

TRABAJANDO EN GALICIA

"Guía para trabajadores transfronterizos"

ÍNDICE

1. Qué es un trabajador transfronterizo.....	6
a. Trabajador desplazado.....	6
b. Emigrante.....	7
2. Trabajar en el sector privado	10
a. Servicio Público de Empleo Estatal.....	10
b. Red EURES.....	16
3. Trabajar en la función pública.....	20
4. Legislación laboral.....	24
a. Contratos de trabajo.....	25
b. Derechos y deberes de los trabajadores.....	25
5. Sistema tributario	38
6. Seguridad Social.....	50
a. Cotizaciones de los trabajadores.....	51
b. Prestaciones de la Seguridad Social para maternidad, paternidad y adopción, incapacidad temporal, invalidez, jubilación, muerte o supervivencia, accidentes de trabajo y pensiones.....	73
c. Formularios	118
7. Bibliografía	138



INTRODUCCIÓN

La elaboración de este documento sobre trabajo transfronterizo tiene como objetivo informar y disipar las dudas que cualquier ciudadano –portugués o gallego– tenga sobre la oportunidad del ejercicio de su profesión en el país vecino (España o Portugal).

En este sentido, el proyecto europeo de Apoyo a la Competitividad y a la Calidad del Empleo Transfronterizo (ACCEPT) busca promover la unión de estos dos espacios geográficos y el desarrollo del trabajo transfronterizo, así como estimular la competitividad empresarial entre Galicia y el Norte de Portugal.

La realización de este proyecto fue posible gracias a la colaboración de varios socios: Dirección Xeral de Relacións Laborais, Instituto de Emprego e Formación Profesional (IEFP-Norte) y la Federación Galega de Municipios e Provincias (FEGAMP), entidad responsable de la elaboración de estas guías sobre trabajo transfronterizo.

Teniendo en cuenta que nos movemos en el Espacio Económico Europeo, estas guías de trabajo transfronterizo serán un instrumento de gran valor en la eliminación de obstáculos en la zona transfronteriza Galicia-Norte de Portugal, promoviendo así la unión de estos dos espacios y el intercambio económico, social y cultural.

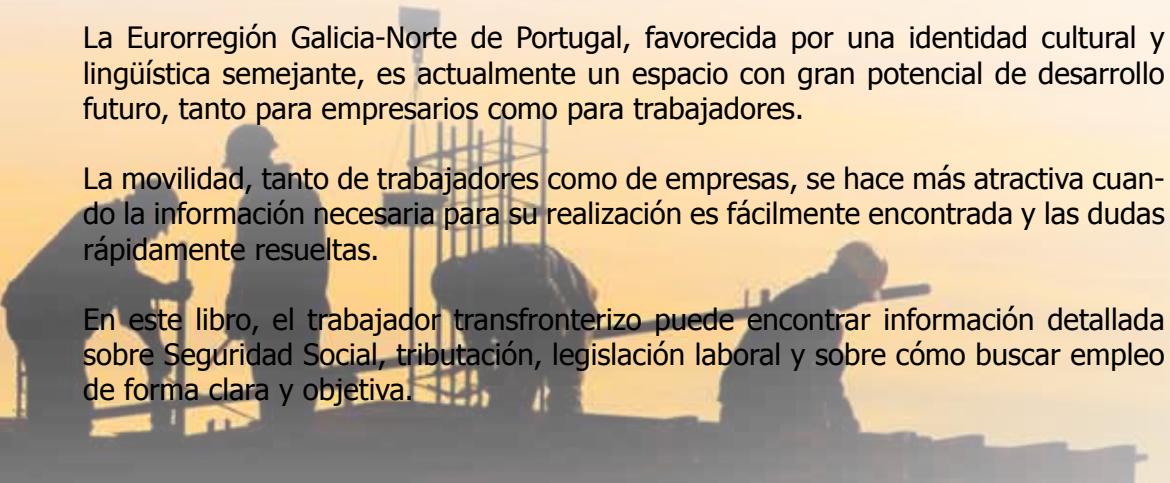
Desde la entrada simultánea de Portugal y España en la Unión Europea, asistimos a un aumento de los intercambios interregionales y a un desarrollo de las estructuras de apoyo a la cooperación.

En este sentido, es de extrema importancia la integración, en la cual la población desempeña un papel determinante, por lo que es beneficiosa la movilidad en lo que respecta a los puestos de trabajo ofertados, así como a la información sobre el acceso a éstos.

La Euroregión Galicia-Norte de Portugal, favorecida por una identidad cultural y lingüística semejante, es actualmente un espacio con gran potencial de desarrollo futuro, tanto para empresarios como para trabajadores.

La movilidad, tanto de trabajadores como de empresas, se hace más atractiva cuando la información necesaria para su realización es fácilmente encontrada y las dudas rápidamente resueltas.

En este libro, el trabajador transfronterizo puede encontrar información detallada sobre Seguridad Social, tributación, legislación laboral y sobre cómo buscar empleo de forma clara y objetiva.







1. QUÉ ES UN TRABAJADOR TRANSFRONTERIZO

No existe una definición unívoca de la noción de trabajador transfronterizo.

Esta noción puede variar según la materia que se regula (derecho de residencia, cuestiones fiscales, protección social, etc.).

Los elementos susceptibles de desempeñar un papel primordial en la definición del concepto son: en primer lugar, la zona geográfica donde se sitúa la residencia y/o el empleo del trabajador y, en segundo lugar, el número de veces que éste cruza la frontera.

En el ámbito de la libre circulación de trabajadores en la Comunidad Europea, el trabajador transfronterizo es aquel que ejerce una actividad en el territorio de un Estado miembro y tiene su residencia en el territorio de otro Estado miembro, al cual regresa al menos una vez por semana.

El hecho de quedar desempleado no priva al trabajador transfronterizo de su calidad de trabajador transfronterizo.

Si efectivamente trabaja en uno de estos Estados, deberá solicitar **la tarjeta de trabajador transfronterizo nacional de un Estado miembro de la CE** en la Administración competente del lugar de trabajo. Para la emisión de esta

tarjeta, deberá presentar un documento de identificación y una declaración de la entidad patronal o un certificado de trabajo.

Por otro lado, el trabajador que, después de tres años de empleo y de residencia continuados en un Estado miembro, pase a ser trabajador transfronterizo en otro Estado miembro (es decir, ocupe un puesto de trabajo por cuenta ajena en el territorio de otro Estado miembro, conservando sin embargo su residencia en el territorio del primer Estado, al cual regresa, en principio, todos los días o al menos una vez por semana) adquiere, gracias a la legislación comunitaria, el derecho de continuar vinculado en términos de residencia al primer Estado.

TRABAJADOR DESPLAZADO

Se entiende por "trabajador desplazado" todo trabajador que, durante un periodo limitado, realice su labor en el territorio de un Estado miembro diferente de aquel en cuyo territorio trabaja habitualmente.

Según esta directiva, el concepto de trabajador es el que sea aplicable según el derecho del Estado miembro en cuyo

territorio el trabajador esté desplazado (Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios y normativa 883/2004).

Así, el trabajador que realice una actividad en el territorio de uno de los Estados miembros al servicio de la empresa para la cual trabaja normalmente y que sea desplazado al territorio de otro Estado con el fin de ejecutar allí un trabajo por cuenta propia o por cuenta de la empresa quedará sujeto a la legislación de la Seguridad Social del primer Estado, siempre que:

- En los desplazamientos, la duración máxima prevista no exceda los 24 meses, e incluye que una persona pueda ser contratada con el objetivo de ser desplazada, siempre que, inmediatamente antes del inicio de su actividad, esté sujeta a la legislación del Estado en el cual la respectiva empresa esté establecida (artículo 12, NORMATIVA CE 987/2009-988/2009).
- El trabajador por cuenta ajena no sea enviado en sustitución de otra persona que haya llegado al fin del periodo por el cual fue destacado.

EMIGRANTE

Por el **Decreto-Ley nº 323/95, de 29 de noviembre de 1995, Diário da República nº 276, serie I, parte A, de 29 de noviembre de 1995:**

Se consideran emigrantes portugueses, a efectos de este decreto, los ciudadanos portugueses que hayan dejado el

territorio nacional para, en el extranjero, ejercer una actividad remunerada y allí residan con carácter permanente, así como:

a) Aquellos que, una vez en la emigración, hayan adquirido otra nacionalidad y continúen residiendo y ejerciendo su actividad en el extranjero.

b) Los descendientes en primer grado de emigrantes portugueses, hayan éstos mantenido o no la nacionalidad portuguesa, siempre que aquéllos residan en el extranjero y allí ejerzan una actividad remunerada;

c) Los trabajadores temporales que, por la legislación del país de acogida, no puedan obtener el estatuto de emigrante y que, en un periodo de 12 meses, permanezcan en ese país por lo menos por 6 meses, consecutivos o intercalados;

d) Los portugueses trabajadores del mar que se encuentren fuera de Portugal al servicio de barcos extranjeros y que en un periodo de 12 meses permanezcan en el ejercicio de esa actividad por lo menos por 6 meses, consecutivos o intercalados;

e) Los ciudadanos portugueses residentes en el territorio de Macao por un periodo mínimo de seis meses y que allí ejerzan funciones públicas o cualquier otra actividad remunerada;

f) Los pensionistas y jubilados que hayan sido emigrantes portugueses, así como los cónyuges respectivos, o que vivan en condiciones análogas a la de los cónyuges, todos ellos siempre que obtengan pensiones o rentas similares pagadas por el país de inmigración.





2. TRABAJAR EN EL SECTOR PRIVADO

El empleo en el sector privado es una de las formas de trabajo que se puede ejercer tanto en el país de la Unión Europea de donde somos originarios como en cualquiera de los países que forman el espacio económico europeo. El artículo primero de la normativa CEE 1612/68 del Consejo, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Comunidad Europea, establece que, sea cual sea su lugar de residencia, tendrá derecho a acceder a una actividad por cuenta ajena y a ejercerla en el territorio de otro Estado miembro, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas que regulan el empleo de los trabajadores nacionales de este último Estado.

DÓNDE BUSCAR EMPLEO:

- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- Servicio Público de Empleo de Galicia.
- Agencias privadas de contratación.
- Empresas de trabajo temporal.
- Candidatura espontánea a través de envío de currículum.

SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

Los servicios públicos de empleo en España, tanto estatales como regionales, tienen por función divulgar en el mercado laboral la oferta y demanda de empleo.

Para realizar esta función, disponen de una red de oficinas de empleo que permiten que todas las categorías laborales puedan acceder a sus servicios de colocación. Los ciudadanos comunitarios tienen los mismos derechos que los de nacionalidad española. Para utilizar estos servicios, es imprescindible haber cumplido los 16 años de edad, presentar el documento de identificación (documento de identidad o pasaporte) en vigor y disponer de un certificado de empadronamiento en España. El servicio de información sobre ofertas de trabajo, medidas de fomento del empleo y formación profesional, así como la solicitud de las prestaciones de subsidios, son gratuitos.

Una vez realizada la inscripción, ésta debe renovarse periódicamente en los plazos fijados, así como comunicar cualquier alteración de las características profesionales y personales.

SERVIZO PÚBLICO DE EMPREGO DE GALICIA

Este organismo, perteneciente a la Dirección Xeral de Formación e Colocación de la Consellería de Traballo e Benestar de la Xunta de Galicia, tiene como funciones la divulgación de oferta y demanda de empleo y, además, acciones de orientación laboral, planes ocupacionales y estadística.

Pretende realizar sus funciones con eficacia y rapidez con el objetivo de mejorar el funcionamiento del mercado laboral gallego, facilitando la igualdad de oportunidades.

Para asegurar la igualdad de oportunidades a todos los usuarios, el Servicio Público de Empleo de Galicia está integrado en un proyecto de Sistemas de Información de los Servicios Públicos de Empleo de España (proyecto SISPE) en el que se integran los servicios públicos de empleo de otras comunidades, así como el propio Servicio Público de Empleo Estatal, de modo que toda la información y actuaciones desarrolladas en el ámbito de la gestión de las políticas activas de empleo en Galicia parte de un punto de coordinación global.

Para quien busca empleo, el Servicio Público de Empleo ofrece los servicios necesarios para mejorar su formación y su experiencia profesional, así como la forma en que irá a realizar su búsqueda activa de empleo, con el objetivo de mejorar sus posibilidades de acceso a un puesto de trabajo, ofreciendo también la posibilidad de acceder al servicio de intermediación laboral para búsqueda de empleo en la red de oficinas de empleo de la Xunta de Galicia.

De esta forma específica, los servicios se resumen de la siguiente forma:

- **Inscripción:** realización de su perfil pormenorizadamente para así poder poner en relación su disponibilidad con los requisitos de eventuales ofertas de empleo.
- **Orientación laboral:** tiene como objetivo orientar al demandante de empleo para poder presentarse convenientemente ante las empresas que lo soliciten, resolver dudas en el ámbito ocupacional y, si es posible, realizar una búsqueda espontánea de empleo (itinerario personal de inserción).
- **Formación para el empleo y programas experimentales:** tiene como objetivo mejorar su formación y experiencia relacionadas con las ocupaciones a que desea acceder, mejorando así su perfil y aumentando las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo.
- **Certificación profesional** en caso de que no tenga formación en un área específica, pero sí experiencia en ella: podrá obtener por parte del Servicio Público de Empleo un certificado que evidencie ese conocimiento y experiencia.
- **Intermediación laboral,** cruzando los datos de su búsqueda con los requisitos solicitados en las ofertas de empleo gestionadas por el Servicio Público de Empleo, haciendo llegar las ofertas más apropiadas al empresario para su consideración y gestión en sus procesos de selección de personal.
- **Información sobre ofertas de empleo** de diversos ámbitos geográficos y los medios de contacto para la entrega de solicitudes de empleo.
- **Información sobre el mercado laboral** dentro de su ámbito de interés (geo-

gráfico y ocupacional) configurado, completo y actualizado como apoyo al proceso personal de búsqueda activa de empleo.

- Apoyo al autoempleo y a las iniciativas de economía social a través de ayudas de promoción de empleo, elaborando información en relación con los proyectos presentados por las personas desempleadas que puedan presentar un carácter emprendedor.

PRESTACIONES DE DESEMPLEO

Para poder acceder a determinadas prestaciones de carácter social, deberá estar inscrito en el Servicio Público de Empleo de Galicia. El tipo de servicios a los cuales tendrá acceso dependen de los compromisos específicos que exijan en relación con la ayuda que quiera conseguir, pero en general se refiere, como mínimo, a un compromiso de actividad que obliga a realizar una búsqueda activa de empleo. Ejemplos de este tipo de prestaciones son las siguientes:

- Renta Activa de Inserción (RAI).
- Renta de Integración Social de Galicia (RISGA).
- Prestación para mujeres víctimas de violencia de género.

OFICINAS DE EMPLEO

Una oficina de empleo es el espacio físico en el cual se reúne el personal especializado del Servicio Público de Empleo, conjuntamente con la organización orientada a la prestación de servicios y un equipamiento e infraestructura tecnológica específicamente diseñada para facilitar la prestación de forma presencial de los servicios ofrecidos por el Ser-

vizo Público de Empleo de Galicia, así como la posibilidad de acceder a algunos de los servicios disponibles a través de Internet en calidad de autoservicio para aquellas personas que carezcan de los medios para acceder por esta vía.

En una oficina de empleo puede:

- Inscribirse como desempleado y obtener el certificado de su registro como desempleado (DARDE).
- Modificar la situación administrativa de su búsqueda.
- Proceder a su clasificación y reclasificación como desempleado.
- Consultar su búsqueda de empleo.
- Recibir información y solicitar servicios ofrecidos por el Servicio Público de Empleo de Galicia (orientación laboral, formación, etc.).
- Recibir orientación laboral.
- Recibir información sobre políticas de empleo.
- Renovar su búsqueda para mantener la inscripción en los plazos que se determina en su DARDE.
- Registro de Impresión Digital para renovación de la inscripción en la red de puntos de información distribuidos por Galicia.
- Solicitar información en relación con su inscripción.
- Consultar ofertas de empleo activas, tanto públicas como privadas, presentadas al Servicio Público de Empleo.
- Acceder a información sobre la red EURES y a sus ofertas de empleo.

En la primera inscripción, y siempre que altere la situación de ésta, obtendrá un certificado (DARDE). En este documento se especifican las fechas concretas en que debe realizar la renovación de su

inscripción para mantenerse activo en el Servicio Público de Empleo de Galicia y, por lo tanto, poder disponer de todos sus servicios. Siempre que obtenga un nuevo DARDE, es importante que compruebe las fechas de renovación, pues podrán haber sido alteradas como consecuencia de un periodo de baja o de suspensión por periodo de realización de un curso, por ejemplo. La no renovación en la fecha indicada puede tener consecuencias en el caso de que reciba prestaciones por desempleo, ya que al no renovar se extinguirá el periodo de baja, pudiendo finalizar el pago de la prestación.

Además de la inscripción, puede asimismo acceder al proceso de clasificación, en el cual, mediante una entrevista personal e individual, los técnicos del Servicio Público de Empleo de Galicia podrán determinar con precisión su perfil ocupacional, así como su disponibilidad para acceder a un empleo.

ACCESO A LOS SERVICIOS

Para acceder de forma presencial a los servicios del Servicio Público de Empleo de Galicia, debe figurar inscrito en éste y tener su inscripción activa. Para realizar la inscripción en el Servicio Público de Empleo, es necesaria la siguiente documentación:

- Ciudadano español mayor de edad: DNI o, en caso de carecer de éste, copia de la solicitud, junto con el pasaporte o carné de conducir a efectos identificativos.
- Ciudadano español entre los 16 y 18 años y no emancipado: DNI o, en caso de carecer de éste, copia de la

solicitud, junto con el carné de ciclomotor o pasaporte a efectos identificativos. Es necesaria, asimismo, una autorización por padre, madre o tutor legal y la respectiva copia del documento de identificación.

- Ciudadano español entre los 16 y 18 años emancipado: DNI o, en caso de carecer de éste, copia de la solicitud con el carné de ciclomotor o pasaporte a efectos identificativos. Es necesaria, además, copia del certificado de emancipación.
- Ciudadano extranjero de un país comunitario: NIE (número de identificación extranjero) o, en caso de carecer de éste, copia de la solicitud de éste, o pasaporte, carné de conducir o documento de identificación de identidad de su país de origen.

SERVIZO PÚBLICO DE EMPREGO DE GALICIA

• Ourense

Oficina de Empleo de Ourense-Centro

Rúa Progreso, 11
Tel.: +34 988 222 579
32003 Ourense

Oficina de Empleo de Ourense-A Ponte

Rúa San Francisco Blanco, 2
Tel.: +34 988 373 098
32001 Ourense

Oficina de Empleo de Celanova

Praza Baixos Mosteiro, 6
Tel.: +34 988 451 253
32800 Celanova

Oficina de Emprego de Viana do Bolo

Praza do Mercado, s/n
Tel.: +34 988 340 198
32550 Viana do Bolo
Ourense

Oficina de Emprego do Barco de Valdeorras

Praza R. Otero Pedrayo
(Casa Grande de Viloiira)
Tel.: +34 988 320 945
32300 O Barco de Valdeorras
Ourense

Oficina de Emprego do Carballiño

Rúa Ramón Otero Pedrayo, 20 baixo
Tel.: +34 988 271 445
32500 O Carballiño
Ourense

Oficina de Emprego da Pobra de Trives

Rúa San Bartolomé, s/n
Tel.: +34 988 330 903
32780 A Pobra de Trives
Ourense

Oficina de Emprego de Verín

Estrada de Castela, 30 - baixo
Tel.: +34 988 410 703
32600 Verín
Ourense

Oficina de Emprego de Xinzo de Limia

Avda. de Madrid, 50
Tel.: +34 988 460 375
32630 Xinzo de Limia
Ourense

Oficina de Emprego de Ribadavia

Rúa García Penedo, 3
Tel.: +34 988 470 252
32400 Ribadavia
Ourense

• **Pontevedra**

Oficina de Emprego de Vigo-López Mora

Rúa López Mora, 50
Tel.: +34 986 293 450
Fax: +34 986 296 116
36211 Vigo
Pontevedra

Oficina de Emprego de Vigo-Sanjurjo Badía

Avenida Sanjurjo Badía, 35
Tel.: +34 986 374 201
Fax: +34 986 372 446
36207 Vigo
Pontevedra

Oficina de Emprego de Vigo-Calvario

Rúa Gregorio Espiño 52, P-3 - Baixo
Tel.: +34 986 279 112
Fax: +34 986 280 885
36204 Vigo
Pontevedra

Oficina de Emprego de Vigo-Coia

Rúa Baiona, 28
Tel.: +34 986 293 593
Fax: +34 986 294 170
36209 Vigo
Pontevedra

Oficina de Emprego da Cañiza

Rúa Progreso, 51
Tel.: +34 986 651 412
Fax: +34 986 651 549
36880 A Cañiza
Pontevedra

Oficina de Emprego de Baiona

Rúa Ventura Misa, 19
Tel.: +34 986 355 055
Fax: +34 986 356 144
36300 Baiona
Pontevedra

Oficina de Emprego Caldas de Reis

Rúa Laureano Salgado, 10
Tel.: +34 986 540 018
Fax: +34 986 540 938
36650 Caldas de Reis
Pontevedra

Oficina de Emprego Cangas

Rúa Paseo Marítimo, 8
Tel.: +34 986 302 203
Fax: +34 986 302 203
36940 Cangas
Pontevedra

Oficina de Emprego de Lalín

Avenida Luis González, 18
Tel.: +34 986 780 465
Fax: +34 986 782 171
36500 Lalín

Oficina de Emprego do Porriño

Rúa Ribeira s/n (Torneiros)
Tel.: +34 986 331 262
Fax: +34 986 335 063
36410 O Porriño

Oficina de Emprego de Pontevedra

Rúa Eduardo Pondal, 32
Tel.: +34 986 852 100
Fax: +34 986 850 927
36003 Pontevedra

Oficina de Emprego de Redondela

Rúa Ernestina Otero, 19-entresollado
Tel.: +34 986 400 213
Fax: +34 986 400 560
36800 Redondela
Pontevedra

Oficina de Emprego de Tui

Rúa Alcalde Casal Aboy, 19
Tel.: +34 986 601 332
Fax: +34 986 604 119
36700 Tui
Pontevedra

Oficina de Emprego de Vilagarcía de Arousa

Avda. Doutor Tourón, 50-entresollado
Tel.: +34 986 502 919
Fax: +34 986 509 056
36600 Vilagarcía de Arousa
Pontevedra

Oficina de Emprego da Estrada

Avda. Benito Vigo, 54
Tel.: +34 986 570 930
Fax: +34 986 572 939
36680 A Estrada
Pontevedra

Oficina de Emprego de Cambados

Rúa Alfonso Rodríguez Castelao, 4
Tel.: +34 986 542 850
Fax: +34 986 543 300
36630 Cambados
Pontevedra

Oficina de Emprego de Ponteareas

Rúa Calvo Sotelo, 13
Tel.: +34 986 640 027
Fax: +34 986 642 306
36860 Ponteareas
Pontevedra

- Xunta de Galicia
- Instituto do Emprego e Formación Profesional: www.iefp.pt
- Servicio Público de Empleo Estatal www.sepe.es
- EURES: <http://europa.eu.int/eures>
- EURES Transfronteiriço Norte de Portugal-Galicia: www.eures-norteportugal-galicia.org

RED EURES

La Comisión Europea y los Servicios Públicos de Empleo del EEE crearon la Red de Servicios Europeos de Empleo EURES para facilitar la movilidad de trabajadores en el EEE.

EURES (EUROpean Employment Services - Servicios de Empleo Europeos) reúne a la Comisión Europea y a los Servicios Públicos de Empleo de los países pertenecientes al Espacio Económico Europeo y a Suiza con otros organismos regionales y nacionales dedicados a cuestiones de empleo, tales como los sindicatos y las organizaciones empresariales, así como las autoridades locales y regionales.

El objetivo de la red EURES es ofrecer servicios en beneficio de trabajadores y empresarios, así como de cualquier ciudadano que pretenda beneficiarse del principio de la libre circulación de personas. Esto engloba tres tipos de servicios: información, consejo y reclutamiento/colocación (adaptación entre oferta y demanda en el mercado de trabajo).

La red EURES incluye a los miembros de EURES (los Servicios Públicos de Empleo nacionales y la Comisión Europea) y, en el marco de las asociaciones transfronterizas de la red EURES, los socios EURES, por ejemplo, los sindicatos y las organizaciones empresariales, las autoridades locales y regionales.

En el contexto de la estrategia de empleo europea, la movilidad de los trabajadores no es sólo un derecho fundamental, sino también un instrumento para las adaptaciones pendientes en el ámbito del mercado de trabajo.

EURES es igualmente una red humana de consejeros EURES, preparados para proporcionar cualquier información que soliciten tanto demandantes de empleo como empresarios a través de contacto personal. Existen más de 500 consejeros EURES por toda Europa. Los consejeros EURES son especialistas con formación específica que prestan los tres servicios básicos EURES –información, orientación y colocación– tanto a demandantes de empleo como a empresarios interesados en el mercado de trabajo europeo. Han podido desarrollar conocimientos especializados en asuntos prácticos, legales y administrativos relacionados con la movilidad.

Para las pequeñas y medianas empresas que buscan un know-how específico, es posible que Europa ofrezca oportunidades que, algunas veces, son difíciles de aprovechar plenamente; EURES puede ofrecer a estas empresas un servicio personalizado para posibilitarles el acceso al potencial disponible en el mercado de trabajo europeo.

Los consejeros EURES son expertos en el mercado de trabajo a nivel nacional y transfronterizo. Trabajan en el ámbito de los Servicios Públicos de Empleo de cada país o en el ámbito de otras organizaciones que forman parte de la red EURES. Su misión consiste en difundir las ofertas y demandas de empleo, informar sobre las condiciones de trabajo, intercambiar información sobre la formación profesional y favorecer la concentración sobre la problemática del mercado de trabajo, mediante las relaciones que se establecen entre los diferentes socios de la red EURES.

En Portugal podemos encontrarlos en los Centros de Empleo del Instituto de Empleo e Formação Profissional

(www.iefp.pt; http://europa.eu/index_pt.htm; www.eures-norteportugal-galicia-org).

EURES desempeña un papel particularmente importante en las regiones transfronterizas. Estas son áreas de empleo en las cuales existen grados significativos de flujos pendulares transfronterizos. Las personas que viven en un país y trabajan en otro tienen que lidiar con diferentes prácticas nacionales y sistemas legales. Es posible que se enfrenten a obstáculos administrativos, legales o fiscales a la movilidad en una base diaria.

La red transfronteriza EURES está constituida por un grupo de organizaciones en cooperación que, en el ámbito de la red europea EURES, tienen la finalidad de ir al encuentro de las necesidades de las personas, en cuestión de información y coordinación, relacionadas con la movilidad profesional en las regiones fronterizas. Estas organizaciones reúnen a oficinas de los Servicios Públicos de Empleo y los Servicios de Formación Profesional, organizaciones de empresarios y sindicales, autoridades locales, instituciones que lidian con los problemas de empleo y de la formación profesional en las regiones fronterizas, así como la Comisión Europea.

Los consejeros EURES en estas áreas se dedican principalmente a aconsejar y a orientar a los trabajadores que viven en un país y trabajan en otro acerca de sus derechos y obligaciones. Constituyen un valioso punto de contacto entre las administraciones de empleo, tanto a nivel regional como nacional, y las organizaciones con intereses sociales. Son un medio importante para controlar estas "áreas de empleo", una parte significativa de lo que realmente significa integración europea.

Existen actualmente más de 20 asociaciones transfronterizas EURES (<http://ec.europa.eu/eures>) distribuidas geográficamente por toda la red y localizadas en 13 países.

ORGANISMOS QUE FORMAN PARTE DEL EURES TRANSFRONTERIZO NORTE DE PORTUGAL-GALICIA:

El Servicio EURES Transfronterizo Norte de Portugal-Galicia fue creado gracias a la colaboración de los siguientes organismos:

- Instituto do Emprego e Formação Profissional (IEFP).
- Servizo Público de Emprego de Galicia. Xunta de Galicia.
- Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- Consejo Sindical Interregional (CSI).
- Comissão de Coordenação da Região Norte (CCRN).
- Comunidade de Trabalho Galicia/Norte de Portugal.
- Associação Industrial do Minho (AIM).
- União Empresarial do Vale do Minho (UEVM).
- Associação Empresarial de Viana do Castelo (AEVC).
- Associação Empresarial do Alto Tâmega (ACISAT).
- Confederación de Empresarios de Galicia (CEG).
- Associação de Municípios do Vale do Minho (AMVM).
- Associação de Municípios do Vale do Lima (VALIMA).
- Federación Galega de Municipios e Provincias (FEGAMP).
- Universidade do Minho.
- Universidade de Vigo.



COMPUTER GATEWAY 780078

DR. V. AUGUSTINE MD

CAR - 2004 GMC

CAR AC

HOMEOWNERS ASSOCIATION

CAR - 1999 FORD TAURUS

VISA (PROVIDIAN) INVOICES

HOME REPAIRS



ACCIDENT (11/14/46)

BANK OF

3. TRABAJAR EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

(Ley de Funcionarios Civiles del Estado, artículo 1)

Las personas incorporadas a la Administración Pública por una relación de servicios profesionales y retribuidos monetariamente son reguladas por el derecho administrativo.

La Constitución Española enuncia que el personal de la Administración es seleccionado siguiendo los criterios de objetividad, en función de los principios de igualdad, mérito y capacidad mediante una convocatoria pública.

En la selección del personal debe tenerse en cuenta especialmente la adecuación de las capacidades del concurrente a las características de los puestos de trabajo, de modo que se pueda evaluar el mérito y la experiencia de los candidatos y su idoneidad para desarrollar funciones públicas.

En este sentido, en los procedimientos selectivos se pueden incluir valoraciones sobre las experiencias adquiridas y conocimientos teóricos, pruebas médicas y físicas, pruebas psicotécnicas o profesionales, entrevistas y pruebas prácticas en general y otros elementos que ayuden a determinar de una forma objetiva los méritos, la capacidad y la idoneidad en relación con el puesto de trabajo que vayan a ocupar.

¿QUIÉN PUEDE ACCEDER A CARGOS PÚBLICOS?

Para ser admitido en las pruebas de selección, es necesario cumplir los siguientes requisitos:

- Tener ciudadanía española, de acuerdo con las leyes vigentes.
- Ciudadanos de los Estados Miembros de la Unión Europea y los de los Estados que tengan tratados internacionales con la UE sobre libre circulación de trabajadores.
- Haber cumplido 18 años y no tener edad inferior a la requerida a tal efecto.
- Poseer las habilitaciones literarias o profesionales legalmente exigidas para el desempeño del cargo.
- Haber cumplido los deberes militares o de servicio cívico, cuando se observe su obligatoriedad.
- No estar inhibido del ejercicio de funciones públicas o suspendido para el ejercicio de las funciones a que concursa.
- Poseer la robustez física y el perfil psíquico indispensables al ejercicio de la función y haber cumplido las leyes de vacunación obligatoria.
- Los candidatos deben reunir los requisitos referidos hasta al término del plazo fijado para presentación de las candidaturas.

La presentación a concurso es efectuada por solicitud acompañada de los demás documentos exigidos en el anuncio; hay que señalar que la solicitud y los documentos anteriormente mencionados deben ser presentados dentro del plazo fijado para presentación de las candidaturas, siendo entregadas personalmente o vía correo, con acuse de recibo, atendándose, en este último caso, a la fecha de registro. Los servicios y organismos pueden optar por la utilización de solicitud modelo tipo, que los candidatos deberán utilizar obligatoriamente, cuando el número elevado de candidaturas previsto lo justifique, debiendo esta opción ser expresamente mencionada en el aviso de apertura. En la entrega personal de la solicitud de admisión es obligatoria la declaración de ingresos.

Un ejemplo, sería:

	Cuerpo general	Cuerpo esocial
Grupo A	Cuerpo superior	Personal biólogo, abogados/as, etc.
Grupo B	Cuerpo de gestión	Enfermería, trabajo social, etc.
Grupo C	Personal administrativo	Personal técnico especialista o ayudante técnico
Grupo D	Personal auxiliar administrativo	Bombero/a, agente rural, policía, etc.
Grupo E	Personal subalterno	

Las categorías son agrupadas según nivel de título exigido para el concurso:

- Grupo A: título de doctor, licenciado, ingeniero, arquitecto o equivalente.
- Grupo B: título de ingeniero técnico, diplomado universitario de primer ciclo, arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado o equivalente.
- Grupo C: título de bachillerato (BUP), formación profesional de segundo grado o equivalente.
- Grupo D: título de graduado escolar, formación profesional de primer grado o equivalente.
- Grupo E: certificado de escolaridad (estudios de ocho años).

Dentro de cada cuerpo existen dos categorías:

1. Cuerpos generales.
2. Cuerpos especiales.





4. LEGISLACIÓN LABORAL

(Artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET)

- Confidencialidad en relación con la información y prácticas de la empresa.

En la relación laboral el trabajador tiene el derecho de:

- Obtener salario o compensación.
- Condiciones de trabajo para la buena ejecución de sus funciones.
- Indemnización por eventuales perjuicios causados por enfermedades profesionales y accidentes de trabajo.
- Formación y perfeccionamiento profesional.
- Límites a la duración del trabajo, expresamente pausas, descansos semanales, incomparecencias, festivos y vacaciones.
- Información sobre las condiciones del respectivo contrato de trabajo.
- Extinción de la relación laboral, en el caso de que el trabajador esté incapacitado para trabajar.
- Estabilidad del vínculo contractual.

El trabajador tiene como principales deberes:

- Respeto y obediencia al empresario o superiores jerárquicos.
- Asiduidad, puntualidad y cooperación.

¿Existe alguna retribución mínima definida?

La ley fija un salario mínimo, y los convenios colectivos o individuales no pueden establecer cuantías inferiores.

La ley establece el principio de que los salarios mínimos deben ser revistos anualmente por legislación especial. Como tal, se prevén sanciones para las entidades patronales que no paguen salarios mínimos.

Los salarios mínimos son relativamente interprofesionales, ya que no dejan de lado a ningún sector profesional o actividad económica, aunque sean diferenciados (más bajos) para los trabajadores del servicio doméstico.

Los salarios podrán ser inferiores en los casos de trabajadores en formación (en prácticas, pasantes y aprendices) y trabajadores con capacidad de trabajo reducida.

CONTRATOS DE TRABAJO

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO:

CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO: NO SUJETO A PLAZOS.

Contrato de trabajo de duración determinada: tiene duración limitada en el tiempo; por regla general, es de 6 meses, pudiendo ser estipuladas duraciones inferiores (para situaciones previstas en la ley) o superiores, hasta el límite máximo de 3 años (incluyendo renovaciones de contrato).

Contrato de trabajo de duración indeterminada: dura por el tiempo necesario para la sustitución del trabajador ausente o para la conclusión de la actividad, proyecto, obra o tarea cuya ejecución justifica su celebración. Su duración no puede ser superior a 6 años.

Contrato de muy corta duración: duración hasta el límite máximo de 60 días. Permitido sólo en casos especiales, como trabajo agrícola o la realización de eventos turísticos con duración no superior a 1 semana (forma introducida por el nuevo Código del Trabajo, de 2009).

Contrato de trabajo intermitente (fijo discontinuo o fijo continuo): utilizado por la empresa que ejerza una actividad de forma discontinua o con intensidad variable, en el que periodos de actividad del trabajador son intercalados con uno o más periodos de inactividad.

Debe contener indicación del número anual de horas de trabajo/días de trabajo a tiempo completo. La prestación de trabajo no puede ser inferior a 6 meses a tiempo completo por cada año civil, de los cuales 4 deben ser consecutivos (forma introducida por el nuevo Código del Trabajo, de 2009).

Contrato de trabajo a tiempo parcial: corresponde a un periodo normal de trabajo semanal igual o inferior al 75% del practicado a tiempo completo, en una situación comparable, pudiendo traducirse en una reducción del número de horas de trabajo diarias o del número de días de trabajo por semana.

Contrato de teletrabajo: prestación laboral realizada con subordinación jurídica, habitualmente fuera de las instalaciones del empleador y a través del recurso a tecnologías de información y de comunicación; su duración no puede pasar de los 3 años.

En el ámbito del trabajo temporal, puede ser celebrado un **contrato de trabajo temporal, de duración determinada o indeterminada** (no pudiendo exceder de los 2 años de duración) o **por tiempo indeterminado, para cesión temporal**.

VACACIONES

Las vacaciones son la interrupción retribuida establecida legalmente y de manera anual para proporcionar el merecido descanso del trabajador. Es realmente un derecho del trabajador derivado de su propia relación laboral y que se encuentra constitucionalmente reconocido y es irrenunciable (artículo 3.5 y 38 ET).

La cuantía de la retribución será la remuneración normal o media que haya estado percibiendo el trabajador en la jornada ordinaria. Las vacaciones deben ser disfrutadas necesaria y obligatoriamente, no siendo posible su compensación económica. La compensación económica de vacaciones no disfrutadas únicamente podría ser acordada cuando se haya producido el despido del trabajador antes de haber agotado el periodo de vacaciones completo o en el caso de no haber llegado aún la época de disfrutar de dichas vacaciones.

El trabajador tiene el deber de tomar vacaciones dentro del año natural, o sea, entre el 1 de enero y 31 de diciembre, no siendo posible la acumulación de las vacaciones de un año para otro.

La finalidad de las vacaciones es el descanso, por eso estuvo prohibida la realización de trabajos durante las vacaciones que contrariaran dicho fin; no obstante, el Tribunal Constitucional consideró recientemente que la concepción del periodo anual de vacaciones como tiempo cuyo sentido único o principal es la reposición de energías para el reinicio de la prestación laboral supone reducir a la persona trabajadora a un mero factor de producción. De ahí que, ante la inexistencia de referente jurídico alguno en nuestra legislación, se haya sentenciado que trabajar durante las vacaciones no puede ser considerado como causa de despido.

La fijación del periodo de vacaciones no puede ser adoptada ni modificada unilateralmente por el empresario (STCT 13.6.85).

El calendario de vacaciones debe fijarse en cada empresa ya que todo trabaja-

dor tiene derecho a conocerlo con dos meses de antelación a la fecha de inicio y disfrute de sus vacaciones. La falta de comunicación con la suficiente antelación faculta al trabajador a reclamar los perjuicios ocasionados.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o de la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 (en caso de parto se acuerda una suspensión de las vacaciones por un periodo máximo de 16 semanas), se tendrá derecho a tomar vacaciones en una fecha alternativa a la de la incapacidad temporal o a la del permiso que por aplicación de dicho derecho le correspondería, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año al cual correspondan los días de descanso. (**Modificación LO 3/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**)

RETRIBUCIÓN DURANTE LAS VACACIONES

El trabajador tiene derecho a percibir durante las vacaciones la misma retribución que se le asigna durante los restantes meses del año.

Si el trabajador deja de prestar servicios antes de haber disfrutado sus vacaciones, tiene derecho a recibir la parte proporcional que le corresponde.

En general, se establece el principio de que el trabajador, por tomar las corres-

pendientes vacaciones, no debe sufrir perjuicio alguno de carácter económico, ni respecto a la cuantía ni respecto a la fecha de su percepción.

Respecto a la fecha de su percepción, la retribución de las vacaciones se hará antes del inicio de éstas, salvo que el convenio colectivo disponga otro parecer.

ACUMULACIÓN DE VACACIONES

1. Las vacaciones deben ser disfrutadas en el transcurso del año civil en que vencen, no estando permitido acumular el mismo año vacaciones de dos o más años.

2. No se aplica lo dispuesto en el número anterior, pudiendo disfrutarse las vacaciones en el primer trimestre del año civil inmediato, en acumulación o no con las vacaciones vencidas en él, cuando la aplicación de la regla establecida anteriormente cause grave perjuicio a la empresa o al trabajador y siempre que, en el primer caso, éste dé su consentimiento.

3. Los trabajadores podrán, igualmente, acumular en el mismo año la mitad del periodo de vacaciones vencido el año anterior con el del año en curso mediante acuerdo con la entidad patronal.

FIJACIÓN DEL PERIODO DE VACACIONES

1. La fijación del periodo de vacaciones debe ser realizada por mutuo acuerdo entre la entidad patronal y el trabajador.

2. El calendario de vacaciones, indicando el inicio y término de los periodos de vacaciones de cada trabajador, debe ser elaborado hasta el 15 de abril de cada año y publicado en los lugares de trabajo entre esta fecha y el 31 de octubre.

ALTERACIÓN DEL PERIODO DE VACACIONES FIJADO

1. Si, una vez fijados los días de vacaciones, exigencias imperativas del funcionamiento de la empresa determinasen el aplazamiento o la interrupción de las vacaciones ya iniciadas, el trabajador tiene derecho a ser indemnizado por la entidad patronal de los perjuicios que, una vez comprobados, haya sufrido al haber presupuestado que disfrutaría íntegramente las vacaciones en la época fijada.

2. La interrupción de las vacaciones no podrá impedir el disfrute seguido de la mitad del periodo a que el trabajador tenga derecho.

3. Habrá lugar a la alteración del periodo de vacaciones siempre que el trabajador en la fecha prevista para su inicio esté temporalmente de baja por hecho que no le sea imputable, correspondiéndole a la empresa, ante la falta de acuerdo, fijar un nuevo periodo de vacaciones, sin sujeción a lo dispuesto en el apartado n.º 3 del artículo anterior.

4. En los casos en que la extinción del contrato de trabajo esté sujeta a aviso previo, la empresa podrá determinar que el periodo de vacaciones sea anticipado al momento anterior a la fecha prevista para la extinción del contrato.

AUTORIZACIONES LABORALES

Se entiende por autorización laboral el cese temporal, no periódico, de la prestación de servicios por causa determinada y, en general, retribuido por el empresario.

El trabajador, previamente avisado y con causa justificada, puede ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por tiempo determinado. Para eso deberá dar a conocer con la debida antecendencia al empresario el motivo de su ausencia; asimismo, debe justificar el motivo alegado.

Las autorizaciones deben utilizarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo disponer de ellas en otros días hábiles.

PRESUPUESTOS LEGALES DE AUTORIZACIONES RETRIBUIDAS

- **Autorización por matrimonio:** el trabajador podrá ausentarse del trabajo por un periodo de 15 días hábiles.
- **Autorización por maternidad:** por el tiempo necesario, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación que deban realizarse durante la jornada laboral.
- **Autorización por parto:** la suspensión tendrá una duración de 16 semanas seguidas, ampliadas en el parto múltiple en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo. Este periodo debe ser disfrutado de forma opcio-

nal siempre que sean seis semanas posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, independientemente, de tener o no una ocupación laboral, el otro progenitor podrá disponer total o parcialmente del tiempo que queda de autorización. En caso de fallecimiento del hijo, el periodo de autorización no será reducido, excepto que una vez terminadas 6 semanas de descanso obligatorio la madre hubiese solicitado el regreso a su puesto de trabajo.

- **Autorización por nacimiento de hijo:** podrá ausentarse en caso de nacimiento del hijo durante dos días si el nacimiento se produce en la misma localidad o cuatro si tiene que desplazarse (modificación LO 3/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).
- **Enfermedad o muerte de familiar:** 2 días, por fallecimiento, accidente o enfermedades graves, hospitalización o intervención quirúrgica, sin hospitalización que necesite de reposo domiciliario, de familiares hasta segundo grado de parentesco. Cuando necesita desplazarse al efecto, el plazo será de cuatro días (modificación LO 3/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).

Los familiares comprendidos por este último apartado son tanto los del propio trabajador como los de su cónyuge (hijos, nietos, padres, abuelas y hermanos).

- **Autorización por desplazamiento del domicilio habitual:** por el desplazamiento del domicilio habitual, el trabajador tiene derecho a un día de retribución.

- **Cumplimiento de un deber:** todo el deber irrechazable de carácter público y personal da derecho a ausentarse durante el tiempo necesario para su cumplimiento.
- **Funciones sindicales o representativas:** el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para realizar funciones sindicales o de representación del personal.
- **Permiso de lactancia:** las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, dispondrán de una hora de autorización de ausencia que podrán dividir en dos partes. La duración de la autorización aumentará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, voluntariamente, podrá reemplazar este derecho con una reducción de la jornada de trabajo en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Esta autorización podrá ser disfrutada bien por la madre o bien por el padre en caso de que ambos trabajen (**modificación LO 3/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres**).

- **Autorización por hospitalización del recién nacido:** la madre o padre trabajador tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora cuando el hijo recién nacido se encuentre hospitalizado, inmediatamente después del parto, en el supuesto de haber nacido prematuramente o cualquier otra causa. También en este caso, tiene derecho a reducir su jornada de trabajo durante dos horas, pero con reducción proporcional de trabajo.
- **Autorización por desplazamiento:** el trabajador desplazado de su domicilio habitual por tiempo inferior a un año tiene derecho, como mínimo, a 4 días laborales de estancia en su domicilio, sin contabilizar el tiempo de viaje por cada tres meses de desplazamiento.
- **Autorización para exámenes/estudios:** el trabajador tiene derecho a tomar los días necesarios para realización de exámenes cuando asista con regularidad a clases para la obtención de un grado académico.
- **Autorización para consulta médica:** generalmente la concesión y retribución de las autorizaciones necesarias para asistir a consulta médica es materia regulada por el convenio colectivo de aplicación.
- **Autorización para cuidar de familiar y tutor legal:** tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo de un tercio a la mitad, con derecho a una reducción proporcional en el salario, quien por razones de tutela legal tenga a su cuidado directo a un menor de seis años o a una persona con deficiencia que no desempeñe una actividad retribuida. Quien, por razón de tutela legal de un menor de ocho años o una persona con incapacidad física, psíquica o sensorial, no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, por lo menos, un octavo a un máximo de la mitad de la duración de ésta (modificación LO 3/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).

- **Autorización de trabajo por paternidad (modificación LO 3/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres):** en caso de nacimiento de hijo, adopción o acogida de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, prorrogables en dos días por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los dos periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de parto, la suspensión corresponde en exclusivo al otro progenitor. En caso de adopción o acogida, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el citado artículo del estatuto sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho de suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

superior a tres años para cuidar de cada hijo, tanto biológico como adoptivo o de acogida, aunque sean de forma provisional, contados desde el nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores que cuiden de un familiar, hasta el segundo grado de parentesco, que por razones de edad, accidente, enfermedad o incapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñan actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el punto anterior, cuya duración se podrá disfrutar de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Sin embargo, si dos o más trabajadores de la misma empresa se beneficiasen de este derecho por el mismo motivo, el empresario podría limitar su ejercicio por razones justificadas de funcionamiento de la empresa (modificación LO 3/2007 para la Igualdad entre Mujeres y Hombres).

EXCEDENCIAS LABORALES

El trabajador que cuente al menos con un año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que le sea reconocida la posibilidad de acceder a una excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercido nuevamente por el mismo trabajador después de transcurridos cuatro años desde la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no

EFFECTOS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

1. Extinguiéndose el contrato de trabajo por cualquier forma, el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a un periodo de vacaciones proporcional al tiempo de servicio prestado el año de la extinción, así como el correspondiente subsidio.

2. En caso de que el contrato se extinguiese antes de que se hubiese tomado el periodo de vacaciones vencido en el

inicio de ese año, el trabajador tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a ese periodo, así como el correspondiente subsidio.

3. El periodo de vacaciones a que se refiere el apartado anterior, aunque no haya sido disfrutado, se cuenta siempre a efectos de antigüedad.

EFFECTOS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR BAJA PROLONGADA

1. El año de la extinción del contrato de trabajo por baja prolongada, en lo que respecta al trabajador, si se verifica la imposibilidad total o parcial del disfrute del derecho a vacaciones ya vencido, el trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente al periodo de vacaciones no disfrutado y su correspondiente subsidio.

2. El año de finalización de la baja prolongada, el trabajador tiene derecho, después de la prestación de tres meses de efectivo servicio, a un periodo de vacaciones y su correspondiente subsidio, equivalentes a los que habrían vencido a 1 de enero de ese año, si hubiera estado ininterrumpidamente trabajando.

3. En el caso de sobrevenir el término del año civil antes de que hubiese transcurrido el plazo referido en el apartado anterior o de que se hubiese disfrutado el derecho a vacaciones, el trabajador puede tomar tal periodo de vacaciones hasta el 30 de abril del año civil subsiguiente.

ENFERMEDAD EN EL PERIODO DE VACACIONES

1. En caso de que el trabajador enferme durante el periodo de vacaciones, se procederá a suspender tal periodo siempre que la empresa sea informada del hecho, prosiguiendo inmediatamente después del alta con el disfrute de los días de vacaciones aún comprendidos en aquel período, correspondiéndole a la empresa, ante la falta de acuerdo, fijar los días de vacaciones no disfrutados.

2. La prueba de la situación de enfermedad prevista en el apartado 1 podrá ser hecha por centro hospitalario, por medio del centro sanitario o de atestado médico, sin perjuicio, en este último caso, del derecho de fiscalización y control por médico indicado por la entidad patronal.

VIOLACIÓN DEL DERECHO A VACACIONES

En el caso de que la entidad patronal obste el disfrute de las vacaciones en los términos previstos en la presente ley, el trabajador percibirá, a título de indemnización, el triple de la retribución correspondiente al periodo en falta, que deberá obligatoriamente ser disfrutado en el primer trimestre del año civil subsiguiente.

PERMISOS NO RETRIBUIDOS

TÉRMINOS Y EFECTOS

1. La entidad patronal puede asignar al trabajador, a petición de éste, permisos no retribuidos.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en legislación especial o en convenio colectivo, el trabajador tiene derecho a permisos no retribuidos de larga duración para asistencia a cursos de formación impartidos bajo responsabilidad de una institución de enseñanza o de formación profesional o en el ámbito de programa específico aprobado por autoridad competente y ejecutado bajo su control pedagógico o de cursos impartidos en un centro de enseñanza.

3. La empresa puede rechazar la concesión del permiso prevista en el número anterior en las siguientes situaciones:

- a) Cuando al trabajador le haya sido proporcionada formación profesional adecuada o permiso para el mismo fin en los últimos veinticuatro meses;
- b) Cuando la antigüedad del trabajador en la empresa sea inferior a tres años;
- c) Cuando el trabajador no haya solicitado el permiso con una antecendencia mínima de noventa días en relación con la fecha de su inicio;
- d) Cuando la empresa tenga un número de trabajadores no superior a veinte y no sea posible la sustitución adecuada del trabajador en caso necesario;
- e) Más allá de los supuestos citados en los apartados anteriores, tratándose de trabajadores incluidos en niveles de calificación de dirección, autoridad, cuadros o personal calificado, cuando no sea posible la sustitución de éstos durante el periodo del permiso, sin perjuicio serio para el funcionamiento de la empresa o servicio.

4. A efectos de lo dispuesto en el apartado n.º 2, se considera de larga duración el permiso no inferior a sesenta días.

5. El periodo de permiso no retribuido se contabiliza a efectos de antigüedad.

6. Durante el mismo periodo cesan los derechos, deberes y garantías de las partes, en la medida en que presupongan la efectiva prestación de trabajo.

DERECHO AL PUESTO DE TRABAJO

1. El trabajador beneficiario de la autorización de ausencia mantiene el derecho a su puesto de trabajo

2. Podrá ser contratado un sustituto para el trabajador en el supuesto de una autorización de ausencia, en los términos previstos para el contrato a plazos.

FESTIVOS

FESTIVOS OBLIGATORIOS

1. Son festivos de obligado cumplimiento: 1 de enero (Día de Año Nuevo), Viernes Santo (festivo móvil), 1 de mayo (Día del Trabajador), 15 de agosto (Nuestra Señora de la Asunción), 1 de noviembre (Día de Todos los Santos), 6 de diciembre (Día de la Constitución Española), 8 de diciembre (Inmaculada Concepción), 25 de Diciembre (Día de Navidad).

2. El festivo de Viernes Santo podrá ser cambiado por otro día con significado local en el periodo de la Semana Santa.

3. Los festivos pueden alterarse dependiendo de cada comunidad autónoma.

GARANTÍA DE LA RETRIBUCIÓN

El trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente a los festivos, sean éstos de obligado cumplimiento u opcionales, sin que la entidad patronal los pueda compensar con trabajo extraordinario.

VALOR DE LAS DISPOSICIONES LEGALES

Son nulas las disposiciones de contrato de trabajo o de instrumento de negociación colectiva de trabajo, vigentes o futuras, que establezcan festivos diferentes de los indicados en los artículos anteriores.

INCOMPARECENCIAS

DEFINICIÓN

1. Se entiende por incomparecencia al trabajo la ausencia del trabajador durante el periodo normal de trabajo a que está obligado.
2. En los casos de ausencia del trabajador por periodo inferior al horario normal de trabajo a que está obligado, el correspondiente tiempo ausentado del trabajo se sumará para determinar el total de trabajo diario a que haya faltado.
3. A efectos de lo dispuesto en el número anterior, si el horario normal de trabajo no es uniforme, se considerará siempre el de menor duración en relación con un día completo de trabajo.

4. Cuando se disponga horario variable, el ausentarse por un día completo de trabajo sólo se considerará atribuido al horario de presencia obligatoria de los trabajadores.

TIPOS DE INCOMPARECENCIA

1. Las incomparecencias pueden ser justificadas o injustificadas.
2. Son consideradas incomparecencias justificadas:
 - a) Las dadas por circunstancia de boda, hasta once días seguidos, excluyendo los días de descanso intercurrentes;
 - b) Las motivadas por fallecimiento de cónyuge, familiares o afines, en los términos del artículo siguiente;
 - c) Las motivadas por la realización de actos necesarios e inaplazables, en el ejercicio de funciones en asociaciones sindicales o instituciones de sanidad y en la calidad de delegado sindical o de miembro de una comisión de trabajadores;
 - d) Las motivadas por la prestación de pruebas en centros de enseñanza;
 - e) Las motivadas por imposibilidad de prestar servicio debido a hecho que no sea imputable al trabajador, explícitamente enfermedad, accidente o cumplimiento de obligaciones legales, o la necesidad de prestación de asistencia inaplazable a miembros de su núcleo familiar;
 - f) Las previas o posteriormente autorizadas por la entidad patronal.
3. Son consideradas injustificadas las incomparecencias no previstas en el número anterior.

INCOMPARENCIAS CON OCASIÓN DE FALLECIMIENTO DE FAMILIARES O AFINES

1. En los términos del apartado b) del n.º 2 del artículo anterior, el trabajador puede faltar justificadamente:

- a) Hasta cinco días consecutivos por fallecimiento de cónyuge no separado o de familiar o afín en primer grado en línea recta;
- b) Hasta dos días consecutivos por fallecimiento de otro familiar o afín en línea recta o 2.º grado en línea colateral.

2. Se aplica lo dispuesto en el apartado b) del número anterior al fallecimiento de personas que vivan bajo el mismo techo que el trabajador.

3. Son nulas y de ningún efecto las normas de los contratos individuales o instrumentos de negociación colectiva de trabajo que dispongan de forma diferente a la establecida en este artículo.

COMUNICACIÓN Y PRUEBA SOBRE INCOMPARENCIAS JUSTIFICADAS

1. Las incomparencias justificadas, cuando fueren previstas, serán obligatoriamente comunicadas a la entidad patronal con una antelación mínima de cinco días.

2. Cuando fueren imprevistas, las incomparencias justificadas serán obligatoriamente comunicadas a la entidad patronal lo antes posible.

3. El no cumplimiento de lo dispuesto en

los números anteriores hace las incomparencias injustificadas.

4. La entidad patronal puede, en cualquier circunstancia de incomparencia justificada, exigir al trabajador prueba de los hechos invocados para la justificación.

EFFECTOS DE LAS INCOMPARENCIAS JUSTIFICADAS

1. Las ausencias justificadas no determinan la pérdida o perjuicio de cualquier derecho o privilegio del trabajador, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente.

2. Determinan pérdida de retribución las siguientes incomparencias aunque sean justificadas:

- a) Las dadas en los casos previstos en el apartado c) del punto n.º 2 del artículo 23.º, salvo disposición legal en contrario, o tratándose de incomparencias dadas por miembros de comisiones de trabajadores;
- b) Las producidas con ocasión de enfermedad, siempre que el trabajador tenga derecho al correspondiente subsidio de sanidad;
- c) Las dadas con ocasión de accidente laboral, siempre que el trabajador tenga derecho a subsidio o seguro alguno.

3. En los casos previstos en el apartado e) del punto n.º 2 del artículo 23.º, en caso de que la baja del trabajador se prolongue por período superior a un mes, se aplica el régimen de suspensión de la prestación de trabajo por baja prolongada.

EFFECTOS DE LAS INCOMPARENCIAS INJUSTIFICADAS

1. Las incomparencias injustificadas determinan siempre pérdida de retribución, correspondiente al periodo de ausencia, el cual será descontado, a todos los efectos, en la antigüedad del trabajador.

2. Tratándose de incomparencias injustificadas a un o medio periodo normal de trabajo diario, el periodo de ausencia a considerar a los efectos del número anterior comprenderá los días o medios de descanso o festivos inmediatamente anteriores o posteriores al día o días de incomparencia.

3. Incurrir en infracción disciplinaria grave todo el trabajador que:

- a) Incomparezca injustificadamente durante tres días consecutivos o seis intercalados en un periodo de un año;
- b) Falte injustificadamente con alegación de motivo de justificación que se demuestre falso.

4. En el caso de que en el momento de presentarse el trabajador, para inicio o reinicio de la prestación de trabajo, se compruebe un retraso injustificado superior a treinta o sesenta minutos, la entidad patronal puede rechazar la aceptación de la prestación durante parte o todo el periodo normal de trabajo, respectivamente.

EFFECTOS DE LAS INCOMPARENCIAS EN EL DERECHO A VACACIONES

1. Las incomparencias, justificadas o injustificadas, no tienen efecto alguno sobre el derecho a vacaciones del trabajador, salvo lo dispuesto en el número siguiente.

2. En los casos en que las incomparencias determinen pérdida de retribución, ésta podrá ser sustituida si el trabajador expresamente así lo prefiere, por pérdida de días de vacaciones, en la proporción de un día de vacaciones por cada día de incomparencia, siempre que sea salvaguardado el disfrute efectivo de quince días hábiles de vacaciones o de cinco días hábiles si se trata de vacaciones durante el año de admisión.





5. SISTEMA TRIBUTARIO (IMPUESTOS)

La tributación es la acción por la cual los ciudadanos cotizan de forma obligatoria con recursos económicos al Sistema de Seguridad Social en virtud de su inclusión en dicho sistema, por el ejercicio de una actividad laboral.

La tributación se asienta en tres bases:

- Base de cotización: cantidad resultante de la aplicación de las reglas que, para los diferentes regímenes se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico, en la normativa general sobre cotización y liquidación de la Seguridad Social y en las normas que la desarrollen y complementen.
- Tipo de cotización: porcentaje que se aplica a la base de cotización, siendo el resultado la cuota a pagar. Los tipos de cotización serán los que establezca anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- Cuota: resultado de la aplicación del tipo de cotización a la base de cotización y deducir, en su caso, el montante de las bonificaciones y/o reducciones que resulten aplicables, sin perjuicio de que pueda ser fijada directamente por las normas regula-

doras de la cotización en los diferentes regímenes del sistema.

La cuota de la Seguridad Social expresa el montante obligatorio a cotizar durante un periodo reglamentario delimitado, designado por periodo de liquidación.

INICIO DE LA TRIBUTACIÓN

La obligación de cotizar **nace** en el inicio de la actividad laboral. La mera solicitud de alta del trabajador dará inicio a este proceso. La no presentación de la solicitud de inscripción no impedirá el nacimiento de la obligación de cotizar desde el momento en el cual se reúnan los requisitos que determinen su inclusión en el régimen correspondiente.

Se mantienen durante todo el periodo en que el trabajador desarrolle la actividad. La obligación de cotizar continuará en los siguientes supuestos:

- Incapacidad temporal.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- Permiso de maternidad y paternidad.
- Cumplimiento de deberes de carácter público.
- Desempeño de cargos de represen-

tación sindical (siempre que no den lugar a excedencia en el trabajo o al cese en la actividad).

- Autorizaciones y permisos que no den lugar a excedencias en el trabajo.
- Convenios especiales.
- Desempleo contributivo.
- Desempleo asistencial.
- En los casos establecidos en las normas reguladoras de cada régimen.

Se extingue con el cese del trabajo, siempre que se comunique la baja en tiempo y forma establecidos.

En los casos en que se solicite la baja o se formule fuera de plazo, no se extinguirá la obligación de cotizar hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese del trabajo por cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o en la situación determinante de la inclusión en el régimen de la Seguridad Social del cual se trate.

El derecho de la Administración de la Seguridad Social para determinar las deudas a ésta cuyo objetivo esté constituido por cuotas, así como la acción para exigir el pago de las mismas, **prescribirá** a los cuatro años. La prescripción será interrumpida por causas ordinarias y, en todo caso, por cualquier actuación administrativa realizada con conocimiento formal del responsable del pago que conducirá a la liquidación de la deuda y, especialmente, por su reclamación administrativa mediante reclamación de la deuda o acta de liquidación. (Nueva redacción del artículo 21 de la Ley General de Seguridad Social, según el artículo 24 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social).

¿QUÉ SE TRIBUTA?

- Contingencias comunes: para la cobertura de las situaciones derivadas de enfermedad común, accidente no laboral, pensión por vejez, así como permiso de maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: destinada a la cobertura de estas contingencias.
- Horas extraordinarias.
- Otras tributaciones: además de las cuotas propiamente dichas, se aplican otras tributaciones que responden a conceptos específicos:
 - > Desempleo.
 - > Fondo de Garantía Salarial.
 - > Formación Profesional.
 - > Las cuotas correspondientes a estos conceptos deben ser liquidadas y comunicadas por los sujetos obligados, en conjunto con las correspondientes a la Seguridad Social y en la misma forma, plazo y lugar que éstas.

TOPES MÁXIMOS Y MÍNIMOS

Las bases de cotización al Sistema de la Seguridad Social no podrán ser superiores al límite máximo absoluto establecido, y será fijado para cada ejercicio económico por la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Dicho límite máximo será único para todas las actividades, categorías profesio-

nales y contingencias comprendidas en el régimen de que se trate y se aplicará cualquiera que sea el número de horas trabajadas, incluidos los casos de pluriempleo, pero no los de pluriactividad.

Las bases de cotización tendrán como límite mínimo, excepto disposición que exprese lo contrario, la cuantía íntegra del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, aumentado en un sexto.

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS

Los límites relativos de las bases de cotización están constituidos por las cuantías mínimas y máximas o únicas para el grupo de categorías profesionales o actividades, y se fijan en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico y en la Orden Anual de Cotización.

TIPO DE COTIZACIÓN

El tipo de cotización es el porcentaje que se aplica a la base de cotización, siendo el resultado la cuota o montante a pagar.

Los tipos de cotización serán los que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Los tipos de cotización en cada uno de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social serán únicos y no se fraccionarán a efectos de financiación de las contingencias y situaciones comprendidas en la acción protectora de cada régimen, con excepción, en caso

de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Los tipos de cotización por desempleo, así como para el Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, serán los fijados por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el respectivo ejercicio económico.

PERIODO DE LIQUIDACIÓN

Plazo en los que están sustanciadas las bases y tipos de liquidación para la determinación de la cuota.

Excepto que se establezcan o se autoricen expresamente liquidaciones por periodos superiores o inferiores, los periodos de liquidación de cuotas estarán referidos a mensualidades completas.

Las liquidaciones de cuotas deben recaer sobre las bases constituidas por retribuciones referidas al mes natural al que corresponda su provisión, con independencia de que el pago se deba efectuar dentro del mismo plazo o en otro diferente establecido al efecto.

Las liquidaciones de cuotas referidas a conceptos retributivos provenientes de periodos superiores al mensual y que se satisfagan dentro del correspondiente ejercicio económico, prorrateados en las liquidaciones mensuales de dicho ejercicio.

Las partes proporcionales de conceptos retributivos incluidos en la base de cotización relativas a meses que ya hubiesen sido liquidados y presentadas, y, en caso de pago, así como los aumentos de bases o tipos con carácter retroactivo,

serán objeto de liquidaciones complementarias, relacionando en páginas separadas del modelo TC-2 las bases de cotización para cada mes según las bases, topes y tipos y demás condiciones vigentes los meses a que correspondan los salarios.

LA CUOTA

Resultado de la aplicación del tipo de cotización a la base de cotización y de la deducción, en su caso, del montante de las bonificaciones y/o reducciones aplicables, sin perjuicio de que pueda ser fijada directamente por las normas reguladoras de la cotización en los diferentes regímenes del sistema.

La cuota de la Seguridad Social expresa el montante de la obligación de cotizar durante un periodo reglamentario limitado, designado periodo de liquidación.

BONIFICACIONES Y REDUCCIONES

Son deducciones en la cuota resultantes de la aplicación de determinados porcentajes a ésta y que tienen como finalidad la reducción de los costes de Seguridad Social de las empresas y la potenciación del acceso de determinados colectivos al mercado laboral.

Únicamente podrán obtener reducciones o bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social, las empresas que se encuentran al corriente en el pago de éstas en la fecha de su concesión.

La ausencia de pago en el plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta, pagadas tras la obtención de tales beneficios, aunque se presenten los documentos de cotización en dicho plazo, dará lugar a la pérdida automática y definitiva de los mismos en relación con las cuotas correspondientes a periodos no pagados en dicho plazo, excepto que se deba a error de la Administración de la Seguridad Social.

Aquellas empresas que, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional octava de la orden de desarrollo, no hubiesen sido incorporadas de forma efectiva en el Sistema RED, de remisión electrónica de datos, en la fecha que determine la Tesorería General de la Seguridad Social, no podrán adquirir los beneficios en la cotización o se procederá a su suspensión desde dicha fecha hasta que se dé su incorporación en el citado sistema.

En caso de que a una empresa colaboradora o con exclusiones de alguna o algunas contingencias le corresponda cotizar por un trabajador con contrato con derecho a un beneficio en la contribución, se procederá en primer lugar a la aplicación de los coeficientes reductores correspondientes sobre la cuota íntegra, y sobre el montante resultante, se aplicarán los citados beneficios.

RECAUDACIÓN DE COTIZACIONES

La gestión de la recaudación de las cuotas obligatorias es satisfecha por la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de sus órganos de recaudación o colaboradores (entidades financieras y

otros órganos o agentes autorizados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración).

PAGO DE LAS CUOTAS. FORMA Y PLAZO DE LIQUIDACIÓN DE CUOTAS

Se realizará en los modelos oficiales de cotización establecidos al efecto.

Los ciudadanos obligados a hacer los pagos presentarán los documentos que contengan la liquidación correspondiente en la entidad colaboradora en la que se efectúe el pago.

No obstante, aun cuando no se paguen las cuotas, deben presentarse, inevitablemente, dentro del plazo reglamentario, los documentos de cotización en los cuales se integra la liquidación, en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o administración de la Seguridad Social correspondiente.

La presentación de los documentos sin pago dentro del plazo reglamentario permitirá a los sujetos responsables la compensación de las prestaciones económicas satisfechas en régimen de pago delegado (colaboración obligatoria), aunque no la deducción por la aplicación de los beneficios en la cotización.

Cuando se da la presentación de documentos en el plazo, la tasa será del 3%, 5%, 10% o 20%, en función de que el pago de las cuotas se realice dentro del primer mes, segundo mes, tercer mes o a partir del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario, respectivamente.

Modelos de documentos de cotización:

- Régimen General.
- Régimen Especial del Mar.
- Régimen Especial de las Minas de Carbón.
- Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia.
- Régimen Especial Empleados Domésticos.
- Régimen Especial Agrario.
- Estudiantes.

Presentación a través de medios informáticos, electrónicos y telemáticos (Sistema RED):

Los obligados al pago podrán presentar los documentos de cotización a través de medios informáticos, electrónicos y telemáticos (Sistema RED). Para ello, las empresas, grupos empresariales, asociaciones profesionales y otras personas que en el ejercicio de su actividad deban presentar o confeccionar documentos relativos a la cotización e inscripción de empresas, como representantes de éstas, deberán solicitar en la Dirección Provincial de la Tesorería General o administración de la Seguridad Social correspondiente autorización al Sistema RED.

Se podrán transmitir a través de este sistema los siguientes documentos de cotización:

- TC-2: Relación Nominal de Trabajadores Régimen General.
- TC2/4 : Régimen Especial de Minería del Carbón.
- TC2/5: Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- TC- 2/19: Régimen General Artistas.
- TC- 2/8: Relación Nominal de Trabajadores Régimen Especial Agrario.

En caso de falta de pago de las cuotas correspondientes, el envío en soporte informático de los datos de las relaciones nominales de trabajadores efectuadas en el plazo reglamentario se considerará como presentación de los documentos de cotización.

Aquellas empresas que, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional octava de la orden de desarrollo de la anterior Normativa General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, no se hayan incorporado de forma efectiva al Sistema RED, de remisión electrónica de datos, en la fecha que determine la Tesorería General de la Seguridad Social, no podrán adquirir los beneficios en la cotización o serán suspendidas éstas desde dicha fecha hasta que se proceda a su incorporación en el citado sistema.

El pago también se podrá efectuar mediante las modalidades de débito y pago electrónico, siempre que se transmitan las liquidaciones de cuotas a través del Sistema RED.

PLAZO DE PRESENTACIÓN

Excepto que se establezcan otros plazos especiales, las cuotas de la Seguridad Social y, en su caso, los demás conceptos que se recogen conjuntamente, se liquidarán por mensualidades, y se pagarán dentro del mes natural siguiente al que corresponda su provisión, con las siguientes excepciones:

- Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia: la provisión tendrá lugar por periodos mensuales, y

su pago se liquidará y pagará dentro del mismo mes.

- Seguro Escolar: la cantidad que, como parte de la cuota, los alumnos deben pagar se recaudará en el momento del pago de las cuotas escolares.

- **Casos especiales:**

- Procesamiento de salarios: el plazo reglamentario de pago finaliza el último día del mes siguiente al de notificación de la sentencia, auto judicial o acta de conciliación.

- Aumento de salarios con carácter retroactivo: el pago de cuotas por aumento de salarios, modificaciones de las bases y tipos que deban aplicarse con carácter retroactivo, en virtud de disposición legal, acta de conciliación, sentencia judicial o por cualquier otro título legítimo, finalizará, excepto que en dichas normas se fije otro plazo, el último día del mes siguiente al de la publicación en el boletín oficial correspondiente de las normas que los establezcan, al de la notificación del acta de conciliación o de la sentencia judicial, o expedición del título legítimo.

- En el caso de recurso a la sentencia judicial que haya declarado las diferencias salariales, la obligación de contribuir a la Seguridad Social será interrumpida durante la substanciación del recurso, iniciándose el plazo indicado a partir de la fecha de notificación de la sentencia firme dictada por la instancia superior.

- Diferencias salariales debidas al convenio colectivo: el plazo reglamentario de pago finalizará el último día

del mes siguiente a aquel en el que deban pagarse, en el total o en parte, dichos aumentos en los términos estipulados en el convenio y, en su ausencia, el último día del mes siguiente al de su publicación en el boletín correspondiente.

- Diferencias de cotización como consecuencia de la orden anual de cotización: las diferencias de cotización como consecuencia de lo estipulado en la orden anual de cotización, en relación con las cotizaciones que, a partir de 1 de enero de cada ejercicio, se hubiesen efectuado, deberán ser pagadas antes del último día del segundo mes siguiente al de la publicación de aquella orden.

Condiciones particulares que afectan a los trabajadores transfronterizos. Convenio para evitar la doble tributación entre España y Portugal

Los residentes en España tributarán el impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF) por la totalidad de sus rendimientos mundiales independientemente del país en donde los obtengan.

Son contribuyentes del impuesto sobre la renta de no residentes (IRNR) las personas físicas y entidades no residentes en el territorio español. Las no residentes en España declararán por los rendimientos que obtengan en territorio español.

Se considera que una persona física tiene residencia habitual en España en cualquiera de los siguientes casos:

- Si permanece por más de 183 días al año en territorio español computando las ausencias esporádicas.
- Si establece su núcleo principal o la base de sus actividades e intereses económicos en España. Se presume, hasta prueba en contrario, que esto sucede si el cónyuge no separado legalmente y los hijos menores que dependen de él residen en España.

¿Cómo tributan los rendimientos obtenidos en España por un residente en Portugal?

Si una persona obtiene rendimientos en un Estado diferente al de su residencia, puede quedar sujeto a dos impuestos: en el Estado de residencia por sus rendimientos y en el otro Estado por los rendimientos que allí haya obtenido.

Si aconteciese entre España y Portugal, se utilizará el Convenio entre la República Portuguesa y el Reino de España para evitar la doble imposición y prevenir la evasión fiscal en materia de impuestos sobre la renta y patrimonio (CDI), suscrito entre ambos países a 26 de octubre de 1993 y ratificado en 1995 (BOE de 01/11/1995), y, siguiendo sus reglas, preguntarse si las rentas obtenidas en un Estado diferente al de residencia deben o no tributar allí por impuesto para no residentes.

¿Cómo y dónde tiene que declarar el trabajador transfronterizo?

Las remuneraciones obtenidas por un trabajo ejercido en España por un trabajador transfronterizo de Portugal, o sea, que tenga su residencia habitual en Portugal, a donde regrese habitualmente

todos los días, sólo se podrán someter a imposición en el Estado de residencia. Por lo tanto, por las retribuciones recibidas no se tributará a efectos de impuestos sobre el rendimiento en el Estado donde se trabaja ni se efectuarán retenciones en origen. El trabajador declarará por la totalidad de las remuneraciones obtenidas, en el país donde reside.

El trabajador transfronterizo que desarrolla un trabajo por cuenta ajena en el sector privado debe certificar su residencia en otro país para justificar la exención en el país donde trabaja. La residencia se certifica con un documento emitido por la Administración tributaria del país de residencia.

¿Cómo y dónde tiene que tributar el trabajador transfronterizo en el sector público?

Las remuneraciones obtenidas por un trabajador transfronterizo con residencia en Portugal pagadas por el Estado español, o una de sus subdivisiones políticas o administrativas o entidades locales, sólo pueden someterse a imposición en España (artículo 19º CDI).

Los citados rendimientos obtenidos por trabajadores transfronterizos con residencia en Portugal, empleados en la Administración Pública española, están sujetos a tributación en España por el INRN.

No obstante, si los rendimientos del trabajo fuesen superiores al 75% de la totalidad de los rendimientos obtenidos en el periodo por el trabajador, éste podrá optar por tributar como contribuyente del IRPF español (esta norma supuso la adaptación en España de la Recomendación de la Comisión Europea de 25 de

diciembre de 1993, relativa al régimen tributario de determinados rendimientos obtenidos por no residentes en un Estado miembro diferente del de su residencia).

El procedimiento para efectuar esta opción está regulado por el capítulo IV del Real Decreto 326/1999, de 26 de febrero. Básicamente la fórmula establecida por la que el no residente debe tributar inicialmente conforme a las normas del INRN. La renta que perciba estará sometida a retención como no residente. Una vez terminado el periodo de imposición, el no residente podrá ejercer la opción solicitando a la Administración que recalculase el impuesto que tiene que pagar de acuerdo con las normas del IRPF aplicable a los residentes en España.

Para ello, deberá entregar todos los documentos justificantes establecidos en la norma, así como aquellos que le sean solicitados, debidamente traducidos en una lengua oficial en territorio español. La Administración dispone de un plazo de seis meses, desde la solicitud, para devolver, en su caso, el montante pagado en exceso.

Delegación de Pontevedra

Praza de Ourense, 1
36602 Pontevedra
Tel.: + 34 986 851 531
Fax: + 34 986 840 790

• Otros centros

Administración de A Estrada

Avda. Benito Vigo, 51
36680 A Estrada
Tel.: + 34 986 572 211
Fax: + 34 986 572 648

Administración de Tui

Praza de San Fernando,2
36700 Tui
Tel.: + 34 986 600 400
Fax: + 34 986 601 011

Administración de Pontearreas

Avda. 18 de Julio, s/n
36860 Pontearreas
Tel.: + 34 986 641 525
Fax: + 34 986 640 366

Administración de Vilagarcía de Arousa

Alejandro Cerecedo,8
36600 Vilagarcía de Arousa
Tel.: + 34 986 572 211
Fax: + 34986 572 648

Administración de Vigo

Lalín, 2
36209 Vigo
Tel: + 34 986 202 411
Fax: + 34 986 204 191

Delegación de Ourense

Capitán Eloy 1
32003 Ourense
Tel.: + 34 988 232 511
Fax: + 34 988 232 172

• Otros centros**Administración de O Barco de Valdeorras**

Lugo, s/n
32300 O Barco de Valdeorras
Tel.: + 34 988 321 747
Fax: + 34 988 321 172

Administración de O Carballiño

Monte Pena a Moa
O Carballiño
Tel.: + 34 988 273 411
Fax: + 34 988 272 816

Administración de Celanova

Encarnación, s/n
32800 Celanova
Tel.: + 34 988 431 790
Fax: + 34 988 431 488

Administración de Vilagarcía de Arousa

Alejandro Cerecedo, 8
36600 Vilagarcía de Arousa
Tel.: + 34 986 572 211
Fax: + 34 986 572 648

Administración de Verín

Colón, esquina Constitución, s/n
32600 Verín
Tel.: + 34 988 411 510
Fax: + 34 988 413 022

INFORMACIÓN Agencia Tributaria

www.aeat.es
0034 901 33 55 33

Administración Autónoma Xunta de Galicia

Consellería de Economía e Facenda
San Caetano, s/n Santiago de Compostela
Tel.: + 34 981 545 400
Fax: + 34 981 544 125

Dirección Xeral de Tributos

San Caetano, s/n
Santiago de Compostela
Tel.: + 34 981 544 189
Fax: + 34 981 544 169

• Otros centros**Delegación Territorial de Ourense**

Progreso,38
Tel.: + 34 988 212 784
Fax: + 34 988 276 729

Delegación Territorial de Pontevedra

Michelena,30

Tel.: + 34 986 805 700

Fax: + 34 986 805 705

Delegación Territorial de Vigo

Praza de América, 1, 1.º-2.º

Tel.: + 34 986 817 252

Fax: + 34 986 817 290





6. SEGURIDAD SOCIAL

ALTA DE TRABAJADORES

Acto administrativo a través del cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de éste.

ALTA Y NÚMERO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Toda persona que inicie una actividad laboral determinante de su inclusión en el régimen del Sistema de la Seguridad Social deberá solicitar un número de inscripción.

La inscripción presenta las siguientes características:

- Es obligatoria para las personas incluidas en el sistema a efectos de derechos y obligaciones en su modalidad contributiva.
- Es única y general para todos los regímenes del sistema.
- Se extiende a toda la vida de las personas comprendidas en el sistema.
- Es exclusiva.

La solicitud de inscripción se formula en el modelo TA.1 "Solicitud de afiliación/número de Seguridad Social".

La Tesorería General de la Seguridad Social asignará un número de Seguridad Social a cada ciudadano para su identificación en sus relaciones con la administración de la Seguridad Social. A través de esta identificación se asignan a los beneficiarios pensiones u otras prestaciones del Sistema.

El número de la Seguridad Social presenta las siguientes características:

Es obligatorio para todo ciudadano previamente a la solicitud de la inscripción en algún régimen de la Seguridad Social.

Es obligatorio cuando se trate de beneficiarios de pensiones u otras prestaciones del sistema.

Constará de una tarjeta de la Seguridad Social en el cual figurarán nombre, apellidos y DNI.

La solicitud de número de Seguridad Social se formula en el modelo TA.1 "Solicitud de afiliación/número de Seguridad Social".

FORMAS DE INSCRIPCIÓN

La inscripción en la Seguridad Social podrá realizarse de la siguiente forma:

EMPRESARIO

Los empresarios tienen que solicitar obligatoriamente la inscripción en el Sistema de la Seguridad Social de quien, no estando inscrito, ingrese a su servicio.

TRABAJADOR

Los trabajadores por cuenta propia o asimilados que inicien su actividad como tal y no se encuentren inscritos están obligados a solicitar el alta.

De igual forma, los trabajadores por cuenta ajena o asimilados cuyo empresario no cumpla la obligación que se impone en el punto anterior podrán solicitar su alta en el sistema.

DE OFICIO

La inscripción podrán efectuarla de oficio las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o administraciones de ésta cuando, como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos existentes en las entidades gestoras o por cualquier otro procedimiento, se compruebe el no cumplimiento de la obligación de solicitar la inscripción por parte de los trabajadores o empresarios a los que incumbe esta obligación.

LUGAR Y PLAZO PARA SOLICITAR LA INSCRIPCIÓN

La solicitud de inscripción (modelo TA.1) se dirigirá a la Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social o administración de la misma provincia en la que se encuentre el domicilio social de la empresa en la que presta servicios el trabajador por cuenta ajena o asimilado o en la que radique el establecimiento del trabajador autónomo.

Las solicitudes de inscripción deben formularse previamente al inicio de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena.

COMUNICACIÓN

El inicio de la prestación de servicios, el cese de ésta o las variaciones producidas deben ser comunicados a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Las solicitudes de inscripción, baja y variación de datos de los trabajadores deben ir firmadas por el empresario o, en su caso, por el trabajador por cuenta propia. Las solicitudes de inscripción y variación de datos del trabajador por cuenta ajena deben ser firmadas en todo caso por el trabajador.

PLAZOS DE PRESENTACIÓN

A continuación se resumen los plazos para la presentación de las solicitudes de alta, baja y variación de datos según los diferentes regímenes.

PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE ACTOS RELACIONADOS CON LA INSCRIPCIÓN DE ALTAS Y BAJAS DE LOS TRABAJADORES: RÉGIMEN GENERAL		
Régimen General	Altas	Bajas y Variaciones
	Previamente al inicio de la relación laboral, hasta 60 días hábiles antes	6 días Hábiles

TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA		
Régimen de Trabajadores por Cuenta Propia	Altas	Bajas y Variaciones
	30 días hábiles	6 días Hábiles

EMPLEADOS DOMÉSTICOS		
Régimen de Trabajadores del Hogar	Altas	Bajas y Variaciones
Trabajadores Fijos	Previamente al inicio de la relación laboral	6 días Hábiles
Trabajadores Discontinuos	6 días Hábiles	6 días Hábiles

RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO		
Régimen Agrario	Altas	Bajas y Variaciones
Trabajadores por Cuenta Ajena	Previamente al inicio de la relación laboral. Se presentará dentro de los 6 primeros días de cada mes. Modelo TA-0611JR con el número de jornadas reales efectuadas el mes natural anterior.	6 días Naturales

RÉGIMEN DE MINAS DE CARBÓN		
Régimen de Minas de Carbón	Altas	Bajas y Variaciones
	Previamente al inicio de la relación laboral	6 días Naturales

RÉGIMEN ESPECIAL DEL MAR		
Régimen Especial del Mar	Altas	Bajas y Variaciones
Trabajadores por Cuenta Ajena	Previamente al inicio de la relación laboral. Personal a bordo de embarcaciones: 6 días hábiles desde la llegada del barco a puerto. No podrá exceder los 10 días útiles el plazo entre la incorporación del trabajador y la solicitud de alta.	6 días Naturales
Trabajadores por Cuenta Propia	5 días Hábiles	6 días hábiles

EFFECTOS

Con carácter general, los efectos de las altas serán los siguientes:

- Las altas presentadas con carácter previo a la prestación de servicios únicamente surtirán efectos, en relación con los derechos y obligaciones inherentes a dicha situación, a partir del día en el que se inicie la actividad.
- Las altas presentadas fuera de plazo sólo tendrán efectos desde el día en que se formule la solicitud, salvo que se haya producido el pago de cuotas en el plazo reglamentario, en cuyo caso el alta tendrá sus efectos en la fecha en que se hayan pagado las primeras cuotas correspondientes al trabajador de que se trate.
- Las altas practicadas de oficio por las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o las administraciones tendrán sus efectos en la fecha en que los hechos que las motiven hayan sido conocidos por unas u otras.

Con carácter general, los efectos de las bajas serán los siguientes:

- La baja del trabajador producirá efectos desde el cese en la prestación de servicios por cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o, en su caso, en la situación determinante de su inclusión en el régimen de que se trate.
- La solicitud de baja del trabajador extinguirá la obligación de cotizar desde el cese en el trabajo.
- Si la baja se solicita fuera del plazo la obligación de cotizar, se extingue el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo por cuenta ajena, o en la actividad por cuenta propia.
- Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social se acompañe de baja de oficio, la obligación de cotizar se extinguirá desde el mismo día en que se haya efectuado la actuación inspectora, o se hayan recibido los datos o documentos que certifiquen el cese en el trabajo.

- A pesar de lo dispuesto en los puntos anteriores, los interesados podrán probar por cualquiera de los medios admitidos en derecho que no se inició la actividad en la fecha notificada al solicitar el alta o que el cese de la actividad, de la prestación de servicios o en la situación de que se trate tuvo lugar en otra fecha, a efectos de la extinción de la obligación de cotizar, sin perjuicio, en este caso, de los efectos que deban producirse tanto en relación con la devolución de las cuotas que resulten indebidamente pagadas en relación con el reembolso de las prestaciones que resulten indebidamente percibidas, excepto que por la aplicación de la prescripción no fuera exigida ni la devolución ni el reembolso.

SITUACIÓN SIMILAR AL ALTA

Tiene lugar en determinados supuestos expresamente establecidos por la ley, en los que, producido el cese temporal o definitivo en la actividad laboral, se estima que debe conservarse la situación de alta en la que se encontraba el trabajador con anterioridad al cese. Tales semejanzas operan, en cualquier caso, en relación con las contingencias que se señalan y con el alcance que cada caso determine.

Situación legal de desempleo, total y subsidiado, y la de desempleo involuntario una vez agotada la prestación contributiva o asistencial, siempre que se mantenga la inscripción como desempleado en la oficina de empleo.

LA EXCEDENCIA FORZOSA.

La situación de excedencia para el cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable.

La suspensión del contrato de trabajo por servicio militar o prestación social de sustitución.

La transferencia del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.

Suscripción de un convenio especial en sus diferentes tipos.

Los periodos de inactividad entre trabajos temporales.

Los periodos de prisión sufridos como consecuencia de lo contemplado en la Ley de Amnistía.

La situación de aquellos trabajadores que no se encuentren en alta ni en ninguna otra de las situaciones asimiladas tras haber prestado servicios en puestos de trabajo que ofrezcan riesgo de enfermedad profesional y a los efectos de que pueda declararse una invalidez permanente debido a dicha contingencia.

Para los grupos de artistas y de profesionales taurinos, los días que sean cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta aunque no correspondan a los de prestación de servicios.

A efectos de conservación del derecho a la asistencia sanitaria, la situación de baja de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen de la Seguri-

dad Social que le corresponda, habiendo permanecido o no en situación de alta en él como mínimo durante noventa días durante los trescientos sesenta y cinco días naturales inmediatamente anteriores a la baja.

A efectos de asistencia sanitaria, la situación de los trabajadores despedidos, incluidos en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social, que estén a la espera de resolución ante la jurisdicción laboral demandada por despido improcedente o nulo.

A efectos de protección por desempleo, se consideran situaciones similares al alta las determinadas por las normas específicas que regulan esta prestación.

En el Régimen Especial Agrario, la situación de desplazamiento al extranjero por motivo laboral.

En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el periodo de noventa días naturales siguientes al último día del mes en el que se produzca la baja en dicho régimen.

Los periodos de percepción de las ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria.

Todas aquellas otras que determine el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

SITUACIONES PROTEGIDAS / BENEFICIARIOS / REQUISITOS

SITUACIONES PROTEGIDAS

Son consideradas situaciones determinantes de incapacidad temporal:

- Las debidas a enfermedad, común o profesional, y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador esté impedido para el trabajo y reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social.
- Los periodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante éstos.

BENEFICIARIOS / REQUISITOS

Las personas integradas en el Régimen General que reúnan los siguientes requisitos:

Estar afiliadas e inscritas o en situación similar a la de inscripción en la fecha de los hechos, mientras reciban asistencia sanitaria Seguridad Social y estén impedidas para el trabajo.

Cuando se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores se considerarán en pleno derecho afiliados e inscritos, aunque el empresario no haya cumplido sus obligaciones.

Se considera situación de alta especial la huelga legal o cierro por la entidad patronal.

SE CONSIDERAN SITUACIONES SIMILARES AL ALTA:

1. La percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo.
2. Transferencia por parte de la empresa fuera del territorio nacional.
3. Convenio especial de diputados y senadores, y de gobernantes y parlamentarios de comunidades autónomas.

HABER EFECTUADO UN PERIODO DE COTIZACIÓN DE:

- 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, en caso de enfermedad común.
- No se exige periodo previo de cotización en caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional.

Cuando se trate de trabajadores contratados a tiempo parcial, se contarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

1. El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá entre 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.
2. El periodo de 5 años, dentro del cual estén comprendidos los 180 días, se aumentará en la misma proporción en la cual se reduzca la jornada efectivamente prestada en relación con la jornada

habitual en la actividad correspondiente.

3. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

Los periodos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o permiso de maternidad, durante los cuales persista el contrato a tiempo parcial, así como los de percepción de la prestación por desempleo determinados por la suspensión o extinción de una relación laboral de ese tipo, tendrán la misma consideración que el periodo precedente a la baja médica, al permiso, a la suspensión o a la extinción del contrato respectivamente.

El cómputo de los periodos que legalmente se asimilan a cotizados, que sucedan en periodos trabajados a tiempo parcial, se efectuará de forma idéntica a la utilizada en relación con el último periodo trabajado.

Cuando se realice simultáneamente más de una actividad a tiempo parcial, se sumarán los días teóricos de cotización certificados en las distintas actividades, tanto en las situaciones de pluriempleo como en las de pluriactividad en las que se deba aplicar el cómputo recíproco.

En ningún caso se podrá computar un número de días cotizados superior al que correspondería al haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

VALOR

BASE REGLAMENTARIA

REGLA GENERAL:

Es el resultado de dividir el montante de la base de cotización del trabajador el mes anterior a la fecha de iniciación de la incapacidad entre el número de días a que dicha contribución se refiere (este divisor será concretamente: 30 si el trabajador tiene salario mensual; 30, 31 o 28, 29 si tiene salario diario).

No obstante, si el trabajador entra en la empresa el mismo mes en el que se inicia la incapacidad, se tomará como base reguladora la base de cotización de dicho mes, dividida entre los días efectivamente cotizados. También se tomará como divisor los días efectivamente cotizados cuando el trabajador no haya permanecido inscrito durante todo el mes natural anterior.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional:

La base reguladora se obtiene por complemento de dos sumandos:

- La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida entre el número de días a que corresponda dicha cotización.
- La cotización por horas extraordinarias del año natural anterior, dividida entre 365 días.

En caso de pluriempleo:

Se calcula computando todas las bases

de cotización en las diferentes empresas con aplicación del tope máximo vigente a efectos de cotización.

En el caso de los trabajadores contratados para formación:

La base reguladora será, cualquiera que sea la contingencia de la que derive la incapacidad, el 75% de la base mínima de contribución que le corresponda.

En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la prestación de servicios:

- La base reguladora diaria será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización certificadas durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho periodo.

La prestación se pagará durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.

Lo anterior no afectará al cómputo del periodo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, que, en todo caso, se realizará por el referente al número de días naturales de permanencia ésta.

- Cuando por interrupción de la actividad asuma la entidad gestora o colaboradora el pago de la prestación, se calculará de nuevo la base reguladora:
- La nueva base reguladora diaria será el resultado de la división de la suma

de las bases de cotización certificadas en la empresa durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días naturales comprendidos en dicho periodo.

- En caso de ser menor la antigüedad del trabajador en la empresa, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización certificadas entre el número de días naturales a las cuales éstas correspondan.

El subsidio se pagará durante todos los días naturales en los cuales el interesado se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- Cuando, por extinción del contrato de trabajo, el pago de la prestación sea asumido directamente por la entidad gestora o colaboradora, la cuantía de la prestación será equivalente a la que correspondería por desempleo.

En caso de trabajadores de los sectores de artistas y profesionales taurinos, cualquiera que sea la contingencia de la que se derive:

La base reguladora será la que resulte de dividir entre 365 la contribución anual total anterior al hecho causante o la media diaria del periodo de contribución que se certifique, si éste fuese inferior a 1 año.

PORCENTAJE

En caso de enfermedad común y accidente no laboral:

- 60% desde el día 4 hasta el 20 in-

clusivo.

- 75% desde el día 21 y siguientes.

En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

- 75% desde el día en el que se produzca el nacimiento del derecho.

INCAPACIDAD TEMPORAL/ DESEMPLEO

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias comunes y durante la misma se extinga su contrato:

- Continuará percibiendo la prestación por IT en la cuantía igual a la prestación de desempleo que le corresponda hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo si el contrato se extinguió por alguna de las causas legales que dan lugar a dicha situación y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda, al iniciarse la percepción de ésta en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo. En tal caso, se descontará del periodo de percepción de la prestación de desempleo como ya consumido el tiempo que hubiera permanecido en la situación de IT a partir de la fecha de extinción del contrato de trabajo.
- El SEPE efectuará las contribuciones a la Seguridad Social asumiendo la contribución que corresponda al trabajador en su totalidad por todo el periodo que se deduzca como con-

sumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo y sin situación de continuidad se pase a la situación de incapacidad permanente o pensión por vejez, o se produzca el fallecimiento del trabajador que dé derecho a prestaciones de muerte y supervivencia.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de IT derivada de contingencias profesionales y durante ésta se extinga su contrato de trabajo:

- Continuará percibiendo la prestación por IT, en cuantía igual a la que tenía asignada, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir la correspondiente prestación por desempleo si reúne los requisitos necesarios. En este caso, no se procede al descuento del periodo de percepción de ésta del tiempo que hubiera permanecido en situación de IT tras la extinción del contrato o del subsidio por desempleo.

DESEMPLEO/INCAPACIDAD TEMPORAL

Cuando el trabajador se encuentre percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal (IT), hay que distinguir los siguientes supuestos:

- En los casos en que la IT constituya la recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo:

> Recibirá la prestación por IT en

cuantía igual a la prestación por desempleo.

> En este caso, y suponiendo que continúa en situación de IT una vez agotado el periodo de desempleo, continuará percibiendo la prestación por IT según la cuantía de desempleo que le había sido asignada.

- En los casos en que la IT no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, sino un nuevo proceso:

> Percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo.

> En este caso, y suponiendo que continúe en la situación de IT una vez finalizado el periodo de desempleo, continuará percibiendo la prestación por IT en cuantía igual al 80% del **IPREM** mensual, excluida la parte proporcional de pagas extras.

- No se ampliará el periodo de percepción de desempleo.

> La entidad gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las contribuciones a la Seguridad Social (la contribución de la empresa y el complemento del 35% en el que se reduce la contribución del trabajador).

A PARTIR DEL DERECHO / SUSPENSIÓN / RESCISIÓN

A PARTIR DEL DERECHO

- En caso de enfermedad o accidente fuera del lugar de trabajo, a partir del cuarto día de la fecha de cese del trabajo.
- En caso de accidente o de enfermedad profesional, a partir del día siguiente al del cese del trabajo, a cargo de la empresa el salario por entero durante el día de baja.
- El derecho a beca no se produce durante situaciones de huelga o lockout.

DURACIÓN

El subsidio será pagado cuando el beneficiario esté en una situación de incapacidad temporal (IT) y durará:

- En caso de accidente o enfermedad, sea cual sea su causa, 365 días prorrogables por 180 días más, cuando se presuma que, durante éstos, el trabajador pueda ser dado de alta médica por cura.
- Por los periodos de observación por enfermedad profesional, 6 meses prorrogables por 6 más cuando sea considerado necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

A efectos de la duración máxima y extensión posible, serán contados los tiempos de recidiva y observación.

Estados de extensión:

- Agotado el plazo de duración de 365 días, el INSS (o el ISM), a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y rever la incapacidad permanente del trabajador, será el único competente para reconocer la situación de extensión expresa con un límite de 180 días, siempre que se presuma que el trabajador pueda ser dado de alta por cura.

Cuando la cobertura de la IT derivada de contingencias profesionales se hubiese concertado con una mutua de AT y EP de la Seguridad Social, ésta efectuará ante el INSS (o ante el ISM) propuesta de extensión, debiendo entenderse aceptada dicha propuesta por la entidad gestora si no se manifiesta en contrario en el plazo de 5 días siguientes al de su recepción.

- La resolución del director provincial de la entidad gestora en la que se reconoce la extensión de IT será obligatoria para continuar percibiendo la prestación económica, excepto en el caso indicado en el apartado anterior.
- Durante esta situación, la prestación será pagada, en régimen de pago directo, por la entidad gestora o colaboradora responsable a partir del primer día del mes posterior a la fecha de resolución del INSS (o ISM) por la cual se haya reconocido la extensión expresa.

Si el trabajador se encontraba percibiendo la prestación contributiva por desempleo cuando se inicia la IT, el SEPE únicamente continuará pagando la prestación de IT, en régimen de pago dele-

gado, cuando sea declarada la extensión expresa por la entidad gestora, con el límite máximo de la duración de la prestación por desempleo.

- Durante la extensión, subsiste la obligación de cotizar.

Extensión de los efectos:

- Cuando la situación de IT se extinga por el transcurso del plazo de 545 días, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de 3 meses, el estado del incapacitado a efectos de su clasificación en el grado de incapacidad permanente que le corresponda.

No obstante, en aquellos casos en los que, persistiendo la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con miras a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado haga deseable demorar la citada clasificación, ésta podrá retrasarse por el periodo necesario que, en ningún caso, podrá sobrepasar los 730 días subsiguientes a la fecha en la que se haya iniciado la IT.

No subsistirá la obligación de cotizar durante dichos periodos.

- Cuando la extinción se haya producido por agotamiento del plazo máximo o por alta médica con declaración de incapacidad permanente, los efectos de la situación de IT se extenderán hasta al momento de la clasificación de la incapacidad permanente (entendiéndose producida la clasificación en la fecha de la resolución del director provincial de la entidad gestora), en cuya fecha se iniciarán las prestacio-

nes económicas de ésta, excepto que las mismas sean superiores a la que estaba percibiendo el trabajador, en cuyo caso se reembolsarán aquéllas en el momento en que se haya agotado la IT.

- En caso de alta médica anterior al agotamiento del plazo máximo de duración, sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del plazo máximo de duración, al producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.

Recaída:

- Se considera recaída cuando entre dos procesos de IT no haya transcurrido un periodo de actividad laboral superior a 180 días y se trate de la misma enfermedad o patología.
- Si se trata de una enfermedad diferente o si ha transcurrido un periodo de actividad laboral superior a 180 días, se considera un nuevo proceso de IT.
- Extinguido el derecho a la IT por el transcurso del plazo máximo y habiendo sido dada el alta médica el trabajador sin declaración de incapacidad permanente, sólo podrá generarse un nuevo proceso de IT por la misma o similar patología:
 - > Si el periodo de actividad laboral es superior a 180 días, o

> Si, existiendo un plazo inferior a 180 días, el INSS (o ISM), a través de los órganos competentes para evaluar, clasificar y rever la incapacidad permanente del trabajador, emite la baja a efectos exclusivos de la prestación económica por IT.

> Sin perjuicio de las cualificaciones que correspondan a los servicios públicos de salud, los médicos atribuidos al INSS podrán expedir la correspondiente alta médica en el proceso de IT, a efectos exclusivos de las prestaciones económicas de la Seguridad Social.

PÉRDIDA O SUSPENSIÓN DEL DERECHO

El derecho puede ser negado, suspenso o revocado por:

- Conducta fraudulenta del beneficiario para obtener o mantener la concesión.
- Trabajador por cuenta propia o ajena.
- Rechazar o abandonar el tratamiento sin motivo razonable.

EXTINCIÓN DEL DERECHO

- En el transcurso del periodo máximo previsto para la situación de incapacidad temporal en cuestión.
- Para alta médica del empleado, con o sin una declaración de incapacidad permanente.
- Habiendo sido concedido al beneficiario el derecho de cobrar la pensión por vejez.

No comparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos conectados al Instituto Nacional de Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Por fallecimiento.

RECONOCIMIENTO DEL DERECHO Y DEL PAGO

RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

Reconocimiento del derecho en cuestión:

- Al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), Instituto Social de la Marina (ISM) o en la Mutua de Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EP) de la Seguridad Social que cubre, en este caso, las contingencias comunes y/o profesionales de la empresa de que se trate.
- A las empresas autorizadas a colaborar voluntariamente en la gestión del Régimen General, cuando la causa corresponda a las contingencias a las que se refiere su colaboración.

PAGO

- La prestación por incapacidad temporal (IT) es pagada por el INSS, ISM, mutua de AT y EP de la Seguridad Social o empresa autorizada para colaborar en la gestión.

En los casos de enfermedad común o de accidente no laboral, el pago del subsidio entre los días 4 a 15 de baja en el trabajo, ambos inclusive, se asigna al empresario. A partir del día 16 de baja, la responsabilidad del pago incumbe al INSS, ISM o a la mutua, en su caso, aun cuando la materialidad del pago continúe realizándose en concepto de pago delegado por el mismo empresario.

- El pago de la prestación económica lo efectúa la empresa con la misma periodicidad que los salarios, en virtud de la colaboración obligatoria de las empresas en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social, deduciendo del montante del subsidio la retención por IRPF y las cuotas a la Seguridad Social.

La colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la prestación por IT cesará el último día del mes en el cual la entidad gestora competente haya dictado la resolución en la que se declare expresamente la extensión de dicha situación o la iniciación de un expediente de incapacidad permanente (IP).

A pesar de lo dispuesto en el apartado anterior, continuarán pagando la mencionada prestación en los casos señalados en él, hasta la extinción de la situación de IT o hasta la clasificación de la IP, las empresas autorizadas para colaborar en la gestión de aquella y las corporaciones locales en relación con el personal al que reconocieron y pagaron la prestación por IT, de conformidad con la disposición transitoria quinta del RD 480/1993, de 2 de abril.

- Cuando el trabajador esté percibiendo prestaciones contributivas por

desempleo y pase a la situación de IT, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) pagará la prestación por IT en régimen de pago delegado hasta que se agote la duración de la prestación por desempleo, así como las contribuciones a la Seguridad Social (el pago de la empresa y el complemento del 35% a que se reduce el pago del trabajador).

En los casos regulados en el artículo 222.3 de la LGSS, el SEPE únicamente continuará pagando la prestación cuando la entidad gestora declare la extensión expresa de dicha situación, con límite máximo de la duración de la prestación por desempleo. A partir de dicho momento, la prestación será pagada por el INSS.

Excepciones:

El INSS, ISM o la mutua de AT y EP, en su caso, son responsables del pago directo de subsidios, en los siguientes casos:

- Cuando se trate de entidades y organismos exentos del pago delegado.
- Por incumplimiento de la obligación patronal del pago delegado.
- Empresas con menos de diez trabajadores y más de seis meses consecutivos de pago del subsidio, que lo soliciten reglamentariamente.
- Extinción de la relación laboral estando el trabajador en situación de IT.
- Continuación de la situación de IT tras el cese voluntario en la empresa.
- Continuación de la situación de IT, extinguido el periodo de percepción de desempleo.
- Alta médica por informe propuesto de receptores de la prestación por desempleo.

- Cuando se trate de representantes de comercio, profesionales taurinos y artistas. En el caso de estos últimos, cuando la duración del contrato no exceda los 30 días.
- En los casos de agotamiento de la IT por el transcurso del plazo máximo, durante la extensión de los efectos de la prestación hasta la clasificación de la IP.
- Por pasar la extensión de IT tras 12 meses, posteriormente a la resolución de la entidad gestora, excepto que el trabajador al iniciar la IT estuviera percibiendo la prestación contributiva por desempleo, en cuyo caso la prestación la paga el SEPE en régimen de pago delegado hasta el agotamiento del desempleo.
- Por iniciar el expediente de IP, tras la resolución de la entidad gestora.

GESTIÓN Y CONTROL / DESAFÍOS

CUALIFICACIÓN DE LAS ENTIDADES EN EL CONTROL DE LA IT

Desde su inicio hasta el cumplimiento del día 365, la cualificación en cuestión de control de la situación de incapacidad temporal (IT) corresponde a las siguientes entidades:

- Servicio Público de Salud (SPS), para emitir informes de baja, confirmación y alta.
- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), para emitir propuestas de alta e intenciones de alta, así como para iniciar el expediente de incapacidad permanente (IP)
- Instituto Social de la Marina (ISM),

para emitir bajas y altas (asistencia sanitaria no transferida), propuestas de alta e intenciones de alta (asistencia sanitaria transferida), así como para iniciar el expediente de IP de trabajadores incluidos en el ámbito de la aplicación del Régimen Especial del Mar.

- Mutuas de accidentes de trabajo (AT) enfermedades profesionales (EP), para emitir informes de baja, confirmación y alta por AT y EP y propuestas de alta por contingencias comunes.
- Empresas colaboradoras, para emitir informes de baja, confirmación y alta en relación con los trabajadores a su servicio, siempre que tengan asumidas las cualificaciones en la gestión de la asistencia sanitaria y de las IT derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Agotado el plazo de los 365 días, el INSS o el ISM serán los únicos competentes, en sus respectivos ámbitos, para:

- Reconocer la situación de extensión expresa.
- Determinar la iniciación de expediente de IP.
- Emitir el alta médica.
- Emitir nueva baja médica cuando se produzca en el plazo de 180 días posteriores al alta médica por la misma o similar patología.

INFORME MÉDICO DE BAJA

La declaración de baja médica, derivada de contingencias comunes o profesionales, se formulará en el correspondiente

informe médico de baja de IT, que será expedido inmediatamente tras el reconocimiento del trabajador por:

El facultativo del SPS, cuando se trate de contingencias comunes y en las contingencias profesionales cuya cobertura esté a cargo de la entidad gestora (INSS o ISM). Dicho informe médico:

Origina la iniciación de actuaciones conductoras a la declaración o negación del derecho al subsidio.

Se rellenará el ejemplar en cuadruplicado:

- El original, destinado a la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo SPS, y la copia que éste deberá remitir, en el plazo de 5 días, a la entidad gestora o a la mutua de AT y EP de la Seguridad Social, deberán contener el diagnóstico, la descripción de la limitación en la capacidad funcional del trabajador y la duración probable del proceso patológico.

Si el facultativo que expide el informe no puede determinar la entidad gestora o colaboradora, entregará al trabajador, en sobre cerrado, la copia destinada a dichas entidades, con objeto de que éste la remita directamente a aquéllas en el plazo de 5 días, por el medio más idóneo, o bien la presente en la propia empresa junto con la copia que se indica en el punto siguiente.

- Las otras dos copias serán entregadas por el facultativo al trabajador, el cual conservará una copia para él mismo y remitirá la otra a la empresa en el plazo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición.

- Por su parte, la empresa remitirá la copia, una vez cubierta, firmada y sellada, a la entidad gestora o a la mutua, en su caso, en el plazo de 5 días contados a partir del día de su recepción, excepto que dicha empresa haya asumido el pago de la prestación, derivada de contingencias comunes, en régimen de colaboración voluntaria.

- **Los servicios médicos de la entidad colaboradora** (mutua o empresa colaboradora), cuando la causa de la baja médica sea debida a un AT o una EP y el trabajador preste servicios a una empresa que haya concertado la protección de tales contingencias con las mismas, o se trate de un trabajador por cuenta propia que, así, haya concertado con una mutua la cobertura de la prestación económica de IT por contingencias profesionales. No será necesario remitir, en estos casos, las copias del informe de baja ni a la Inspección Sanitaria del correspondiente SPS, ni a la entidad gestora.

INFORMES MÉDICOS DE CONFIRMACIÓN DE BAJA

Los informes médicos de confirmación de la baja, derivada de contingencias comunes o profesionales, serán expedidos por:

- **El facultativo del SPS**, cuando se trate de contingencias comunes y en las contingencias profesionales cuya cobertura esté a cargo de la entidad gestora (INSS o ISM). Dichos informes se extenderán:

- > Al 4º día del inicio de la situación de incapacidad y, mientras ésta se mantenga, cada 7 días a partir del primer informe de confirmación, si la incapacidad deriva de contingencias comunes.
- > A los 7 días naturales siguientes al inicio de la incapacidad y, sucesivamente, cada 7 días a partir del primer informe de confirmación, si la incapacidad deriva de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Ejemplar en cuadruplicado:
 - > El original, destinado a la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo SPS, y la copia que éste deberá remitir, en el plazo de 5 días, a la entidad gestora o a la mutua de AT y EP, deberán contener el diagnóstico, la descripción de la limitación en la capacidad funcional del trabajador que motiva la continuación en la situación de IT y la duración probable del proceso patológico.
 - > Las otras dos copias serán entregadas por el facultativo al trabajador, el cual conservará una copia para él mismo y remitirá la otra a la empresa en el plazo de 3 días contados a partir de la fecha de su expedición. Por su parte, la empresa remitirá la copia, una vez cubierta, firmada y sellada, a la entidad gestora en el plazo de 5 días contados a partir del día de su recepción, excepto que ésta haya asumido el pago de la prestación en régimen de colaboración voluntaria.
- > Si durante el periodo de baja se produjera la extinción del contrato, corresponderá al propio trabajador presentar ante la entidad gestora o la mutua, en el mismo plazo fijado para la empresa, los informes de confirmación de baja.
- El tercer informe de confirmación, así como los sucesivos informes con una periodicidad de 4 semanas, deberán ir acompañados de un informe médico complementario, expedido por el facultativo que extienda los informes, en el que se recojan las enfermedades padecidas, el tratamiento prescrito, la evolución de las enfermedades y su incidencia sobre la capacidad funcional, así como la duración probable del proceso.
- Cuando el SPS emita el último informe médico de confirmación antes de que se agote el plazo de 365 días, comunicará al interesado en el acto de reconocimiento médico que, a partir de dicho momento, corresponde a la entidad gestora competente el control de su situación, circunstancia de la cual dará conocimiento mediante procedimiento informático.
- Cumplido el plazo indicado en el apartado anterior, el SPS no emitirá más informes de confirmación de la baja médica. En estos casos, la entidad gestora efectuará las comunicaciones que procedan al interesado, a la empresa, al SPS y, en su caso, a las entidades colaboradoras y al Servicio Público de Empleo Estatal.
- Los servicios médicos de la entidad colaboradora (mutua o empresa colaboradora).

INFORMES DE ALTA DURANTE LOS PRIMEROS 365 DÍAS

INFORME MÉDICO DE ALTA:

Durante los primeros 365 días de la situación de IT, el informe médico de alta, en los procesos derivados de contingencias comunes o profesionales, será extendido por:

- El facultativo del SPS, cuando se trate de contingencias comunes en las contingencias profesionales cuya cobertura esté a cargo de la entidad gestora (INSS o ISM). Dicho informe estará precedido de un reconocimiento médico del trabajador y se expedirá en cuadruplicado:

> El original, destinado a la Inspección de Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo SPS, y la copia que éste deberá remitir, en el plazo de 5 días, a la entidad gestora o a la mutua de AT y EP de la Seguridad Social, deberán contener el resultado y la causa que motiva el alta.

> Las otras dos copias serán entregadas por el facultativo al trabajador, el cual conservará una copia para él mismo y remitirá la otra a la empresa en el plazo de las 24 horas siguientes.

> Por su parte, la empresa remitirá la copia, una vez cubierta, a la entidad gestora o a la mutua, en su caso, en el plazo de 5 días contados a partir del día de su recepción.

> Si durante el periodo de baja se

produjese la extinción del contrato, el trabajador estaría obligado a presentar el informe de alta directamente ante la entidad gestora o la mutua, en el mismo plazo fijado para la empresa.

- Los servicios médicos de la entidad colaboradora (mutua o empresa colaboradora).

Ante las altas médicas expedidas por las mutuas y empresas colaboradoras en los procesos de IT derivados de contingencias profesionales, con anterioridad al agotamiento de los 365 días, el interesado podrá iniciar, ante la entidad gestora, procedimiento especial de revisión de dicha alta.

Sin perjuicio de las cualificaciones que corresponden a los SPS, los médicos pertenecientes al INSS podrán efectuar, durante los primeros 365 días:

Intenciones de alta:

El informe médico de alta podrá, también, ser emitido por el facultativo del INSS cuando, tras el reconocimiento del trabajador, considere que corresponde expedir el alta. Para eso:

- Deberá comunicar, a través del órgano correspondiente, a la Inspección de los servicios sanitarios u órgano equivalente del correspondiente SPS, la intención de formalizar el alta médica, remitiéndoles inmediatamente copia del correspondiente informe, con el fin de que dichos órganos puedan, en el plazo de los 3 días hábiles siguientes, manifestar expresamente su disconformidad motivada.

- El informe de alta se emitirá en cuadruplicado (quintuplicado si se emite

por iniciativa de una mutua), y estará condicionado a la decisión de la Inspección de los servicios sanitarios, reflejándose en él, como fecha a efectos de alta, el quinto día hábil siguiente al de su extensión.

- En el mismo acto, se entregarán al trabajador 2 copias, una para él y otra destinada a la empresa.

Si el trabajador, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la expedición del informe de alta, no recibió la comunicación del INSS sobre la existencia de disconformidad expresa del SPS, deberá presentar ante la empresa, dentro de las 24 horas siguientes a la fecha a efectos de alta médica, la copia a ella destinada.

- Transcurrido el plazo de 3 días hábiles sin que la Inspección de los servicios sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo SPS hayan manifestado disconformidad expresa en relación con el alta, se remitirá al SPS el ejemplar del informe de alta a él destinado, en el que se hará constar, necesariamente, el resultado y la causa que motiva el alta en la situación de IT.

Cuando el alta provenga de iniciativa de la mutua, agotado el plazo citado en el apartado anterior, se remitirán a ésta, en los 5 días siguientes, dos ejemplares de dicho informe, para que dicha entidad haga llegar al SPS el ejemplar a él destinado, en los que se hará constar el resultado y la causa que motiva el alta en el supuesto de IT. Si se produce disconformidad expresa por parte de la Inspección de los servicios sanitarios u órgano equivalente del correspondiente SPS, se hará la transferencia de la mis-

ma a la mutua que tuvo la iniciativa de expedición de alta.

- El alta médica expedida por el facultativo del INSS, a los exclusivos efectos económicos, determinará la extinción de la prestación económica por IT desde el día en que entra en efecto el alta médica, y el consiguiente derecho del trabajador de reincorporarse a la empresa, sin perjuicio de que el SPS continúe prestando al trabajador la asistencia sanitaria que, sin requerir nueva baja médica, aconseje su estado.

Cuando el alta médica haya sido precedida de la iniciativa de la mutua, por corresponder a un proceso de IT gestionado por ésta, la extinción de la prestación económica se llevará a cabo basándose en el alta expedida y con efectividad desde el día en que comienza dicha alta médica, por acto despertado por la correspondiente mutua.

- Cuando el informe médico de alta haya sido expedido por los servicios médicos pertenecientes al INSS, durante los 180 días posteriores a la fecha en la que se emitió el alta, los correspondientes informes médicos de baja solamente pueden ser expedidos por la Inspección Sanitaria del SPS, en relación con el proceso patológico que originó el alta.
- Los facultativos pertenecientes al INSS pueden expedir informes médicos de alta por iniciativa de las mutuas cuando su propuesta de alta para el SPS no haya sido realizada en el plazo reglamentario, excepto que decida reiterar la propuesta.

Propuesta de alta médica:

- La entidad gestora o la mutua (en este caso, en relación con situaciones de IT derivadas de contingencias comunes) podrán formular, a través de los servicios médicos relacionados con éstas, "propuestas motivadas" de alta médica, cuando consideren que el trabajador pudiera no estar incapacitado para realizar su trabajo, con vista a los informes médicos de baja, confirmación de baja, informes complementarios y de los reconocimientos médicos practicados.
 - Las propuestas de alta se harán llegar, a través de las unidades de inspección de los servicios sanitarios de la Seguridad Social u órgano similar del correspondiente SPS, a los facultativos que expidieron los informes de baja y de confirmación, los cuales deberán pronunciarse en el plazo de 10 días contados a partir de la fecha en la que la propuesta se haya puesto a disposición de la unidad de inspección:
 - > Bien admitiendo la propuesta de alta, expidiendo el informe médico de alta.
 - > Bien confirmando la baja, debiendo indicar los controles médicos necesarios, comunicándolo a la entidad gestora o a la mutua.
 - > Si no se pronunciaron formalmente en el plazo señalado o si la Inspección de Servicios Sanitarios o el órgano correspondiente del SPS no están de acuerdo con la declaración realizada, éstos podrán acordar el alta, dentro del plazo de 15 días contados a partir de aquel en el que dispusieron de la propuesta de alta, comunicando la actuación realizada a la entidad gestora o a la mutua que hubiera formalizado la propuesta.
 - Cuando una propuesta de alta formulada por una mutua no sea resuelta por el SPS en el plazo reglamentario, la mutua puede optar entre:
 - > Reiterar dicha propuesta ante el SPS y, si no obtienen contestación, proponer la iniciativa de alta a los servicios médicos del INSS.
 - > Proponer la iniciativa de alta médica ante los servicios médicos del INSS.
 - En caso de alta emitida por el facultativo del INSS, el informe de alta estará condicionado a la no disconformidad del SPS y la fecha a efectos de alta será el 5º día hábil siguiente a su extensión.
 - Si el trabajador no recibe en el plazo de 5 días hábiles comunicación del INSS sobre la existencia de disconformidad por el SPS, deberá presentar ante la empresa la copia a ella destinada, dentro de las 24 horas subsiguientes a la fecha a efectos de alta médica.
- Agotado el periodo de 365 días en la situación de IT, el INSS (o el ISM) será el único competente para:
- Reconocer la situación de extensión expresada con un límite de 180 días más.
 - Determinar el inicio de un expediente de incapacidad permanente.
 - Emitir el alta médica. Si el interesado no está conforme con el alta médica

emitida por la entidad gestora, puede manifestar disconformidad en los términos legalmente establecidos.

OTROS INFORMES MÉDICOS DE CONTROL

Independientemente de todos los informes médicos complementarios citados en los puntos anteriores, deberán efectuarse trimestralmente, desde el inicio de la situación de IT, los siguientes informes médicos de control de la incapacidad:

- La Inspección de los Servicios Sanitarios de la Seguridad Social u órgano equivalente del respectivo SPS expedirá un informe médico de control en el que deberán constar todos los extremos que, en la evaluación médica, justifiquen la necesidad de mantener el proceso de IT. Dicho informe será remitido, en el plazo de 10 días siguientes a su expedición, a la entidad gestora o mutua, según corresponda.
- En los casos de empresas que tengan concertada la cobertura del riesgo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con una mutua, el informe médico de control será efectuado directamente por los servicios médicos de ésta.

Proceso de desacuerdo con el alta médica emitida por la entidad gestora a partir de 365 días

- Ante la resolución del INSS (o del ISM) por la que se declare la extinción de la IT por alta médica, el interesado

podrá manifestar su insatisfacción en el plazo máximo de 4 días naturales siguientes a la recepción de la resolución, rellenando el modelo aprobado al efecto por la entidad gestora.

- La manifestación de insatisfacción se presentará ante la Inspección Médica del SPS, entidad gestora o en cualquiera de los órganos señalados en el artículo 38.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- El interesado lo comunicará a la empresa el mismo día en el cual presente dicha insatisfacción o el siguiente día hábil.
- Si el SPS discordase del criterio de la entidad gestora, podría proponer, en el plazo máximo de 7 días naturales, la reconsideración de la decisión de aquélla, especificando las razones y fundamento de su discrepancia.

La entidad gestora deberá pronunciarse expresamente en el transcurso de los 7 días naturales siguientes, notificando la resolución al interesado, que será también comunicada a la Inspección Médica en el sentido siguiente:

- Si en función de la propuesta reconsiderara el alta médica, se reconocería al interesado la extensión de su situación de IT a todos los efectos.
- Si, por el contrario, se reafirmara en su decisión, para lo cual presentase las pruebas complementarias que fundamentasen la misma, sólo se extendería la situación de IT hasta la fecha de la última resolución.

- Si el SPS confirmase la decisión de la entidad gestora o no efectuase pronunciamiento alguno en el plazo de los 11 días naturales siguientes a la fecha de la resolución, adquirirá plenos efectos dicha alta médica. El periodo de tiempo transcurrido entre la fecha del alta y aquella en la cual ésta adquiriera plenos efectos se considerará extensión de la situación de IT.
- El INSS (o el ISM) y los SPS deberán comunicar entre sí, con la mayor brevedad posible, el inicio del procedimiento de insatisfacción así como todas las decisiones que adopten en el desarrollo del procedimiento.
- La entidad gestora comunicará por su parte a la empresa, con la mayor brevedad posible, todas las decisiones que puedan afectar a la duración de la situación de la IT del interesado.
- Las comunicaciones entre las EEGG, SPS y las dirigidas a la empresa se realizarán preferentemente por vía electrónica o telemática.

Proceso de revisión de las altas médicas emitidas por la mutua de AT y EP o por la empresa colaboradora

Ante las altas médicas emitidas en los procesos de IT derivados de contingencias profesionales con anterioridad al agotamiento del plazo de los 365 días de duración de dicha situación, el interesado podrá iniciar, ante la entidad gestora competente, el procedimiento administrativo especial de revisión de dicha alta, de acuerdo con lo previsto en los puntos siguientes:

- El desarrollo del procedimiento debe ser considerado preferente por la en-

tidad gestora con el fin de que se dicte la resolución en el menor tiempo posible.

- El interesado podrá instar a la revisión del alta médica emitida por la entidad colaboradora en el plazo de 4 días naturales siguientes al de su notificación, mediante la solicitud presentada para tal efecto ante la entidad gestora, en la que manifestará los motivos de su insatisfacción con dicha alta, a la cual acompañará necesariamente el historial médico previo relacionado con el proceso de IT de que se trate o, en su caso, copia de la solicitud de dicho historial a la entidad colaboradora.

El mismo día en que presente la solicitud o el siguiente día hábil lo comunicará a la empresa.

- El mero inicio del procedimiento suspenderá los efectos del alta médica emitida, debiendo entenderse la extensión de la situación de IT derivada de contingencia profesional durante el desarrollo del procedimiento, manteniéndose, en este caso, el pago de la prestación en la modalidad de pago delegado, sin perjuicio de que posteriormente puedan considerarse indebidamente percibidas las prestaciones económicas de la IT, en los términos previstos en los apartados siguientes.

- El INSS o el ISM, en su caso, comunicará a la mutua de AT y EP competente el inicio del procedimiento especial de revisión para que, en el plazo no extensible de 2 días hábiles, presente los antecedentes relacionados con el proceso de IT e informe sobre las causas que motivaron la emisión del alta

médica. Si no se presentase la mencionada documentación, se dictará la resolución que proceda, teniendo en cuenta la información facilitada por el interesado.

La mutua podrá pronunciarse reconociendo la improcedencia del alta emitida, lo que motivará sin más trámites el archivo inmediato del procedimiento iniciado por el interesado ante la entidad gestora.

- Así, la entidad gestora competente comunicará a la empresa el inicio del procedimiento en el plazo de 2 días hábiles posteriores a la presentación de la solicitud por parte del interesado. Cuando el interesado haya presentado a la empresa informe médico de baja emitido por el SPS, ésta, con el fin de coordinar las actuaciones procedentes, deberá informar de dicha circunstancia al INSS o al ISM, con carácter inmediato.

Por su parte, cuando el interesado solicite una baja médica derivada de contingencia común y del reconocimiento médico se concluya la existencia de un proceso previo de IT derivado de contingencia profesional en el que se hubiera emitido una alta médica, el SPS deberá informar al interesado sobre la posibilidad de iniciar, en el plazo de 4 días naturales siguientes al de notificación del alta médica emitida por la entidad colaboradora, este procedimiento especial de revisión y, además de eso, comunicará con carácter inmediato a la entidad gestora competente la existencia de dos procesos diferentes de IT que puedan estar relacionados.

En estos casos, se iniciará el pago de la prestación de IT por contingencias

comunes hasta la fecha de resolución del procedimiento, sin perjuicio de que, cuando el alta sea emitida por la mutua de AT y EP de la Seguridad Social y no produzca efecto alguno, ésta deba reintegrar a la entidad gestora la prestación pagada al interesado y a este la diferencia que resulte a su favor.

- El director provincial competente de la entidad gestora correspondiente dictará, en el plazo máximo de 15 días hábiles, a contar desde la presentación de la documentación por parte de la entidad colaboradora, la resolución que corresponda, previo informe preceptivo del equipo de evaluación de incapacidades que debe examinar y clasificar el caso concreto.
- La resolución que se dicte determinará la fecha y efectos del alta médica o el mantenimiento de la baja médica fijando, en este caso, la contingencia de la que deriva el proceso de IT, así como la improcedencia de otras bajas médicas que puedan haberse emitido durante el desarrollo de este procedimiento especial por el SPS. Como consecuencia, el procedimiento terminará con alguno de los siguientes pronunciamientos:
 - > Confirmación del alta médica emitida por la mutua de AT y EP de la Seguridad Social y declaración de la extinción del proceso de IT en la fecha de la mencionada alta.
 - > Mantenimiento de la situación de IT derivada de contingencia profesional por considerar que el interesado continúa con la enfermedad que le impide trabajar. Por tanto, el alta médica emitida por la entidad colaboradora no producirá efecto alguno.

- > Determinación de la contingencia, común o profesional, de la que derive la situación de IT, cuando coincidan procesos intercurrentes en el mismo periodo de tiempo y, por tanto, existan diferentes bajas médicas. Así, se fijarán los efectos que correspondan, en el proceso de IT, como consecuencia de la determinación de la contingencia causante.
 - > Cuando el interesado haya recuperado la capacidad laboral durante el desarrollo del proceso, se podrá declarar sin efecto el alta médica emitida por la entidad colaboradora por considerarla prematura. En estos casos, la resolución determinará la nueva fecha de efectos del alta médica y de extinción del proceso de IT.
 - > Cuando la entidad gestora competente confirme el alta médica emitida por la entidad colaboradora o establezca una nueva fecha de extinción de la situación de IT, se considerarán indebidamente percibidas las prestaciones económicas de la IT, derivada de contingencias profesionales, que se hayan pagado al interesado a partir de la fecha establecida en la resolución.
- Las comunicaciones efectuadas entre las EEGG, la entidad colaboradora, el SPS y la empresa se realizarán preferentemente por medios electrónicos, informáticos o telemáticos que permitan la mayor rapidez en la información.
 - Si, durante el desarrollo de este proceso especial, se cumple el plazo de 365 días de duración de la situación de IT, la entidad gestora competente resolverá de conformidad con lo previsto en el artículo 128.1a) de la LGSS.
 - El pago de la prestación, durante el desarrollo de este procedimiento será incompatible con los rendimientos derivados del ejercicio de la actividad profesional.
 - Las resoluciones emitidas por la entidad gestora, en el ejercicio de las cualificaciones establecidas en este procedimiento, podrán considerarse dictadas a efectos atribuidos a la resolución de una reclamación previa, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 71 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por RD Legislativo 2/1995, de 7 de abril, lo que se hará constar en la resolución que se dicte.

DOCUMENTOS NECESARIOS PARA EL TRÁMITE DE SU PRESTACIÓN

Original acompañado de copia para compulsar o fotocopia ya compulsada, excepto para los documentos de identidad, en los cuales será suficiente la exhibición del original.

EN TODOS LOS SUPUESTOS

1. Certificación de identidad del interesado mediante la siguiente documentación en vigor:

- Españoles: DNI.
- Extranjeros: pasaporte o, en su caso, documento de identidad vigente en su país y NIE exigido por la Agencia

Estatal de Administración Tributaria para el pago.

2. Documentación relativa a la contribución:

- Trabajador por cuenta propia en Régimen General: certificado de la/s última/s empresa/s en que trabajó.
- Trabajador por cuenta propia en Régimen Especial Agrario: certificado de la empresa, cubierto según el TC 2/8 del mes anterior a la baja y el justificante de pago de los últimos tres meses (FT 1/9).
- Trabajador por cuenta propia: justificante de pago de cotizaciones de los últimos tres meses.
- Para artistas y profesionales taurinos: declaración de actividades (TC 4/6) y justificante de actuaciones (TC 4/5) que no hayan sido presentados en la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Representantes de comercio: justificante de pago de las cuotas en los tres últimos meses (TC 1/3).

3. Datos médicos:

- Informes de baja y confirmación de la baja.
- Si el trabajador procede de pago delegado, informe/s de confirmación siguiente/s a la último paga de la empresa.
- Si se produjo el alta médica, informe médico de alta.

4. Informe de accidentes de trabajo y

enfermedades profesionales (hasta EP).

Debidamente cumplimentado por la empresa, si fuese el caso.

DOCUMENTOS QUE CERTIFIQUEN LA EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:

5. Si la extinción ocurre en los primeros 15 días de incapacidad temporal: contratos de trabajo y extensiones.

6. En caso de despido, carta de despido, el registro del acuerdo o sentencia.

OTRA DOCUMENTACIÓN:

7. Declaración de estado de actividad, sólo para los trabajadores del Régimen Especial para Trabajadores por Cuenta Propia.

8. En el caso de los trabajadores del Régimen Especial Agrícola por Cuenta ajena: prueba de la realización de las jornadas reales.

9. Libro de familia y certificado de minusvalía, en caso de extinción del contrato, con los niños a tener en cuenta para la aplicación de los topes de desempleo contributivo.

10. Empresas de por lo menos de diez empleados: la comunicación es necesaria antes de la solicitud, con una antelación mínima de 15 días al momento en que la empresa transfiere al INSS su obligación de pago directo a partir del primer día del mes natural siguiente.

Esta documentación podrá ser presentada en cualquiera de los centros de

atención e información de la Seguridad Social.

MATERNIDAD

SUPUESTOS PROTEGIDOS

Se consideran supuestos protegidos, durante los periodos de descanso y permisos que se disfruten por tales situaciones:

- La maternidad biológica, incluidos los nacimientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, independientemente de que el feto nazca vivo o muerto.
- La adopción y el acogida familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las CCAA que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a 1 año, y aunque dichas acogidas sean provisionales, de:
- Menores de 6 años.
- Mayores de 6 años pero menores de 18 con portadores de deficiencia o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por proveniencia extranjera, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente certificadas por los servicios sociales competentes. A estos efectos, se entiende que presentan alguna deficiencia cuando ésta se evalúe en un grado igual o superior a 33%.

No se tendrá en cuenta la edad del menor cuando se trate de personas inte-

gradadas en el Régimen General de la Seguridad Social e incluidas en el ámbito de aplicación del EBEP.

Se consideran jurídicamente equiparables a las instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y la acogida preadoptiva, permanente o simple, cuya duración no sea inferior a 1 año, cualquiera que sea su denominación.

No se consideran equiparables a la acogida preadoptiva, permanente o simple, otras modalidades de acogida familiar diferentes a las mencionadas anteriormente.

- La tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar el menor, siempre que lleve a la convivencia entre el tutor y el tutelado, en los mismos términos de edad que el adoptado o acogido.

BENEFICIARIOS

A efectos del subsidio contributivo por maternidad:

Serán beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena o propia, incluidos los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los periodos de permiso por maternidad, adopción y acogida legalmente establecidos, siempre que certifiquen los requisitos exigidos.

Cuando el periodo de permiso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por los dos progenitores, adoptantes o acogedores, ambos tendrán la condición de beneficiarios, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos.

En caso de parto, si se produce el fallecimiento de la madre, con independencia de si ésta realiza o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la prestación durante el periodo que corresponda, siempre que certifique los requisitos exigidos. En estos casos, el disfrute de la prestación es compatible con el derecho al subsidio de paternidad.

En caso de parto, si la madre trabajadora no reúne el periodo de cotización exigido y se le reconoce el subsidio de maternidad no contributivo, el otro progenitor podrá percibir, a opción de la madre ejercida al inicio del permiso, el subsidio contributivo durante el periodo de permiso que corresponda, siempre que éste certifique los requisitos exigidos. Dicho subsidio es compatible con el de paternidad.

En el caso de parto, cuando la madre trabajadora por cuenta propia esté incorporada, debido a su actividad, a la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente colegio profesional:

- Si no tiene derecho a prestaciones por no estar comprendida la protección de maternidad en la mutualidad, el otro progenitor podrá percibir el subsidio por maternidad, siempre que reúna los requisitos exigidos y disfrute del correspondiente permiso, durante el periodo que correspondía

a la madre. Dicho subsidio es compatible con el de paternidad.

- Si, por causas ajenas a su voluntad, no reuniese los requisitos exigidos para la concesión de la prestación a cargo de la mutualidad, debido a haber optado por incluir la protección por maternidad desde el momento en el que puede ejercer la opción, el otro progenitor podrá percibir el subsidio en los mismos términos que en el apartado anterior.
- Si tuviese derecho a prestaciones por maternidad en el sistema de previsión privado (independientemente de su duración o cuantía), o cuando no alcanzase este derecho por no haber incluido voluntariamente la cobertura de esta prestación, el otro progenitor no tendrá derecho al subsidio en el sistema de la Seguridad Social.

Cuando la madre no tenga derecho a prestaciones por no estar incluida en el RETA ni en una mutualidad de previsión social alternativa, el otro progenitor podrá percibir el subsidio siempre que reúna los requisitos exigidos y disfrute del correspondiente permiso, durante el periodo que corresponda a la madre. Dicho subsidio es compatible con el de paternidad.

- A efectos del subsidio especial por parto, adopción o acogidas múltiples:

Serán beneficiarios quienes, por su parte, lo sean de la prestación económica por maternidad, siempre que disfruten de un periodo de permiso de 6 semanas inmediatamente después del parto, adopción o acogida múltiple, pudiendo éste ser únicamente percibido por uno



de los progenitores o acogedores y, en caso de parto, se determinará la opción de la madre y, en caso de adopción o acogida, por acuerdo entre las partes.

» 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del permiso o, alternativamente,

» 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

REQUISITOS

- Estar inscrito y activo o en situación similar al alta.

- Tener un periodo mínimo de cotización de:

- > Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogida o de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción, no se exigirá periodo mínimo de cotización.

- > Si el trabajador tiene entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o una fecha de la decisión administrativa o judicial de acogida o de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción:

- » 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del permiso o, alternativamente,

- » 180 días cotizados al largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

- > Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogida o de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción:

En caso de parto y con aplicación exclusiva a la madre biológica:

La edad indicada en los puntos anteriores será la que tenga en el momento de inicio del permiso, tomándose como referencia el momento del parto a efectos de certificación del periodo mínimo de cotización que, en este caso, le corresponda.

Si la trabajadora hubiese iniciado el periodo de permiso antes del parto y, habiéndose reconocido el derecho al subsidio tomando como referencia la fecha probable del parto y, una vez producido, no hubiese certificado el periodo mínimo de cotización exigido, se extinguiría el subsidio, y las prestaciones recibidas hasta ese momento no se considerarían indebidas. En tales casos, se reconoce el subsidio no contributivo por el periodo que corresponda, a contar desde el parto.

Casos de adopción/acogida internacional con desplazamiento previo al país de origen del adoptado:

- Cuando los adoptantes se sirvan del periodo de suspensión previsto en el artículo 48.4 del ET, la edad señalada será la que tengan en el momento del inicio del permiso, que podrá comenzar a disfrutarse hasta 4 sema-

nas antes de la resolución por la cual se constituye la adopción, tomándose como referencia el momento de la resolución para comprobar si se certifica el periodo mínimo de cotización exigido.

- Cuando los adoptantes se guíen por lo dispuesto en el artículo 49. b) del EBEP, la edad será la que tengan en el momento del inicio de la autorización para adopción o acogida, que podrá comenzar a disfrutarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la cual se constituya la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogida (una vez agotada, en este caso, la autorización de hasta 2 meses con derecho a la percepción de retribuciones básicas), tomándose como referencia la fecha de la resolución o la de la decisión administrativa o judicial para comprobar si se certifica el periodo mínimo de cotización.

En los casos citados en los cuales se haya reconocido el derecho al subsidio al inicio del periodo de permiso teniendo en cuenta las 4 semanas en las que puede anticipar su utilización:

- Si, una vez dictada la resolución judicial o administrativa, no se certifica el periodo de cotización exigido, se extinguirá el subsidio, y las prestaciones recibidas hasta ese momento no se considerarán indebidas.
- Si, transcurrido el periodo de 4 semanas, aún no ha recaído la resolución judicial o administrativa, la entidad gestora podrá suspender cautelarmente el recibo de la prestación hasta el momento en que ésta se produzca.

- En caso de que no culmine la adopción o la acogida internacional, los interesados no se verán obligados a devolver las prestaciones recibidas hasta al momento de la negación o, en este caso, hasta al momento en que se haya suspendido su pago, por la duración del periodo de 4 semanas, de acuerdo con el apartado anterior.

CONSIDERACIÓN COMO PERIODO DE COTIZACIÓN EFECTIVA:

El periodo por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por pensión por vejez, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL:

Para certificar los periodos de cotización, se computan exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

1. El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.
2. El periodo de 7 años dentro del cual deben estar comprendidos los 90 o 180 días de cotización exigidos se aumenta-

rá en proporción inversa a la existente entre la jornada efectuada por el trabajador y la jornada habitual en la actividad correspondiente y exclusivamente en relación con los periodos en que, durante dicho lapso, se haya completado una jornada inferior a la habitual.

3. La fracción de día, en su caso, se asimilará a un día completo.

A estos efectos, los periodos de IT, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, permiso por maternidad o paternidad, durante los cuales persista el contrato a tiempo parcial, así como los de percepción de la prestación por desempleo determinados por la suspensión o extinción de una relación laboral de ese tipo, tendrán la misma consideración que el periodo precedente a la baja médica, al permiso, a la suspensión o a la extinción del contrato respectivamente.

El cómputo de los periodos que legalmente se asimilan a cotizados, que sucedan a periodos trabajados a tiempo parcial, se llevará a cabo de forma idéntica a la utilizada en relación con el último periodo trabajado.

Cuando se realice simultáneamente más de una actividad a tiempo parcial, se sumarán los días teóricos de cotización certificados en las diferentes actividades, tanto en las situaciones de pluriempleo como en las de pluriactividad en las que deba aplicarse el cómputo recíproco.

En ningún caso se podrá computar un número de días cotizados superior al que correspondería al haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

Estas particularidades no serán de aplicación a los trabajadores contratados a jornada completa que, no obstante, disfruten de los periodos de permiso por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

EN CASO DE PLURIEMPLEO O PLURI- ACTIVIDAD:

El beneficiario disfrutará de los permisos y prestaciones por maternidad en cada uno de los empleos de forma independiente e ininterrumpida, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

Cuando, en los casos de pluriactividad, los trabajadores certifiquen las condiciones para acceder a la prestación tan sólo en uno de los regímenes, se reconocerá un único subsidio computando exclusivamente las cotizaciones satisfechas a dicho régimen. Si en ninguno de los regímenes se reúnen los requisitos, se totalizarán las cotizaciones efectuadas en todos ellos siempre que no se superpongan y se asignará el subsidio en el régimen en el que se certifiquen más días de cotización. Si finalmente, aun totalizando, no se alcanza derecho, se reconocerá, en caso de parto, el subsidio de maternidad no contributivo.

En caso de utilización compartida de la autorización, deberá coincidir el número de días disfrutados en los dos empleos o actividades por el beneficiario que se encuentra en pluriempleo o pluriactividad.

- Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos los trabajadores, aunque la prestación sea reconocida, como

consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

- A tales efectos, será aplicado el mecanismo de invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que el interesado estuviese incorporado, en el momento de acceder a la prestación.

SITUACIÓN EQUIVALENTE

Se consideran situaciones equivalentes:

1. La situación legal de desempleo total por la cual se perciba la prestación de nivel contributivo.

2. El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio del cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el cual se debe solicitarse el regreso al trabajo.

3. La transferencia del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.

4. Para los artistas y profesionales taurinos, los días que sean cotizados por la aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

5. El convenio especial para diputados y senadores de las Cortes Generales y diputados del Parlamento Europeo y el

convenio especial para los miembros de los parlamentos y gobiernos de las comunidades autónomas.

6. El periodo considerado de cotización efectiva en relación con las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género.

7. La situación del trabajador durante el periodo correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por éste con anterioridad a la finalización de contrato.

8. Los periodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos que no reciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio de la provisión de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.

9. En el Régimen Especial Agrario, en el supuesto de desplazamiento al extranjero por motivo laboral (artículo 71 del Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre).

10. Maternidad precedida de incapacidad temporal (IT). Cuando se extinga la IT por alta médica y el inicio de la situación de maternidad no sea continua, bien por producirse el alta médica por IT y el inicio del permiso por maternidad el mismo día, bien por tener lugar ésta el día siguiente a aquélla.

11. Maternidad causada en extensión de efectos por IT.

DURACIÓN EN CASO DE MATERNIDAD BIOLÓGICA

Con carácter general, el subsidio tendrá una duración de 16 semanas ininterrum-

pidas, excepto en el caso de hospitalización, que se ampliará en determinados casos:

- Si se trata de un parto múltiple, se amplía en 2 semanas por cada hijo, a partir del segundo.
- En caso de hijo portador de deficiencia, cuando ésta se evalúe en un grado superior o igual a 33%, 2 semanas adicionales. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo adicional de percepción del subsidio se distribuirá de forma opcional por los interesados, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida.

Quedará certificada dicha deficiencia si, por la aplicación de la escala de evaluación de los grados y niveles de dependencia específica para menores de 3 años, la evaluación es, por lo menos, del grado 1 moderado, conforme a lo establecido en el RD 504/2007, de 20 de abril.

Cuando el grado de deficiencia no haya sido determinado, tratándose de recién nacidos, será suficiente un informe del Servicio Público de Salud (SPS) o un informe del médico de un hospital público o privado, avalado en este caso por el SPS, en el que se haga constar la deficiencia o su posible existencia.

- En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el recién nacido necesite, por alguna condición clínica, hospitalización posteriormente al parto, el permiso podrá interrumpirse o ampliarse de la siguiente forma:

> Podrá interrumpirse el periodo de permiso y la percepción del sub-

sidio por petición del beneficiario, una vez completo el periodo de permiso obligatorio por la madre de 6 semanas posteriores al parto. Se podrá reenviar a partir de la fecha del alta hospitalaria por el periodo que reste por utilizar.

Si la madre fallece, el otro progenitor podrá interrumpir el disfrute del permiso inclusivamente durante las 6 semanas siguientes al parto.

No se interrumpirá el subsidio si durante el periodo de percepción de éste se extingue el contrato o se produce el cese de la actividad.

- Si la hospitalización tuviese una duración superior a 7 días, se ampliará la duración en tantos días como el recién nacido permanezca hospitalizado seguidamente al parto, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Esta ampliación tendrá lugar aun cuando el beneficiario haya decidido interrumpir el disfrute de la citada autorización de acuerdo con lo indicado en el punto anterior.

El disfrute de este periodo adicional corresponderá a la madre o, por opción de ésta, al otro progenitor, si reúne los requisitos necesarios y utiliza el permiso.

- Para las personas incluidas en el EBEP, se ampliará la duración de la autorización en tantos días como el recién nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, independientemente de la duración mínima del periodo de hospitalización y de su causa.

A efectos de la ampliación del periodo de permiso, en los casos en que el recién nacido deba permanecer hospitalizado posteriormente al parto, se tendrán en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

A la duración prevista en los casos de parto múltiple se acumulará, en su caso, la duración adicional de dos semanas por cada hijo portador de deficiencia, así como el periodo de ampliación que corresponda en casos de hospitalización del recién nacido posteriormente al parto. No obstante, no procederá acumular los periodos de hospitalización de cada uno de los hijos cuando dichos periodos hayan sido simultáneos.

- En los casos de fallecimiento del hijo y de nacimientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad, la duración de la prestación económica no se verá reducida, excepto que, una vez finalizadas las 6 semanas posteriores al parto, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo. En este caso, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre a favor del otro progenitor.

Opción a favor del otro progenitor:

El periodo de permiso podrá ser disfrutado únicamente por la madre o, por opción de ésta, también por el otro progenitor en caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de permiso obligatorio para la madre.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el otro progenitor podrá percibir el subsidio siempre y cuando la madre, al iniciarse el periodo de permiso, haya escogido la opción de que aquel disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de permiso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá continuar usufructuando el periodo de permiso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- La opción podrá ser revocada por la madre si suceden hechos que inviabilicen la aplicación de ésta, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación, violencia de género u otras causas análogas.
- En los casos de parto, cuando ambos progenitores compartan los periodos de permiso, no procederá el reconocimiento de un subsidio por riesgo durante la lactancia natural, siempre que no se hayan agotado totalmente dichos periodos, cualquiera que fuera el progenitor que los disfrute.

A tal efecto, quedará anulada la opción ejercida por la madre a favor del otro progenitor y aquélla deberá renovar el disfrute de la parte que reste de la autorización por maternidad cuando, habiéndose reincorporado al trabajo, se aprecie la existencia del riesgo durante la lactancia natural que dé lugar a la suspensión de la relación laboral.

- En los casos de pluriempleo o pluriactividad de la madre, la opción que escoja para el disfrute de parte del permiso a favor del otro progenitor deberá ser coincidente, en lo que respecta al número de días cedidos, en los dos empleos o actividades.
- En caso de disfrute simultáneo de los periodos de permiso, la suma de éstos no podrá exceder las 16 semanas o de las que correspondan a los casos de ampliación.
- Si, una vez iniciado el efectivo disfrute por el otro progenitor, éste falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá disponer de la parte del periodo de permiso que reste para alcanzar la duración máxima, incluso aunque aquélla ya se hubiese reincorporado al trabajo con anterioridad.
- Dichos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.
- En el caso de que ambos trabajen, los periodos de permiso se distribuirán por opción de los interesados, pudiendo disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre que se trate de periodos ininterrumpidos y con los límites de duración establecidos.

Si, una vez iniciado el efectivo disfrute, falleciera el beneficiario del subsidio antes de haberlo completado, el otro adoptante o acogedor superviviente podrá usar la parte del periodo de permiso que quede por disfrutar hasta alcanzar la duración máxima, siempre que reúna los requisitos exigidos y disfrute del permiso o autorización correspondiente.

DURACIÓN EN CASO DE ADOPCIÓN O ACOGIDA

- 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en:
 - > 2 semanas más por cada menor, a partir del segundo, en caso de adopción o acogida múltiple.
 - > 2 semanas adicionales, en caso de deficiencia del menor adoptado o acogido, cuando aquélla se evalúe en un grado superior o igual al 33%. En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo adicional de percepción del subsidio se distribuirá por opción de los interesados, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida.

- En el caso de fallecimiento del hijo adoptado o del menor acogido, no se verá reducida la duración de la prestación económica, excepto que los adoptantes o acogedores soliciten reincorporarse a su puesto de trabajo. En este caso, si el periodo de permiso estaba distribuido entre ambos adoptantes o acogedores, la parte no consumida por uno de ellos no se acumulará al periodo disfrutado por el otro.

MODALIDAD A TIEMPO PARCIAL

Los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogida, o por paternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Para que puedan dis-

frutarse a tiempo parcial, tanto la autorización de maternidad como la paternidad:

- Será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado. En caso de paternidad, la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50% del correspondiente a un trabajador a tiempo completo.
- Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del permiso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de permiso o a parte de éste, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo apartado del punto siguiente.
- El derecho a la autorización de maternidad, en régimen de jornada a tiempo parcial, podrá ser ejercido por cualquiera de los progenitores, adoptantes o acogedores y en cualquiera de los dos casos de utilización simultánea o sucesiva del periodo de permiso. En caso de parto, la madre no podrá usar esta modalidad de autorización durante las 6 semanas inmediatas posteriores a éste, que serán de permiso obligatorio.

El disfrute a tiempo parcial de la autorización de maternidad y de paternidad se ajustará a las siguientes reglas:

- El periodo durante el cual se disfruta la autorización se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
- El disfrute de la autorización será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre el empresario y

el trabajador afectado, a iniciativa de este y por causas relacionadas con su salud o la del menor.

- Durante el periodo de disfrute de la autorización de maternidad o paternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, excepto las necesarias para prevenir siniestros y/u otros daños extraordinarios y urgentes.
- El tiempo durante el cual el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No serán aplicadas a este caso las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el artículo 12 del ET y a sus normas de desarrollo.
- Si el trabajador es beneficiario de la prestación por desempleo de nivel contributivo y la compatibiliza con el trabajo a tiempo parcial, cuando pase a los supuestos de maternidad o paternidad, tanto si se disfrutaban en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá prestación por desempleo en los términos establecidos en el artículo 222.3 de la LGSS.
- Las autorizaciones de maternidad y de paternidad a tiempo parcial serán incompatibles:
 - > Con el disfrute simultáneo por los mismos trabajadores de los derechos previstos en los puntos 4 y 4.bis del artículo 37 del ET y de la reducción de jornada por guardia legal prevista en el punto 5 del citado artículo.

- > Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el artículo 46.3 de la citada ley.

PATERNIDAD

SITUACIONES PROTEGIDAS

Se consideran situaciones protegidas, durante los periodos de permiso y autorizaciones que se disfruten por tales situaciones:

- Nacimiento de hijo.
- La adopción y la acogida familiar, tanto preadoptiva como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las CCAA que las regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a 1 año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, de:
 - > Menores de 6 años.
 - > Mayores de 6 años pero menores de 18 portadores de deficiencia o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente certificadas por los servicios sociales competentes. A estos efectos, se entiende que son portadores de alguna deficiencia, cuando ésta se evalúe en un grado igual o superior al 33%.

No se tendrá en cuenta la edad del menor cuando se trate de personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social e incluidas en el ámbito de la aplicación del EBEP.

Se consideran jurídicamente equiparables aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y la acogida preadoptiva, permanente o simple, cuya duración no sea inferior a 1 año, cualquiera que sea su denominación.

No se consideran equiparables a la acogida preadoptiva, permanente o simple, otras modalidades de acogida familiar diferentes de las mencionadas anteriormente.

- La tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor, siempre que lleve a la convivencia entre el tutor y el tutelado, en los mismos términos de edad que el adoptado o acogido.

BENEFICIARIOS / REQUISITOS

Los trabajadores por cuenta ajena o propia, incluidos los contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los periodos de permiso o autorizaciones por nacimiento de hijo, adopción y acogida indicados en el punto anterior, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

Estar inscritos y activos o en situación similar en algún régimen del sistema de Seguridad Social.

TENER UN PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN DE:

- 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o autorización, o, alternativamente,
- 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

CONSIDERACIÓN COMO PERIODO DE COTIZACIÓN EFECTIVA:

El periodo por paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por pensión por vejez, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

EN EL CASO DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL:

Para certificar los periodos de cotización, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

1. El número de horas efectivamente trabajadas será dividido entre 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.

2. El periodo de 7 años dentro del cual están comprendidos los 180 días de cotización exigidos se aumentará en proporción inversa a la existente entre la jornada efectuada por el trabajador y la jornada habitual en la actividad correspondiente y exclusivamente en relación con los periodos en que, durante dicho lapso, se haya realizado una jornada inferior a la habitual.

3. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

A estos efectos, los periodos de IT, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, permiso por maternidad o paternidad, durante los cuales dure el contrato a tiempo parcial, así como los de percepción de la prestación por desempleo determinados por la suspensión o extinción de una relación laboral de ese tipo, tendrán la misma consideración que el periodo precedente a la baja médica, al permiso, a la suspensión o a la extinción del contrato respectivamente.

El cómputo de los periodos que legalmente se asimilan a cotizados, que sucedan a periodos trabajados a tiempo parcial, se llevará a cabo de forma idéntica a la utilizada en relación con el último periodo trabajado.

Cuando se realice simultáneamente más de una actividad a tiempo parcial, se sumarán los días teóricos de cotización certificados en las diferentes actividades, tanto en las situaciones de pluriempleo como en las de pluriactividad en las que deba aplicarse el cómputo recíproco.

En ningún caso, podrá computarse un número de días cotizados superior al que corresponde a la prestación de servicios a tiempo completo.

Estas particularidades no serán de aplicación a los trabajadores contratados la jornada completa que, no obstante, disfruten de los periodos de permiso por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

Tener el pago de las cuotas al día, de las que sean responsables directos los trabajadores, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

A tales efectos, le será aplicado el mecanismo de invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en el cual el interesado estuviera incorporado en el momento de acceder a la prestación o en el que la cause.

EN LOS CASOS DE PLURIACTIVIDAD:

- Podrá percibir el subsidio en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social en el que se reúnan los requisitos exigidos.
- Si los trabajadores certifican las condiciones para acceder a la prestación solamente en uno de los regímenes, se reconocerá un único subsidio computando exclusivamente las cotizaciones satisfechas a dicho régimen.
- Si en ninguno de los regímenes se reúnen los requisitos, se totalizarán las cotizaciones efectuadas en todos ellos, siempre que no se sobrepongan, y se asignará el subsidio en el régimen en el cual se certifiquen más días de cotización.

EN SITUACIONES DE PLURIEMPLEO:

Al trabajador le podrá ser asignado el subsidio en cada empleo, si disfruta del correspondiente periodo de permiso.

DETERMINACIÓN DEL BENEFICIARIO

- En caso de parto:
 - > El derecho corresponde exclusivamente al otro progenitor si reúne los requisitos establecidos y disfruta del periodo de suspensión o autorización correspondiente.
 - > Si la madre no tiene derecho a suspender su actividad profesional para poder percibir prestaciones por maternidad, de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, el otro progenitor podrá percibir el subsidio por paternidad, compatible con el subsidio por maternidad, si reúne los requisitos para acceder a ambos subsidios y disfruta de los correspondientes periodos de descanso.
- En los casos de adopción y acogida:
 - > El derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.
 - > No obstante, cuando el periodo de suspensión o autorización por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores y, en consecuencia, perciba íntegramente la correspondiente prestación, el subsidio por paterni-

dad se reconocerá a favor del otro progenitor si reúne los requisitos exigidos.

- En los casos en que solamente exista un progenitor, adoptante o acogedor, si este percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad.
- En caso de utilización compartida de los periodos de permiso o autorización por maternidad, la condición de beneficiario del subsidio por paternidad es compatible con la percepción del subsidio por maternidad, siempre que el beneficiario cumpla todos los requisitos exigidos.
- Cuando la madre resida en un país extranjero y el nacimiento del hijo se haya producido fuera de España, el otro progenitor podrá percibir el subsidio por paternidad si reúne los requisitos y disfruta del periodo de descanso.

SITUACIÓN EQUIVALENTE AL ALTA

1. La situación legal de desempleo total por la cual se perciba la prestación de nivel contributivo.
2. El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio del cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante la cual se debe solicitar el regreso al trabajo.

3. La transferencia del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.

4. Para los artistas y profesionales taurinos, los días que sean cotizados por la aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

5. La situación del trabajador durante el periodo correspondiente a vacaciones anuales que no haya sido disfrutado por él con anterioridad a la finalización del contrato.

6. Los periodos considerados como de cotización efectiva en relación con las trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género, cuando, en casos de adopción o acogida, el subsidio por maternidad sea percibido por el otro progenitor.

7. En el Régimen Especial Agrario, la situación de desplazamiento al extranjero a causa de trabajo, en los términos regulados en el artículo 71 de la Normativa General del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre.

8. El convenio especial con la Seguridad Social para diputados y senadores de las Cortes Generales y diputados del Parlamento Europeo y el convenio especial para los miembros de los parlamentos y gobiernos de las comunidades autónomas, regulados en los artículos 11 y 12 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

9. Los periodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos, que no perciban prestaciones por desempleo de

nivel contributivo, sin perjuicio de la provisión de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.

NACIMIENTO DEL DERECHO/ DURACIÓN

NACIMIENTO DEL DERECHO:

Se tendrá derecho al subsidio desde el mismo día en que dé inicio el periodo de suspensión o permiso correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación, en cada caso, aplicable.

LOS TRABAJADORES INCLUIDOS EN EL ÁMBITO DE LA APLICACIÓN DEL ET:

- Durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogida, hasta que finalice la suspensión del contrato por parto, adopción o acogida, o
- Inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, siempre que, en todos los casos, se produzca el disfrute efectivo del periodo de descanso correspondiente.

PERSONAS INTEGRADAS EN EL RÉGIMEN GENERAL E INCLUIDAS EN EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL EBEP:

- A partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogida o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, salvo que la legislación aplicable prevea el momento del disfrute del permiso en otros términos.
- Excepcionalmente, en los casos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar la percepción del subsidio a partir del alta hospitalaria del hijo.

EN LOS CASOS DE PLURIEMPLEO O PLURIACTIVIDAD:

Los subsidios por paternidad podrán iniciarse en cualquier momento de los indicados en los apartados anteriores, por lo que podrán percibirse de manera simultánea, sucesiva o separada en el tiempo.

- En caso de parto, si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad con derecho a prestaciones por maternidad, de acuerdo con las normas que regulan dicha actividad, el otro progenitor percibirá el subsidio por paternidad inmediatamente después el permiso retribuido, legal o convencionalmente, a que tuviera derecho y, consecutivamente, percibirá el subsidio por maternidad.
- En caso de parto, si la madre no trabaja y no tiene derecho a periodo de

descanso por maternidad, se presumirá que éstos existieron a efectos de permiso por paternidad que, entonces, podrá iniciarse de la misma manera que si la madre hubiese sido trabajadora con derecho a disfrute de descanso.

- En los casos en que se proceda a ampliaciones de los periodos de descanso o permiso, el subsidio por paternidad podrá iniciarse al término de dichos periodos adicionales o con anterioridad a su finalización.
- Cuando se perciba el subsidio de maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, el subsidio de paternidad se podrá percibir, bien durante la percepción del subsidio por maternidad en su totalidad, o bien inmediatamente tras su extinción.

No podrá reconocerse el subsidio si el hijo o el menor acogido fallecen antes del inicio de la suspensión o permiso. Una vez reconocido el subsidio, no se extinguirá aunque fallezca el hijo o el menor acogido.

DURACIÓN:

Será equivalente a la del periodo de descanso que se disfrute, en los siguientes términos:

- 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogida múltiple, si se trata de trabajadores a los cuales se aplicó el artículo 48 bis del ET. El disfrute de estos periodos es independiente del disfrute comparti-

do de los periodos de descanso por maternidad.

- 15 días naturales ininterrumpidos, durante el permiso de paternidad por el nacimiento, acogida o adopción de uno o más hijos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49 c) del EBEP para las personas integradas en el Régimen General a quien sea aplicable lo dispuesto en dicho estatuto.
- 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogida se produzca en una familia numerosa o que, por tal motivo, adquiera dicha condición o cuando en la familia exista previamente una persona portadora de deficiencia, en un grado igual o superior al 33%.
- En caso de parto, adopción o acogida múltiple, se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.
 - > El aumento de la duración es único, sin que se proceda a su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.
 - > A efectos de la consideración de familia numerosa, se recurre a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección de las familias numerosas.
 - > Se consideran miembros de la familia a los dos progenitores y a los hijos de ambos, comunes y no comunes, que convivan con ellos.
- 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación apli-

cable, cuando el hijo nacido o adoptado o el menor acogido sea portador de deficiencia en un grado igual o superior a 33%.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial.

PRESTACIÓN ECONÓMICA / MONTANTE

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

PATERNIDAD, INCAPACIDAD TEMPORAL Y RESCISIÓN DEL CONTRATO

Si el beneficiario agotó el permiso por paternidad y se encuentra incapacitado para el trabajo:

- Se considerará en situación de incapacidad temporal (IT), iniciándose a partir de ese momento, si cumple los requisitos y sin continuación, el pago del subsidio correspondiente a la nueva contingencia y el cómputo para la duración de dicha situación, con absoluta independencia de los periodos de permiso por paternidad.
- Si se hubiera extinguido el contrato de trabajo durante el disfrute del permiso por paternidad, el interesado continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su extinción, pasando entonces, de acuerdo con el artículo 222.2 de la LGSS, a la situación legal de desempleo y a percibir la correspondiente prestación por desempleo y, en su caso, la prestación

por IT en los términos establecidos en el 222.3 de la citada ley.

Si la IT se inició antes de la suspensión por paternidad:

- En el ámbito de aplicación del ET, los procesos de IT se mantendrán en sus propios términos hasta al momento del inicio del permiso. Una vez percibido el subsidio por paternidad, si persiste la IT anterior, se hará la provisión del cómputo interrumpido y el pago del subsidio correspondiente a esta contingencia.
- En el ámbito de la aplicación del EBEP, los procesos de IT se interrumpirán y se iniciarán los permisos de paternidad a partir de la fecha del nacimiento del hijo, de su alta hospitalaria, de la decisión administrativa o judicial de acogida o de la resolución por la cual se constituya la adopción. Si, transcurridos estos permisos, la anterior situación de IT persiste, se hará la provisión del cómputo interrumpido y el pago del subsidio correspondiente a esta contingencia.
- Si el interesado se encuentra encuadrado en la extensión de efectos de IT prevista en el artículo 131 bis.3 de la LGSS, podrá causar la prestación de paternidad si reúne los requisitos para ello, interrumpiéndose el cómputo de la situación de extensión de efectos, que se suministrará, si procede, una vez extinguido el subsidio por paternidad.
- En los casos señalados en los apartados anteriores, no se paralizará el procedimiento que, en su caso, se hubiera iniciado a efectos de declarar la existencia de una incapacidad

permanente. El reconocimiento del derecho a una pensión derivada de dicha incapacidad extinguirá el subsidio por paternidad, sin perjuicio de que, para fijar los efectos económicos de la pensión, se apliquen las normas establecidas en relación con el subsidio por IT.

Si la IT fue causada durante la suspensión del contrato/actividad o disfrute del permiso por paternidad:

- No procederá, excepto en el supuesto contemplado en el apartado siguiente, el reconocimiento del derecho al subsidio por IT derivado de contingencias comunes o profesionales ocurridas durante dicho periodo.
- Cuando se inicie un proceso de IT, cualquiera que sea la contingencia de la que se derive, durante la percepción del subsidio por paternidad en régimen de jornada a tiempo parcial:
 - > Podrán percibirse simultáneamente ambas prestaciones, de acuerdo con el régimen jurídico que le sea aplicado.
 - > La base reguladora se calculará sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial que se esté compatibilizando con el subsidio de paternidad.
 - > Si se trata de un trabajador por cuenta propia, la base reguladora del subsidio por IT se reducirá en 50%.
- Si, agotado el subsidio por paternidad, continúa en situación de IT, se mantendrá la percepción del subsidio

por IT en la cuantía que corresponda al régimen de jornada completa, si bien a efectos de su duración y porcentaje se tomará como referencia la fecha de la baja médica en el trabajo en régimen de jornada a tiempo parcial.

Extinción del contrato de trabajo de un trabajador que ve interrumpida su situación de IT derivada de contingencias comunes o profesionales, por pasar a la situación de permiso por paternidad:

Extinción del contrato una vez iniciado el periodo de permiso por paternidad:

- Se mantiene el cobro de la prestación por paternidad hasta el término de tal supuesto. Si la extinción del contrato se produce durante el disfrute de periodos de permiso en régimen de jornada a tiempo parcial, el subsidio por paternidad se percibirá en su totalidad a partir de la fecha en la que se produzca la extinción del contrato.
- Una vez extinguido el subsidio por paternidad, se continuará con la situación anterior de IT, se hará la provisión del cómputo interrumpido y el pago del subsidio correspondiente, con aplicación de lo previsto en el artículo 222.1 de la LGSS.

Extinción del contrato antes del inicio del permiso por paternidad:

- Se tendrá derecho a la prestación por paternidad desde el día del inicio de esta situación, interrumpiéndose la IT y el pago del subsidio correspondiente, sustituyéndose este por el subsidio por paternidad.

- También se tendrá derecho a la prestación por paternidad cuando entre la extinción de la IT por alta médica y el inicio de la situación por paternidad no continúe, bien por producirse el alta médica por IT y el inicio del permiso por paternidad el mismo día, bien por tener lugar el día siguiente a aquélla.

Si el trabajador se encuentra disfrutando del permiso de paternidad y durante dicha situación se extingue su contrato:

- Continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.
- En este caso, no se deducirá del periodo de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido con el permiso de paternidad.

Si el trabajador está percibiendo la prestación por desempleo total y pasa a la situación de paternidad:

- Se suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por paternidad, gestionada directamente por su entidad gestora.
- Extinguida la prestación por paternidad, se hará la provisión de la prestación por desempleo por el periodo que faltaba por percibir y el montante que correspondía al momento de la suspensión.

NEGACIÓN Y SUSPENSIÓN / CESE

El derecho al subsidio podrá ser negado, anulado o suspendido por las mismas causas establecidas para la prestación de maternidad.

El subsidio se extinguirá por:

- Extinción de los plazos de duración establecidos.
- Reincorporación voluntaria al trabajo o actividad con anterioridad al plazo máximo de duración.
- Si el beneficiario pasa a cobrar pensión por vejez o incapacidad permanente.
- Fallecimiento del beneficiario.
- Cese de la adopción o de acogida.

Si se produce el fallecimiento del hijo o menor acogido durante la percepción de la prestación, no se extinguirá la prestación; si se produce el fallecimiento antes del inicio de la suspensión o del permiso, no se reconocerá la prestación.

GESTIÓN / PAGO

GESTIÓN:

- La gestión de la prestación corresponde al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o al Instituto Social de la Marina (ISM), si se trata de trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial del Mar.

- La determinación del grado de deficiencia de los menores mayores de 6 años, en los casos de adopción o acogida, está atribuida a los órganos competentes de las comunidades autónomas a las que se hayan transferido las funciones en cuestión de clasificación del grado de deficiencia y a las direcciones provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) en Ceuta y Melilla.
- La determinación de las dificultades de inserción social y familiar de los menores mayores de 6 años, en los casos de adopción y acogida, está atribuida a la entidad pública competente en cuestión de protección de menores.

PAGO:

- Será realizado directamente por la entidad gestora, sin que haya fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.
- Se hará en un único pago, aun cuando no haya finalizado el disfrute del periodo de permiso o autorización correspondiente.
- En el momento de hacer efectivo el subsidio, se deducirá el montante de éste:
 - > El montante a que asciende la suma de las contribuciones del trabajador relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo y formación profesional que procedan, en su caso, para su entrada en la TGSS. El empresario estará

obligado a pagar únicamente las contribuciones a su cargo correspondientes a la cotización a la Seguridad Social y por los demás conceptos de recaudación conjunta que, en su caso, procedan.

> La retención por IRPF.

RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN:

- El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia por instancia del interesado, mediante la solicitud dirigida a la dirección provincial de la entidad gestora correspondiente, según el régimen de encuadramiento.
- La solicitud se formulará en los modelos normalizados y deberá contener los datos y circunstancias que establece el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- Formalmente, se deberá indicar el motivo de ésta, la fecha de inicio de la suspensión o autorización, así como los datos relativos a la empresa/s, si se tratara de trabajadores por cuenta ajena.
- La solicitud se acompañará preceptivamente de los documentos establecidos, excepto los que ya se hayan aportado para la tramitación de un

subsidio de maternidad por los mismos hijos o menores acogidos.

- La entidad gestora podrá iniciar de oficio el procedimiento para el reconocimiento de la prestación cuando disponga de los datos suficientes para ello, debiendo comunicar al interesado dicha circunstancia en el plazo de 15 días contados desde el día siguiente al del hecho que la causó.

RESOLUCIÓN Y NOTIFICACIÓN:

- El director provincial de la entidad gestora donde se haya presentado la solicitud dictará resolución expresa y notificará, en el plazo de 30 días contados desde la recepción de la solicitud del interesado, el reconocimiento o negación del derecho a la prestación económica.
- No obstante, el subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional con la base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema mientras no se incorpore a éstas la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al inicio del descanso, en cuyo momento se dictará resolución definitiva.
- Excepcionalmente, suponiendo que se haya iniciado la actividad en la empresa el mes anterior al del hecho causante, será necesario presentar un certificado de la empresa en el que conste la correspondiente base de cotización, que será la que se considere a efectos de cálculo. Se actuará de igual manera cuando el trabajador esté contratado a tiempo parcial y no sea posible determinar la base

reguladora, o en los casos en que las empresas hayan sido autorizadas por la TGSS a diferir el pago de las cuotas con posterioridad al mes siguiente.

PRESCRIPCIÓN:

El derecho al reconocimiento de la prestación prescribe a los 5 años, contados desde el día siguiente a aquel en el que se produce el hecho causante.

PENSIONES DE SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)

El SOVI es un régimen residual que se aplica a aquellos trabajadores y a sus derechos que, reuniendo los requisitos exigidos por la legislación del extinguido régimen, no tengan derecho a la pensión del actual Sistema de la Seguridad Social, con excepción de las pensiones de viudez de las que puedan ser beneficiarios.

La publicación de la Ley 9/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones del SOVI con las pensiones de viudez del Sistema de la Seguridad Social (BOE 07/06), permitió flexibilidades al que estaban sometidas las pensiones de dicho régimen.

Dentro de su acción protectora, están incluidas las siguientes pensiones:

PENSIÓN POR VEJEZ:

REQUISITOS

- Tener 65 años de edad o 60 en el caso de vejez por incapacidad. Esta incapacidad debe ser permanente y total para la profesión habitual y no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social, o a sectores laborales dependientes de integración en él, con excepción de las pensiones de viudez de las que puedan ser beneficiarios.
- Haber estado afiliado en el Régimen del Retiro Obrero o haber cumplido 1.800 días de cotización al Régimen del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) antes del 1 de enero de 1967.

CONTENIDO Y MONTANTE

- Consiste en una pensión imprescriptible, vitalicia y de cuantía fija.
- Si no existe concurrencia con otras pensiones, el montante está constituido por la pensión básica más las mejoras. A partir del 1 de enero de 2010, dicho montante es de 375,70 euros mensuales.

No se consideran pensiones concurrentes las prestaciones económicas reconocidas al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como conse-

cuencia de la guerra civil, ni las pensiones percibidas por los mutilados útiles o incapacitados de primer grado a causa de la pasada Guerra Civil española, cualquiera que fuera la legislación aplicable, las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo, ni el subsidio de ayuda por tercera persona.

- Si existe concurrencia con otras pensiones, el montante está constituido por la pensión básica más la mejora del año 1979, o sea, 1.140 pesetas (6,85 euros) mensuales.

No obstante, cuando la suma de todas las pensiones concurrentes (una vez revalorizadas y calculadas en el cómputo anual), más la pensión del SOVI, sea inferior a la cuantía fija de ésta (calculada en el cómputo anual), la pensión del SOVI se revalorizará en un montante igual a la diferencia resultante. Esta diferencia no tiene carácter consolidable.

Si existe concurrencia con una pensión de viudez, la suma de la pensión o pensiones de viudez y a del SOVI no podrá ser superior al doble de la pensión mínima de viudez correspondiente a beneficiarios con 65 o más años vigente en cada momento, en el cómputo anual. Al superarse el límite indicado, se disminuirá la cuantía de la pensión SOVI en el montante necesario.

- Se pagarán 14 mensualidades por año.

EFECTOS ECONÓMICOS

- Día siguiente a haber cumplido los 65 años de edad si la solicitud se presentó dentro de los 30 días inmedia-

tamente posteriores a la fecha de dicho cumplimiento.

- Desde el primer día del mes siguiente al de la fecha de la solicitud cuando ésta se haya presentado pasado el plazo señalado.
- En caso de vejez por incapacidad (60 años como mínimo), el derecho se hará efectivo desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

INCOMPATIBILIDADES / COMPATIBILIDADES

Con el desempeño de una actividad pública o privada:

El derecho a la pensión es incompatible con la realización de cualquier trabajo o actividad pública o privada, por cuenta ajena o propia, que determine la inclusión del pensionista en un régimen de la Seguridad Social.

Con otras pensiones del Sistema de la Seguridad Social o ajenas a él (con excepción de las pensiones de viudez de las que puedan ser beneficiarios):

- **De pensiones SOVI entre sí:**

Las pensiones del SOVI son incompatibles entre sí. Sin embargo, cuando concurra en una misma persona el derecho de más de una de dichas pensiones, o estando disfrutando de una de ellas nazca el derecho a otra, se podrá optar por la más beneficiosa.

- **Con pensiones reconocidas con-**

forme a la normativa del Régimen General o de los Regímenes Especiales:

Son incompatibles, excepto con la pensión de viudez del sistema, si bien los beneficiarios pueden ejercer el derecho de opción por la pensión más favorable.

No obstante, la prestación de la pensión concedida al amparo de la antigua normativa de accidentes de trabajo no impide la obtención de la pensión del SOVI que pudiera corresponder al beneficiario, cualquiera que sea la naturaleza o sujeto causante de la pensión.

- **Con pensiones de trabajadores de sectores laborales pendientes de la integración prevista en la disposición transitoria octava del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio:**

Son incompatibles cualquiera que sea la naturaleza o sujeto causante (con excepción de las pensiones de viudez de estas entidades sustituyentes que tienen que integrarse en el sistema de la Seguridad Social), si bien los beneficiarios pueden ejercer el derecho de opción por la pensión más favorable.

- **Con pensiones de clases pasivas:**

Las pensiones del SOVI son incompatibles con las pensiones de clases pasivas causadas por el mismo sujeto con posterioridad al 2 de mayo de 1991, fecha de entrada en vigor del RD 691/1991, de 12 de abril, que establece el cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de la Seguridad Social.

No obstante, son compatibles cuando alguna de las pensiones comenzó con anterioridad al establecimiento del cómputo recíproco o por ser diferente el sujeto causante de las pensiones, si bien, en este caso, la cuantía del SOVI será disminuida por concurrir con otra pensión pública ajena al sistema.

Cuando la pensión de clases pasivas sea de viudez, la pensión del SOVI se reconocerá en la cuantía que proceda, teniendo en cuenta que la suma de ambas pensiones no podrá ser superior al doble del montante de la pensión mínima de viudez para beneficiarios con 65 o más años que esté establecido en cada momento. En caso de superarse dicho límite, se procederá a la disminución de la cuantía de la pensión del SOVI en el montante para no exceder del límite indicado.

CON LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS ESTABLECIDAS POR LA LEY 3/2005, DE 18 DE MARZO:

Las pensiones del SOVI son compatibles con las prestaciones económicas de carácter extraordinario, reguladas por la Ley 3/2005, que se apliquen a los ciudadanos de origen español desplazados, durante su minoridad, al extranjero en el periodo comprendido entre el 18 de julio de 1936 y el 31 de diciembre de 1939, como consecuencia de la Guerra Civil española y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera de territorio nacional.

Estas prestaciones no tendrán, en ningún caso, la consideración de prestación concurrente a efectos de determinación de la cuantía de la pensión del SOVI (artículo 4 de la Ley 3/2005, de 18 de marzo).

SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN

- Documento nacional de identidad del solicitante.
- Número de identificación fiscal del solicitante.
- Si el interesado está casado: libro de familia o certificado de boda.
- Documento nacional de identidad del cónyuge y de los mayores de 14 años que convivan con el solicitante y a su cargo.
- Formulario de solicitud
- Esta documentación puede presentarse en cualquier centro de atención e información de la Seguridad Social.

INVALIDEZ

REQUISITOS

- Que la invalidez sea absoluta y permanente para la profesión habitual y sea la causa determinante del cese en el trabajo.
- Que no sea por causa imputable al trabajador o derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizables.
- Certificar 1.800 días de cotización al Seguro de Vejez e Invalidez (SOVI) antes del 1 de enero de 1967. No se considerará válida, a estos efectos, la mera filiación al extinguido Régimen de Retiro Obrero.

- No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social o a sectores laborales pendientes de integración en el, con excepción de las pensiones de viudez de las que puedan ser beneficiarios.
- Tener 50 años. No obstante, si la invalidez está constituida por la pérdida total de movimientos en las extremidades superiores o inferiores, o pérdida total de visión, o demencia mental incurable, se reconoce a partir de los 30 años.

CONTENIDO Y MONTANTE

- Consiste en una pensión imprescriptible, vitalicia y de montante fijo.
- Si no existe concurrencia con otras pensiones, el montante está constituido por la pensión básica más las mejoras. A partir del 1 de enero de 2010, dicho montante es de 375,70 euros mensuales.

No se considerarán pensiones concurrentes las prestaciones económicas reconocidas al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, a los ciudadanos de origen español desplazados en el extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, ni las pensiones percibidas por los mutilados útiles o incapacitados de primer grado a causa de la Guerra Civil española, cualquiera que sea la legislación aplicable, las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo, ni el subsidio de ayuda por tercera persona.

- Si existe concurrencia con otras pensiones, la cuantía está constituida por

la pensión básica más la mejora del año 1979, o sea, 1.140 pesetas (6,85 euros) mensuales.

No obstante, cuando la suma de todas las pensiones concurrentes (una vez revalorizadas y calculadas en el cómputo anual), más la pensión del SOVI, sea inferior a la cuantía fija de ésta (calculada en el cómputo anual), la pensión del SOVI se revalorizará en un valor igual a la diferencia resultante. Esta diferencia no tiene carácter consolidable.

Si existe concurrencia con una pensión de viudez, la suma de la pensión o pensiones de viudez y del SOVI no podrá ser superior al doble de la pensión mínima de viudez correspondiente a beneficiarios con 65 o más años vigente en cada momento, en el cómputo anual. Al superarse el límite indicado, se disminuirá la cuantía de la pensión SOVI en el valor necesario.

- Se pagarán 14 mensualidades por año.

EFFECTOS ECONÓMICOS

El derecho nace cuando se produce el hecho causante y se hará efectivo desde el primer día del mes siguiente al mismo en que haya dado entrada a la solicitud.

SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN

- Documento nacional de identidad del solicitante.
- Número de identificación fiscal del solicitante.

- Si el interesado está casado: libro de familia o certificado de boda.
- Documento nacional de identidad del cónyuge y de los familiares mayores de 14 años, que convivan con el solicitante y a su cargo.
- Modelo de solicitud.
- Esta documentación puede presentarse en cualquiera de los centros de atención e información de la Seguridad Social.

VIUDEZ

REQUISITOS

Con carácter general, se exige no tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social o a sectores laborales pendientes de integración en él.

Los requisitos específicos, según los casos, son:

1. Causante de pensión del SOVI con fallecimiento anterior al 1 de enero de 1967:

- Para el causante: haber fallecido a partir del 1 de enero de 1956.
- Para el solicitante:
 - > Tener 65 años en la fecha del fallecimiento del causante o estar totalmente incapacitado para todo trabajo. No obstante, si en la fecha del fallecimiento del cónyuge el so-

licitante no ha alcanzado la edad de 65 años, pero tiene más de 50, conserva el derecho a que se reconozca la pensión al completar los 65 años.

- > No tener derecho a una pensión de vejez o invalidez SOVI.
- > Haber contraído matrimonio con el causante 10 años antes, como mínimo, del fallecimiento.

2. Causante pensionista del SOVI con fallecimiento posterior al 31 de diciembre de 1966:

Cuando el fallecimiento del pensionista es posterior al 1 de enero de 1967, al solicitante se le exigen idénticos requisitos que los establecidos para tener derecho a la pensión de viudez del Régimen General.

3. Causante no pensionista del SOVI:

- Para el causante:
 - > Fallecimiento a partir del 1-1-56.
 - > Haber estado afiliado en el Retiro Obrero Obligatorio o certificar 1.800 días de cotización al SOVI antes del 1-1-67.
- Para el solicitante:

Se exigen los mismos requisitos que los establecidos para el caso de causante pensionista fallecido con anterioridad a 1-1-67.

CONTENIDO Y MONTANTE

La prestación consiste en una pensión mensual:

- Única.
- Vitalicia.
- De montante fijo. A partir del 1-1-2010, dicho montante es de 375,70 euros mensuales (14 pagas).

EFECTOS ECONÓMICOS

- Causante no pensionista:

El derecho a pensión nace el día siguiente al que se produzca el hecho causante, pero se hará efectivo a partir del primer día del mes siguiente al del fallecimiento si la solicitud se presentó dentro del año inmediatamente siguiente a éste. Si se presenta con posterioridad, la retroactividad es de un año desde la fecha de solicitud.

- Causante pensionista:

Idénticos efectos a los señalados, si bien el plazo de retroactividad se reduce, en su caso, a tres meses.

PRESCRIPCIÓN

Es imprescriptible cuando el fallecimiento del causante o el cumplimiento de los 65 años de edad por el cónyuge superviviente se hayan producido a partir del 22-6-67.

En los demás casos, el plazo de prescripción es de cinco años desde el fallecimiento del causante o a partir del cumplimiento de los 65 años del cónyuge superviviente.

SOLICITUDES Y DOCUMENTACIÓN

- Documento nacional de identidad del solicitante.
- Número de identificación fiscal del solicitante.
- Certificado de óbito.
- Libro de familia actualizado o, en su caso, certificado de boda.

Sólo si se encuentra en alguno de estos supuestos:

- > Si está separado/a o divorciado/a, sentencia de separación judicial o divorcio.
- > Si hubiera más de un beneficiario para disfrutar de la pensión de viudez, declaración de convivencia.

- Modelo de solicitud.
- Esta documentación puede presentarse en cualquiera de los centros de atención e información de la Seguridad Social.

PENSIÓN POR VEJEZ.

BENEFICIARIOS

- Las personas incluidas en el Régimen General, afiliadas y en alta o en situación similar al alta, que reúnan las condiciones de edad, periodo mínimo de cotización y hecho causante, legalmente establecidos.

Se consideran situaciones similares a la de alta, a estos efectos, las siguientes:

- La situación legal de desempleo, total y subsidiado, y la de desempleo involuntario una vez agotada la prestación contributiva o asistencial, siempre que en tal situación se mantenga la inscripción como desempleado en la oficina de empleo.
- La situación del trabajador durante el periodo correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
- La excedencia forzosa.
- El periodo de tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares, que exceda el periodo considerado de cotización efectiva en el artículo 180 de la LGSS.
- La transferencia del trabajador por parte de la empresa fuera del territorio nacional.
- La suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos.
- Los periodos de inactividad entre trabajos temporales.
- Los periodos de prisión sufridos como consecuencia de los casos contemplados en la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía, en los términos regulados en la Ley 18/1984, de 8 de junio.
- Los periodos de percepción de la ayuda equivalente a pensión por vejez anticipada y de la ayuda previa a la pensión por vejez ordinaria.
- La situación de incapacidad temporal que subsista, una vez extinguido el contrato.
- La extensión de los efectos de la incapacidad temporal.
- El supuesto de maternidad o paternidad que subsista una vez extinguido el contrato de trabajo o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo.
- En el caso de artistas y profesionales taurinos, los días que se consideren cotizados dentro de cada año natural en la aplicación de las normas que regulan su cotización y que no se correspondan con los de prestación de servicios (también sirvieron para completar el periodo mínimo de cotización exigido, para la determinación del porcentaje y para el cálculo de la base reguladora).
- En el caso de los trabajadores afectados por el síndrome tóxico que, por tal causa, cesaron en el ejercicio de su actividad laboral o profesional, sin que hayan podido reasumir dicho ejercicio, y que hayan estado inscritos en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, la situación similar se entenderá en relación con el régimen en que el trabajador estaba encuadrado cuando cesó su actividad y para las contingencias comunes.
- El periodo de suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- También serán beneficiarios los trabajadores afiliados al Sistema de la Seguridad Social que, en la fecha del hecho causante, no estén inscritos o en situación similar, siempre que reúnan los requisitos de edad y cotización establecidos.

REQUISITOS

EDAD

REGLA GENERAL:

Tener 65 años de edad. Este requisito será exigido, en todo el caso, cuando se acceda a la pensión sin estar inscrito o en situación similar.

EXCEPCIONES:

La edad mínima puede ser reducida o anticipada, sólo para trabajadores inscritos o en situación similar, en determinados casos especiales:

- Pensión por vejez anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista.
- Pensión por vejez anticipada a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualista.
- Pensión por vejez parcial.
- Pensión por vejez especial a los 64 años.
- Pensión por vejez del personal del Estatuto Minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos y

miembros del cuerpo de la Ertzaintza.

- Pensión por vejez flexible.
- Pensión por vejez de trabajadores portadores de deficiencia igual o superior a 45% o a 65%.

En ningún caso, la aplicación de los coeficientes reductores de la edad dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión por vejez con una edad inferior a 52 años; esta limitación no afectará a los trabajadores de los regímenes especiales (de las Minas de Carbón y Trabajadores del Mar) que, a 1 de enero de 2008, hubieran reconocido coeficientes reductores de la edad de pensión de vejez, a los que se aplicará la normativa anterior.

PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN

Trabajadores inscritos o en situación similar:

- Periodo de cotización genérico: 15 años (5.475 días).
- Periodo de cotización específico: 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de asignar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión por vejez siempre que esté inscrito o en situación similar, sin obligación de cotizar.

Trabajadores no inscritos ni en situación similar:

- Periodo de cotización genérico: 15 años.
- Periodo de cotización específico: 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de asignar el derecho.

A efectos de certificación del periodo mínimo de cotización:

- Sólo se computan las cotizaciones efectivamente realizadas o las similares a estas legal o reglamentariamente.
- No se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

APLICACIÓN GRADUAL DEL PERIODO DE COTIZACIÓN GENÉRICO:

Se aplicará de forma gradual por periodos de 6 meses de forma que se vayan añadiendo 77 días más por cada semestre, a partir del segundo, desde 1 de enero de 2008.

- Enero a junio de 20084.700 días.
- Julio a diciembre de 2008.....4.777 días.
- Enero a junio de 2009..... 4.854 días.
- Julio a diciembre de 2009..... 4.931 días.
- Enero a junio de 2010..... 5.008 días.
- Julio a diciembre de 2010..... 5.085 días.
- Enero a junio de 2011..... 5.162 días.
- Julio a diciembre de 2011..... 5.239 días.
- Enero a junio de 2012..... 5.316 días.
- Julio a diciembre de 2012..... 5.393 días.
- A partir de enero de 2013 5.475 días.

En el caso de trabajadores que, durante todo el año inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante, hubiesen estado contratados a tiempo parcial, el periodo transitorio se aumentará en proporción inversa al porcentaje de jornada realizado en dicho periodo. Para eso, el número de días en que se aumentará el periodo de cotización exigido se reajustará por periodos semestrales en función de la ampliación del periodo transitorio. En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial:

Para certificar los periodos de cotización correspondientes, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

- El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá entre 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.
- Al número de días teóricos de cotización obtenidos se aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, teniendo como resultado el número de días que se considerarán certificados para determinar:
 - > Los periodos mínimos de cotización. La fracción de día, en su caso, se contará como día completo.
 - > El número de años cotizados a efectos de la fijación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión. La fracción de año se computará como un año completo.

HECHO CAUSANTE

Según el supuesto por el cual se acceda a la pensión, se considerará producido el hecho causante:

- El día del cese en la actividad laboral, cuando el trabajador esté inscrito en la Seguridad Social.
- El día de presentación de la solicitud, en los supuestos similares al alta, con las siguientes excepciones:
 - > En caso de excedencia forzosa, el día del cese en el cargo que dio origen a la asimilación.
 - > En caso de traslado a fuera del territorio nacional, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.
- El día de presentación de la solicitud, en las situaciones de no inscripción.

CUANTÍA

La cuantía de la pensión se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje general que corresponde en función de los años cotizados y, en su caso, el porcentaje adicional en el caso de que acceda a la pensión por vejez con más de 65 años.

BASE REGULADORA

Es el cociente que resulta de la división por 210 de las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante.

Si se accede a la pensión a partir de un supuesto de alta o similar sin obligación

de cotizar, el periodo de determinación de la base reguladora (BR) no puede retroceder al momento en el que cesó la obligación de cotizar.

ACTUALIZACIÓN DE BASES DE COTIZACIÓN:

Las bases de cotización de los 24 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante se toman por su valor nominal.

Las demás bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución del Índice de Precios del Consumo (IPC) a partir del mes al que éstas correspondan hasta al mes inmediato anterior a aquel en el que se inicie el periodo a que se refiere el apartado anterior.

INTEGRACIÓN DE LAGUNAS:

Si en el periodo en que tenga que hacerse el cálculo de la BR aparecieran meses durante los cuales no existiera la obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarían, a los exclusivos efectos de dicho cálculo, con la base mínima de cotización, vigente en cada momento, en el Régimen General para los trabajadores mayores de 18 años.

Cuando en alguno de los meses la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mes, se procederá a la integración señalada en el apartado anterior por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer periodo no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal caso, la integración alcanzará hasta este último montante.

En los casos de contrato a tiempo parcial, de relevo y fijo discontinuo, deberá tenerse en cuenta que:

- La integración de los periodos durante los cuales no haya tenido la obligación de cotizar se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar. Si la obligación de cotizar existe sólo durante una parte del mes, la integración procederá por la parte del mes en el que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente no alcance la cuantía de la base mínima citada.
- A excepción de los periodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato de trabajo fijo-discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje a causa de las interrupciones en la prestación de servicios derivadas del propio contrato a tiempo parcial.

AUMENTOS DE LAS BASES DE COTIZACIÓN:

No se podrán computar los aumentos de las bases de cotización, producidos en los últimos dos años, si son consecuencia de aumentos salariales superiores al aumento medio interanual experimentado en el convenio colectivo aplicable o, ante la inexistencia de este, en el correspondiente sector.

Se exceptúan los aumentos salariales que sean consecuencia de la aplica-

ción estricta de las normas contenidas en las disposiciones legales y convenios colectivos sobre antigüedad y aumentos reglamentarios de la categoría profesional, así como aquellos aumentos salariales que deriven de cualquier otro concepto retributivo también regulado por las disposiciones legales o convenio colectivos.

PLURIEMPLEO:

Las bases por las cuales se haya cotizado a las diversas empresas se computarán en su totalidad, sin que la suma de dichas bases pueda exceder el límite máximo de cotización vigente en cada momento.

PLURIACTIVIDAD:

Cuando se certifiquen cotizaciones a varios regímenes y no se asigne derecho a pensión a uno de ellos, las bases de cotización certificadas en este último en régimen de pluriactividad podrán ser acumuladas a la del régimen en el que se asigne la pensión, exclusivamente para la determinación de la BR de ésta, sin que la suma de las bases pueda exceder el límite máximo de cotización vigente en cada momento.

EN CASOS DE EXONERACIÓN DE CUOTAS :

Por los periodos de actividad en los que no se hayan efectuado cotizaciones por contingencias comunes, concretamente en los casos de aquellos trabajadores con contrato indefinido y 65 o más años de edad que certifiquen 35 o más años de cotización efectiva, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

1. Se tomarán las bases por las cuales estuviere cotizando el interesado, salvo que sea superior el resultado al aumentar la media de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior, en el porcentaje de variación media conocida del IPC en el último año indicado más dos puntos porcentuales.

2. Si las bases de cotización declaradas fuesen superiores a la media de las del año anterior, aumentadas según lo dispuesto en la regla 1, se tomará como base de cotización dicha cuantía.

3. A efectos del cálculo de la media citada en la regla 1, se tomarán las bases de cotización correspondientes a la actividad y empresa por la que esté exonerado de cotización y por jornada equiparable a la que se esté realizando.

4. Si no existiesen bases de cotización en todas las mensualidades del año natural anterior, se tomará la media de las bases de cotización que existan, dividido entre el número de meses al que éstas correspondan.

5. Si no existen bases de cotización por la actividad que se encuentra sujeta a la exoneración de cuotas, se tomarán las bases de cotización que tenga el interesado por trabajos por cuenta ajena realizados durante el año anterior al inicio de dicha exoneración, en jornada equiparable a la que se encuentre exenta de cotización.

6. Si no existen bases de cotización el año anterior, se tomarán las bases de cotización del primer año en que existan, calculando la media citada en la regla 1 y aplicando las reglas citadas en los puntos anteriores. Dicha media aumentará en el porcentaje de variación media

del año o años naturales anteriores hasta llegar al año correspondiente al del periodo de exoneración de cuotas.

PORCENTAJE

- El porcentaje varía en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con 50% en 15 años, aumentando un 3% por cada año adicional entre el décimo sexto y el vigésimo quinto y un 2% a partir del vigésimo sexto hasta alcanzar el 100% en 35 años.

ESCALA DE PORCENTAJES POR AÑOS DE COTIZACIÓN

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

Los años de cotización a tener en cuenta son los efectuados:

- A Régimen General de la Seguridad Social.
- A los diferentes Regímenes Especiales de la Seguridad Social.
- A los antiguos Regímenes del Seguro de Vejez e Invalidez y/o Mutualismo Laboral.
- A los regímenes integrados, incluyéndose los anteriores a la implantación de éstos si son computables para asignar derecho a las prestaciones en él previstas.
- La otras entidades de provisión social, que actúen en sustitución de las correspondientes al régimen o a los regímenes que estén dependientes de integración.
- Las efectuadas al Régimen de Clases Pasivas del Estado.
- A las administraciones públicas y organismos dependientes de éstas con anterioridad a 1-1-59 por el personal que no tenía la condición de funcionario.

REGLAS PARA EL CÁLCULO DE LOS AÑOS DE COTIZACIÓN:

Si las cotizaciones son posteriores a 1-1-67, se tomarán todos los días efectivamente cotizados y el total de días se dividirá por 365 para obtener el número de años cotizados. La fracción de año que pueda resultar se computará como año completo.

Si existen cotizaciones anteriores a 1-1-67, el número de años cotizados se obtiene dividiendo por 365 el total de días cotizados (la fracción de año, si existiera, se asimilará a un año completo) obtenidos de la suma de las cotizaciones siguientes:

- Días cotizados en el Régimen General y en otros regímenes a partir de 1-1-67.
- Días cotizados al Seguro de Vejez e Invalidez y Mutualismo Laboral entre 1-1-60 y 31-12-66, siempre que no se superpongan.
- Los días de bonificación que correspondan al trabajador, según la edad cumplida en 1-1-67, siempre que acrediten cotizaciones al Seguro de Vejez e Invalidez y/el Mutualismo Laboral, de acuerdo con la siguiente escala:

ESCALA DE PAGO DE AÑOS Y DÍAS COTIZADOS

Edad 1-1-67	Años
65 años	30
64 años	30
63 años	29
62 años	28
61 años	28
60 años	27
59 años	26
58 años	26
57 años	25
56 años	24
55 años	24
54 años	23
53 años	22

52 años	21
51 años	21
50 años	20
49 años	19
48 años	19
47 años	18
46 años	17
45 años	17
44 años	16
43 años	15
42 años	15
41 años	14
40 años	13
39 años	13
38 años	12
37 años	11
36 años	10
35 años	10
34 años	9
33 años	8
32 años	8
31 años	7
30 años	6
29 años	6
28 años	5
27 años	4
26 años	4
25 años	3
24 años	2
23 años	2
22 años	1
21 años	0

CUANTÍA ADICIONAL PARA LOS TRABAJADORES CON 65 O MÁS AÑOS

- A partir del 1 de enero de 2008, cuando se acceda a la pensión por vejez a una edad superior a los 65 años (reales), siempre que al cumplir esta edad se haya reunido el periodo mínimo de cotización exigido, se asignará al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado, o que se considere legalmente cotizado, entre la fecha en la que se cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión.
- Porcentaje adicional:
 - 2% por cada año completo transcurrido desde la fecha en la que cumplió 65 años hasta la fecha del hecho causante de la pensión.
 - 3% cuando el interesado hubiese acreditado, al menos, cuarenta años cotizados al cumplir 65 años.
- El porcentaje adicional obtenido se sumará al que, con carácter general, corresponda al interesado de acuerdo con los años cotizados. El porcentaje resultante se aplicará a la BR a efectos de determinación del montante de la pensión, que no podrá ser superior, en ningún caso, al límite máximo establecido para las pensiones contributivas en la correspondiente LPGE.
- Si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el límite máximo sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándose sólo parcialmente, el interesado percibirá:

- > La pensión por la cuantía máxima.
- > Además de eso, tendrá derecho a percibir anualmente una cantidad que se obtendrá aplicando a la cuantía máxima vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar el montante de la pensión, redondeando a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se acumulará por meses vencidos y se pagará en catorce pagas.
- > La suma de su valor y el de la pensión o pensiones que hubieran sido asignadas al interesado, en el cómputo anual, no puede superar la cuantía de tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en el cómputo anual.
- > Este beneficio no será de aplicación en los casos de pensión por vejez parcial ni de la pensión por vejez flexible.

Exoneración de cuotas de trabajadores con 65 o más años:

Los empresarios y trabajadores quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por desempleo, Fondo de Garantía Salarial, formación profesional y por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de éstas, en el caso de aquellos trabajadores por cuenta ajena con contratos de trabajo de carácter indefinido, así como de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que hayan completado 65 o más años de edad y certifiquen 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, sin que se

computen a estos efectos las partes proporcionales de pagas extraordinarias.

En el caso de que el trabajador, al cumplir 65 años de edad, no haya completado 35 años de cotización, la exención será aplicable a partir de la fecha en que se certifiquen los 35 años de cotización efectiva.

Las exenciones no serán aplicables a las cotizaciones relativas a trabajadores que presten sus servicios en las administraciones públicas o en los organismos públicos regulados en el título III de la Ley 6/1997, de 14 de abril, de Organización y Funcionamiento de la Administración General del Estado.

INCOMPATIBILIDADES / COMPATIBILIDADES

El disfrute de la pensión es incompatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia, o con la realización de actividades para cualquiera de las administraciones públicas, que den lugar a su inclusión en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales, con las siguientes excepciones:

- Las personas que "accedan" a la pensión por vejez podrán compatibilizar el cobro de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos. Durante dicha situación, denominada pensión por vejez parcial, se reducirá el cobro de la pensión en la proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable.

- Los beneficiarios de pensión por vejez podrán compatibilizar la prestación de la pensión causada con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos. Durante dicha situación, denominada pensión por vejez flexible, se reducirá la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Los pensionistas que, a 28-11-02, tuviesen suspendida la pensión por incompatibilidad con los trabajos realizados podrán solicitar la pensión de vejez flexible. Los efectos de la rehabilitación de la prestación de la pensión, en la cantidad que le corresponda, en función de la jornada realizada, tendrán una retroactividad máxima de 3 meses desde la fecha de la solicitud, sin que, en ningún caso, puedan ser anteriores a 28-11-02.

- La realización de otros trabajos, no siendo a tiempo parcial y en los términos establecidos, produce los siguientes efectos:
 - > La pensión de vejez se suspende, así como la asistencia sanitaria inherente a la condición de pensionista.
 - > El empresario es obligado a solicitar el alta y pagar las contribuciones correspondientes, si fuese el caso.
- Las nuevas cotizaciones sirven para:
 - > Aumentar, en su caso, el porcentaje ordinario de la pensión (hasta 100% con 35 años cotizados).
 - > Certificar el porcentaje del 2%,

desde la fecha en que se certifiquen los 35 años de contribución y se puede aumentar en un porcentaje adicional del 3%, desde la fecha en la que se certifiquen los 40 años de contribución.

- > De ningún modo las nuevas cotizaciones pueden modificar la base reguladora.

EXTINCIÓN

POR FALLECIMIENTO DEL PENSIONISTA.

Derecho de opción

- Los trabajadores que, reuniendo todos los requisitos para obtener reconocimiento del derecho a la pensión de vejez en la fecha de entrada en vigor (5-8-97) de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, no lo hayan ejercido, aunque no hubiesen cesado el trabajo, podrán optar por valerse de la legislación anterior para obtener la pensión en las mismas condiciones a que hubieran tenido derecho el día anterior al de la entrada en vigor de dicha ley.
- En los casos de opción a favor de la legislación anterior a la citada ley, las cotizaciones efectuadas a partir de 5-8-97 no se computarán a efecto alguno ni procederá su devolución.
- La opción tendrá carácter irrevocable.

Pago

Las pensiones se pagan en 14 pagas, una por cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias por año, que se efectúan conjuntamente con las mensualidades de junio y noviembre y en la misma cuantía que la de la mensualidad ordinaria correspondiente a dichos meses.

En los casos de reconocimiento inicial o de renovación de la prestación de una pensión, así como en los casos de suspensión de la prestación de la pensión o extinción de ésta, la paga extraordinaria correspondiente se sufragará en forma de seis prestaciones.

- Se garantizan montantes mínimos, según la edad y cargas familiares.
- La pensión, incluido el montante de la pensión mínima, será reevaluada en el inicio de cada año, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año.
- La pensión de vejez está sujeta a tributación en los términos establecidos en las normas reguladoras del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) y sometida, en su caso, al sistema general de retenciones a cuenta del impuesto.

GESTIÓN Y RECONOCIMIENTO DEL DERECHO

La gestión y el reconocimiento del derecho corresponden al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o, si se trata de trabajadores incluidos en el

campo de aplicación del Régimen Especial del Mar, al Instituto Social de la Marina (ISM).

DOCUMENTOS QUE DEBEN ACOMPAÑAR A LA SOLICITUD

Los documentos que se indican a continuación deben presentarse en formato original acompañados de copia para compulsar o en fotocopia ya compulsada, excepto para los documentos de identidad, en los que será suficiente con la exhibición del original.

1. EN TODOS LOS SUPUESTOS:

- Certificación de la identidad del solicitante, representante legal y demás personas que figuren en la solicitud mediante la siguiente documentación en vigor:
 - > Españoles: Documento nacional de identidad (DNI).
 - > Extranjeros residentes o no residentes en España: pasaporte o, en su caso, documento de identidad vigente en su país y NIE (número de identificación de extranjero) exigido por la AEAT a efectos de pago.
- Documentación que certifique la representación legal, si fuese el caso.

Bases de cotización de los últimos meses a través de:

- > Certificado de la última empresa o empresas en las que haya trabajado.

> Prueba de pago de cuotas, si estuviese obligado a pagarlas.

> Certificado expedido por el SEPE u organismo competente en su comunidad autónoma, en caso de encontrarse desempleado.

2. PENSIÓN POR VEJEZ A LOS 64 AÑOS:

- Contrato del trabajador sustituto o compromiso escrito de la empresa para hacerlo.
- Búsqueda de empleo del trabajador, expedida por el SEPE u organismo competente.

3. PENSIÓN POR VEJEZ PARCIAL:

- Contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila.
- Contrato de relevo del trabajador sustituto.
- Búsqueda de empleo del trabajador, expedida por el SEPE u organismo competente, en su caso, el contrato de duración determinada suscrito con la empresa.

4. PENSIÓN POR VEJEZ ANTICIPADA CON BONIFICACIÓN DE EDAD U OTRA CAUSA:

- Si trabajó en alguna actividad que reconozca bonificación por edad: certificado de la empresa o empresas donde consten la categoría profesional y los periodos trabajados en ese

puesto, o justificante de embarque y desembarque para el ISM.

- Certificado de incapacidad y grado reconocido expedido por el IMSERSO u organismo competente.

- Acreditación de la necesidad de ayuda de terceras personas o por movilidad reducida, expedida por el IMSERSO u organismo competente.

- Tarjeta de candidato a empleo del SEPE u organismo competente, si se encuentra en situación de desempleo involuntario no subsidiado o anticipa la edad de jubilación sin haber sido mutualista.

- Documento que certifique que su contrato de trabajo se extinguió por causas ajenas a su voluntad si va a jubilarse con más de 60 años y menos de 65.

- Certificado de la empresa si se encuentra en supuesto de prejubilación y recibió indemnización en virtud de acuerdo colectivo.

5. PARA INCLUIR EN LA ASISTENCIA SANITARIA:

- Libro de familia, certificado literal o actas del registro civil que certifiquen el parentesco con el solicitante.

- Certificado municipal que acredite la convivencia con el solicitante (no se exige para el cónyuge y los hijos), cuando el funcionario lo considere necesario.

- Auto judicial o certificado de acogida familiar, expedido por la comunidad autónoma.
- Resolución judicial de separación o divorcio donde conste la custodia de los hijos menores y, en su caso, la cuantía de la pensión compensatoria al cónyuge o la pensión alimentaria a los hijos.
- Acreditación de residencia habitual en España de extranjeros, mediante certificado de inscripción en el ayuntamiento o tarjeta de residencia, cuando el funcionario lo considere necesario.

Si tuvo algún aborto de más de 6 meses o hijos fallecidos antes de las 24 horas de vida, certificado del Registro Civil donde conste su existencia.

Esta documentación puede presentarse en cualquiera de los centros de atención e información de la Seguridad Social.

COORDINACIÓN INTERNACIONAL DE LEGISLACIONES - ESTADOS DE LA UNIÓN EUROPEA / ESPACIO ECONÓMICO EUROPEO (EEE) / SUIZA

Los instrumentos que coordinan internacionalmente los regímenes de legislaciones de Seguridad Social de los Estados miembros de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo y de Suiza son la Normativa (CEE) nº 1408/71 y la Normativa (CEE) nº 574/72, estableciendo este último las modalidades de aplica-

ción del primero.

Países donde son aplicables las normativas comunitarias:

Los Estados donde las personas comprendidas por el ámbito de aplicación personal de la Normativa (CEE) nº 1408/71 pueden hacer valer sus derechos son:

- Los Estados miembros de la Unión Europea: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre, Dinamarca, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, República Eslovaca, Rumanía y Suecia;

- Los Estados EFTA que, con aquéllos, integran el Espacio Económico Europeo: Islandia, Liechtenstein y Noruega;

- Suiza.

PERSONAS COMPRENDIDAS

Se beneficiarán de las disposiciones de las normativas los nacionales de uno de los Estados enunciados con anterioridad, así como los refugiados, apátridas y personas sujetas a los correspondientes regímenes, independientemente de la nacionalidad, que:

- Ejercen actividad asalariada o no asalariada;
- Sean familiares de las personas anteriormente mencionadas;
- Sean miembros supervivientes de las familias de los trabajadores y de los

pensionistas, cualquiera que sea su nacionalidad;

- Sean estudiantes;
- Sean funcionarios públicos.

Para una definición de los términos utilizados, tales como "trabajador asalariado", "apátrida" o "estudiante", deberá consultarse el artículo 1º de la Normativa (CEE) nº 1408/71.

Prestaciones comprendidas, siempre que se encuentren comprendidas en los regímenes de Seguridad Social generales y especiales, contributivos y no contributivos.

- Enfermedad y maternidad;
- Invalidez;
- Vejez;
- Supervivencia;
- Por accidente de trabajo y enfermedad profesional;
- Subsidios por defunción;
- Desempleo;
- Familiares [excepto en las situaciones previstas en el anexo a la Normativa (CE) nº 859/2003].

DETERMINACIÓN DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE

1. REGLA GENERAL

La persona que ejerza una actividad asalariada en el territorio de un Estado miembro está sujeta, en principio, a la legislación de la Seguridad Social de este Estado, aunque se encuentre residiendo en el territorio de otro Estado miembro

o aunque la empresa o entidad patronal que emplea a esta persona tenga su sede o domicilio en el territorio de otro Estado miembro.

2. DESPLAZAMIENTO DE TRABAJADORES

Sin embargo, si una persona que ejerce actividad asalariada en el territorio de un Estado miembro, al servicio de una empresa de la cual normalmente depende, es desplazada por esa empresa al territorio de otro Estado miembro en el marco de una prestación de servicios, continúa sujeta, de pleno derecho, a la legislación del primer Estado miembro, siempre que el periodo previsible de desplazamiento no exceda doce meses y la persona en cuestión no tenga por función sustituir a otro trabajador que haya finalizado el periodo de desplazamiento.

Son condiciones esenciales para la continuación de la vinculación a la legislación del Estado miembro de desplazamiento que la empresa que desplace ejerza regular y continuamente actividades significativas en el territorio de este Estado y que los trabajadores desplazados continúen sujetos a la autoridad y dirección de la citada empresa.

DESTACAMENTOS

L 35/80



Diario Oficial de la Unión Europea

1.3.2003

DECISIÓN N^o 186 de 27 de junio de 2002

relativa a los modelos de formularios necesarios para la aplicación de los Reglamentos (CEE) n^o 1408/71 y (CEE) n^o 574/72 del Consejo (E 101)

(Texto pertinente a efectos del EEE)

(2003/149/CE)

LA COMISIÓN ADMINISTRATIVA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS PARA LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES,

Vista la letra a) del artículo 81 del Reglamento (CEE) n^o 1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad (1), en virtud de la cual la Comisión Administrativa se encargará de resolver todas las cuestiones administrativas que se deriven del Reglamento (CEE) n^o 1408/71 y de los Reglamentos posteriores,

Visus el apartado 1 del artículo 2 del Reglamento (CEE) n^o 574/72 del Consejo (2), en virtud del cual la Comisión Administrativa elaborará los modelos de certificados, certificaciones, declaraciones, solicitudes y demás documentos necesarios para la aplicación de los Reglamentos,

Vista la Decisión n^o 172, de 9 de diciembre de 1998, relativa a los modelos de formularios necesarios para la aplicación de los Reglamentos (CEE) n^o 1408/71 y (CEE) n^o 574/72 del Consejo (E 101) (3),

Considerando lo siguiente:

- (1) Es necesario modificar el formulario E 101 a fin de que la institución competente certifique la legislación aplicable a los trabajadores asalariados de los transportes internacionales.
- (2) En virtud del anexo VI del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, de 2 de mayo de 1992, completado mediante el Protocolo de 17 de marzo de 1993, se aplican en el Espacio Económico Europeo los Reglamentos (CEE) n^o 1408/71 y (CEE) n^o 574/72.
- (3) En virtud de la Decisión del Comité Mixto del EEE, los modelos de formularios necesarios para la aplicación de los Reglamentos (CEE) n^o 1408/71 y (CEE) n^o 574/72 se adaptarán y utilizarán en el Espacio Económico Europeo.
- (4) Por razones prácticas, es conveniente utilizar formularios idénticos en el territorio de la Comunidad y en el territorio del Espacio Económico Europeo.
- (5) La lengua de expedición de los formularios es objeto de la Recomendación n^o 15 de la Comisión Administrativa.

DECIDE:

1. El modelo de formulario E 101, que figura en la Decisión n^o 172 se sustituirá por el modelo adjunto a la presente Decisión.
2. Las autoridades competentes de los Estados miembros pondrán a disposición de los interesados (derechahabientes, instituciones, empresarios, etc.) el formulario anejo a la presente Decisión.
3. El formulario estará disponible en las lenguas oficiales de la Comunidad y se presentará de tal manera que las distintas versiones puedan superponerse perfectamente, para permitir que todos los destinatarios (derechahabientes, instituciones, empresarios, etc.) reciban el formulario impreso en su lengua nacional.
4. La presente Decisión será aplicable a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea.

El Presidente de la Comisión Administrativa
Carlos GARCÍA DE CORTÁZAR Y NEBEDA

(1) DO L 149 de 5.7.1971, p. 2.
(2) DO L 74 de 27.3.1972, p. 1.
(3) DO L 143 de 5.6.1999, p. 13.

CERTIFICADO RELATIVO A LA LEGISLACIÓN APLICABLE

Reglamento (CEE) nº 1408/71: artículo 13.2.d); artículo 14.1.a); artículo 14.2.a), artículo 14.2.b); artículo 14 bis.1.a), 2 y 4;
artículo 14 ter.1, 2 y 4; artículo 14 quater a); artículo 14 sexies; artículo 17
Reglamento (CEE) nº 574/72: artículo 11.1; artículo 11 bis .1; artículo 12 bis.2.a), 5 c) y 7.a); artículo 12ter

1.	<input type="checkbox"/> Trabajador por cuenta ajena	<input type="checkbox"/> Trabajador por cuenta propia	
1.1.	Apellido(s) (2)		
1.2.	Nombre	Apellidos de soltera (2)	
1.3.	Fecha de nacimiento (2)	Nacionalidad	DNI (4)
1.4.	Dirección habitual		
	Calle	nº	Apartado de correos
	Ciudad	Código postal	País
1.5.	Nº de afiliación (5)		

2.	<input type="checkbox"/> Empresario	<input type="checkbox"/> Actividad por cuenta propia	
2.1.	Nombre o razón social		
2.2.	Nº de identificación (6)		
2.3.	¿Se trata de una agencia de contratación? sí <input type="checkbox"/> no <input type="checkbox"/>		
2.4.	Dirección		
	Teléfono	Fax	E-mail
	Calle	nº	Apartado de correos
	Ciudad	Código postal	País

3. El trabajador anteriormente citado
- 3.1. ha estado empleado por el empresario mencionado desde
 realiza una actividad por cuenta propia desde
en
- 3.2. trabaja destacado o ejercerá una actividad por cuenta propia durante un periodo que se extenderá probablemente
del al
- 3.3. en la(s) empresa(s) que se indica(n) a continuación en el buque que se indica a continuación

3.4.	Nombre o razón social de la empresa o del buque		
3.5.	Dirección/direcciones		
	Calle	nº	Apartado de correos
	Ciudad	Código postal	País
	Calle	nº	Buzón
	Ciudad	Código postal	País
3.6.	Nº de identificación (6)		

4. ¿Quién paga el salario y las cotizaciones a la seguridad social de la persona desplazada?

4.1. El empresario mencionado en el punto 2

4.2. La empresa mencionada en el punto 3.4

4.3. Otro En este caso, indíquese el nombre

..... y la
dirección

Calle nº Apartado de correos

Ciudad Código postal País

5. La persona asegurada queda sujeta a la legislación del país (*)

5.1. de conformidad con el artículo

13.2.d

14.1.a

14.2.a

14.2.b

14 bis 1.a

14 bis 2

14 bis 4

14 ter 1

14 ter 2

14 ter 4

14 quater a

14 sexies

17

del Reglamento (CEE) nº 1408/71

5.2. desde el hasta el

5.3. mientras dure la actividad (véase la carta de la autoridad competente o del organismo designado en el país de empleo que autoriza al asegurado a seguir sujeto a la legislación del Estado de origen, enviada con fecha

de ref.)

6. Institución competente del país a cuya legislación está sometido el trabajador

6.1. Nombre Nº de código (*)

6.2. Dirección

Teléfono Fax E-mail

Calle nº Apartado de correos

Ciudad Código postal País

6.3. Sello

6.4. Fecha

6.5. Firma

INSTRUCCIONES

El formulario deberá cumplimentarse en caracteres de imprenta, utilizando únicamente las líneas de puntos. El formulario consta de 4 páginas; ninguna de ellas podrá excluirse, aun cuando no contengan datos pertinentes.

La institución designada por el Estado miembro a cuya legislación esté sujeto el trabajador deberá cumplimentar el formulario a petición del trabajador o de su empresario y devolverlo al interesado. Cuando el trabajador esté destacado en Bélgica, los Países Bajos, Finlandia, Suecia o Islandia, la institución deberá también enviar una copia del formulario, en Bélgica, si se trata de un trabajador por cuenta ajena, al «Office national de sécurité sociale/Rijksdienst voor sociale zekerheid» de Bruselas (Instituto nacional de la seguridad social); y si se trata de un trabajador por cuenta propia, al «Institut national d'assurances sociales pour les travailleurs indépendants/Rijksinstituut voor sociale verzekering der zelfstandigen», de Bruselas; si se trata de marinos, a la «Caisse de secours et de prévoyance des marins/ de Hulp- en Voorzorgskas voor Zeevarenden», de Amberes; si se trata de un funcionario, al servicio de relaciones internacionales del Ministerio de Asuntos Sociales; en los Países Bajos, al «Sociale Verzekeringsbank» (Banco del seguro social), Amstelveen; en Finlandia, al «Eläketurvakeskus» (Instituto nacional de la seguridad social), de Helsinki; en Suecia, al «Riksförsäkringsverket» (Consejo Nacional de Seguridad Social), de Estocolmo; en Islandia, al «Tryggingastofnun ríkisins» (Instituto Nacional de Seguridad Social), de Reykjavik.

Indicaciones para la persona asegurada

Antes de su partida para ir a trabajar a un Estado miembro distinto de aquél en que está usted asegurado, hágase extender, según convenga, un formulario E 128 o E 106 por la institución del seguro de enfermedad-maternidad. Si usted mismo o un miembro de su familia necesitan prestaciones en especie (por ejemplo, tratamiento médico, medicamentos, hospitalización, etc.) en el país en que está trabajando, deberá seguir las instrucciones indicadas en el formulario de que se trate. Si usted tiene un formulario E 106, deberá presentarlo lo antes posible ante la institución del seguro de enfermedad-maternidad del lugar donde trabaja. Si dispone de un formulario E 128, deberá conservarlo hasta que necesite un tratamiento médico. Si no dispone usted del formulario, el seguro de enfermedad-maternidad del lugar donde trabaja deberá solicitarlo a la institución en que está usted asegurado.

Indicaciones para los empresarios

El Estado miembro que reciba una solicitud de aplicación de los artículos antes mencionados 14 (1), 14 ter (1) o 17 del Reglamento (CEE) nº 1408/71 informará al empresario y al trabajador afectados sobre las condiciones bajo las cuales el trabajador destacado puede continuar sujeto a su legislación.

Se informará al empresario de la posibilidad de controles durante el período de destacamiento, a fin de determinar que este período no ha finalizado. Los controles pueden referirse, en especial, al pago de cotizaciones y al mantenimiento de la relación directa. Por otra parte, el empresario del trabajador destacado informará a la institución competente del Estado de envío de los cambios que se hayan producido durante el período de destacamiento, y en particular:

- si el destacamiento o la ampliación solicitados no han llegado a producirse;
- si el destacamiento se ha interrumpido, a menos que la interrupción de la actividad del trabajador para la empresa en el Estado de empleo sea de carácter puramente temporal;
- si el trabajador destacado ha sido destinado por su empresario a otra empresa en el Estado de empleo.

En los primeros dos casos, el trabajador devolverá este formulario a la institución competente del Estado de origen del destacamiento.

Indicaciones para la institución del lugar de estancia

Si el interesado presenta el certificado apropiado (E 128 o E 106), la institución de seguro del país de estancia también le concederá, con carácter provisional, las prestaciones necesarias en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. En este caso, si dicha institución necesita la certificación E 123, deberá dirigirse lo antes posible:

en **Bélgica**, para los trabajadores por cuenta ajena, en caso de enfermedad profesional, al «Fonds des maladies professionnelles/Fonds voor beroepsziekten» (Fondo de enfermedades profesionales), Bruselas, y en caso de accidente de trabajo, a la compañía de seguros designada por el empresario;

en **Dinamarca**, al «Arbejdsskadestyrelsen» (Comité nacional de accidentes laborales), Copenhague;

en **Alemania**, a la «Berufsgenossenschaft» competente (Institución del seguro de accidentes);

en **España**, a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de Seguridad Social;

en **Irlanda**, a la «Planning Unit» (unidad de planificación) del «Department of Health» (Ministerio de Sanidad), Dublín 2;

en **Italia**, a la delegación provincial competente del «Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro» (INAIL, Instituto nacional del seguro de accidentes de trabajo);

en **Luxemburgo**, a la «Association d'assurance contre les accidents» (Asociación de seguros de accidentes);

en los **Países Bajos**, al «Sociale Verzekeringsbank» (Banco de la seguridad social), Amstelveen;

en **Austria**, a la institución competente del seguro de accidentes;

en **Portugal**, al «Centro Nacional de Protecção contra os Riscos Profissionais» (Centro nacional para la protección contra los riesgos profesionales), Lisboa;

en **Finlandia**, al «Tapaturmavakuutuslaitosten Liitto» (Federación de instituciones de seguro de accidentes), Bulevardi 28, 00120 Helsinki;

en **Suecia**, al «Försäkringskassan» (Instituto de la seguridad social);

en los **demás Estados miembros**, a la institución competente del seguro de enfermedad;

en **Islandia**, al «Tryggingastofnun ríkisins» (Instituto nacional de la seguridad social), Reykjavik;

en **Liechtenstein**, al «Amt für Volkswirtschaft» (Instituto de la economía nacional), Vaduz;

en **Noruega**, al «Folketrygdkontoret for utenlandssaker» (Instituto del seguro nacional para la seguridad social en el extranjero), Oslo.

Si el trabajador depende del régimen francés de seguridad social, el fondo competente para reconocer el derecho a las prestaciones es el fondo de afiliación, que puede no ser el mismo que figura en el formulario E 101. En caso necesario, los formularios E 128 o E 123 deberán solicitarse ante el seguro del lugar de residencia habitual del trabajador.

Si un trabajador por cuenta propia está cubierto por un régimen de seguridad social finlandés o islandés, será siempre necesario pedir el formulario E 123.

En caso de que un trabajador cubierto por un régimen islandés de seguridad social sufra un accidente laboral o padezca una enfermedad profesional, el empresario deberá en todos los casos comunicar este extremo a la institución competente.

NOTAS

- (*) Acuerdo EEE sobre el Espacio Económico Europeo, anexo VI, seguridad social. A efectos de este acuerdo, el presente formulario también será aplicable en Islandia, Liechtenstein y Noruega.
- (1) Símbolo del Estado miembro a cuya legislación está sujeto el trabajador: B = Bélgica; DK = Dinamarca; D = Alemania; GR = Grecia; E = España; F = Francia; IRL = Irlanda; I = Italia; L = Luxemburgo; NL = Países Bajos; A = Austria; P = Portugal; FIN = Finlandia; S = Suecia; GB = Reino Unido; IS = Islandia; FL = Liechtenstein; N = Noruega.
- (2) Para los nacionales españoles, indiquense los dos apellidos.
Para los nacionales portugueses, indiquense todos los apellidos (apellidos, nombre y apellido de soltera) en el orden del Registro Civil, tal como aparecen en el documento de identidad o el pasaporte.
- (3) El día y el mes deberán indicarse con dos dígitos cada uno y el año, con cuatro dígitos (ejemplo: 1 de agosto de 1921 = 01.08.1921).
- (4) Para los nacionales españoles, indicar el número del documento nacional de identidad (DNI), si se posee, aunque esté caducado. En caso de no poseerlo, indicar expresamente: «ninguno».
- (5) Para los trabajadores sujetos a la legislación belga, indicar el número de identificación de la seguridad social del trabajador (NISS).
Para los trabajadores sujetos a la legislación danesa, indicar el número de CPR.
Para los trabajadores sujetos a la legislación neerlandesa, indicar el número SOFI.
- (6) Se ruega indicar el mayor número de datos posible que puedan servir para identificar al empresario, la razón social o al trabajador por cuenta propia:
Para los buques, indicar el nombre y el número de registro del buque.
Para Bélgica, si se trata de un trabajador por cuenta ajena, indicar el número del registro «ONSS/RSZ» del empresario, y si se trata de un trabajador por cuenta propia, el número de «TVA/BTW».
Para Dinamarca, indicar el número de SE.
Para Alemania, el «Betriebsnummer des Arbeitgebers».
Para Francia, indicar el número de SIRET.
Para España, indicar el «Código de Cuenta de Cotización» (CCC) del empresario.
Para los trabajadores sujetos a la legislación sobre accidentes de trabajo finlandesa, indicar el nombre de la institución de seguro de accidente competente.
Para Noruega, indicar el número de la empresa.
- (7) Completar si se tiene.
-

SEGURIDAD SOCIAL



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

TA.1

Registro de Inmigrantes

Registro de Ciudadanos

SOLICITUD DE: AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL Y VARIACIÓN DE DATOS

1. DATOS DEL SOLICITANTE

1.1 PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	1.2 SEXO
1.3 TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO (Marque con una "X")		1.4 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	1.5 NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL
D.N.I.:	TARJETA DE EXTRANJERO:	PASAPORTE:	
FECHA DE NACIMIENTO	NOMBRE DEL PADRE	NOMBRE DE LA MADRE	
Día: <input type="text"/> Mes: <input type="text"/> Año: <input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
LUGAR O MUNICIPIO DE NACIMIENTO	PROVINCIA DE NACIMIENTO	PAÍS DE NACIMIENTO	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
1.6 GRADO DE DISCAPACIDAD	NACIONALIDAD	1.7 APELLIDO DE SOLTERIA (Solo nacionalidad Unión Europea excepto España)	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
1.8 DOMICILIO	TIPO DE VÍA: <input type="text"/> NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA: <input type="text"/>		
	BLOQUE: <input type="text"/> N.º: <input type="text"/> BIS: <input type="text"/> ESCAL: <input type="text"/> PISO: <input type="text"/> PUERTA: <input type="text"/> C/POSTAL: <input type="text"/>		
	MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO: <input type="text"/>		
	PROVINCIA: <input type="text"/> TELÉFONO: <input type="text"/>		

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD (Marque con "X" la opción correcta)

AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL:
 ASIGNACIÓN NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL:
 VARIACIÓN DE DATOS:

2.1 CAUSA DE LA VARIACIÓN DE DATOS

A esta solicitud se acompañan los siguientes documentos:

<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
----------------------	----------------------	----------------------

3. DATOS RELATIVOS A LA NOTIFICACIÓN (Marque con una "X" la opción correcta)

A efectos de lugar de Notificación el interesado/a señala como domicilio preferente: El indicado en datos del solicitante El indicado a continuación

TIPO DE VÍA: <input type="text"/>	NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA: <input type="text"/>	BLOQUE: <input type="text"/>	N.º: <input type="text"/>	BIS: <input type="text"/>	ESCAL: <input type="text"/>	PISO: <input type="text"/>	PUERTA: <input type="text"/>	C/POSTAL: <input type="text"/>
MUNICIPIO / ENTIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO: <input type="text"/>			PROVINCIA: <input type="text"/>			TELÉFONO: <input type="text"/>		

LUGAR, FECHA Y FIRMA DEL SOLICITANTE

Lugar: <input type="text"/>	Fecha: <input type="text"/>
Firma: <input type="text"/>	

LUGAR, FECHA Y FIRMA DEL/DE LA EMPRESARIO/S, CUANDO PROCEA

Lugar: <input type="text"/>	Fecha: <input type="text"/>
Firma: <input type="text"/>	

ORGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCION PROVINCIAL D'ADMINISTRACION DE LA T. G. S. S.

ADVERTENCIA: En las Comunidades Autónomas con lengua cooficial, existe a su disposición este mismo cuestionario en lengua vernácula.

TA.1
(09-2007)

RESGUARDO DE SOLICITUD DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL Y VARIACIÓN DE DATOS (TA.1)

Con la fecha que se indica en este documento ha tenido entrada, en el registro de esta Dirección Provincial o Administración de la Seguridad Social, la solicitud cuyos datos figuran a continuación:

DATOS DEL TRABAJADOR/A

APELLIDOS Y NOMBRE	
Nº DE SEGURIDAD SOCIAL	Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO
AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL
VARIACIÓN DE DATOS	
CAUSA DE LA VARIACIÓN DE DATOS	

TA.1 (Resguardo)
(09-2007)

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competentes para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.

SUBSANACIÓN Y/O MEJORA DE LA SOLICITUD DE AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL Y VARIACIÓN DE DATOS (TA.1)

La solicitud de afiliación, asignación de número de seguridad social y variación de datos, cuyos datos figuran a continuación, no reúne los requisitos establecidos por el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y/o los establecidos en el Reglamento General aprobado por Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por lo que no se puede dictar resolución expresa en el mismo acto de la presentación de la solicitud.

DATOS DEL TRABAJADOR/A

APELLIDOS Y NOMBRE	
Nº DE SEGURIDAD SOCIAL	Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO
AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL	ASIGNACIÓN DE NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL
VARIACIÓN DE DATOS	
CAUSA DE LA VARIACIÓN DE DATOS	

De conformidad con lo establecido en el art. 71 de la Ley 30/1992, en un plazo de DIEZ DÍAS, el solicitante deberá subsanar la falta que se indica y/o acompañar los documentos que se relacionan:

--

Si no se subsanara la falta o no se entregasen los documentos solicitados, se le tendrá por desistido de su petición, dictándose la correspondiente resolución, notificándose a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.

TA.1 (Subsanación)
(09-2007)

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.

NOTAS INFORMATIVAS

PROTECCIÓN DE DATOS.- A los efectos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE del 14-12-1999), de Protección de Datos de Carácter Personal, se le informa que los datos consignados en el presente modelo serán incorporados al Fichero General de Afiliación, regulado por la Orden de 27-07-1994. Respecto de los citados datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación, en los términos previstos en la indicada Ley Orgánica 15/1999.

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL MODELO

GENERALES

- El documento deberá cumplimentarse a máquina o con letras mayúsculas, sin enmiendas ni tachaduras.
- Los espacios sobre fondo gris deben cumplimentarse por la Administración de la Seguridad Social.
- El modelo TA.2/S SIMPLIFICADO se podrá utilizar para realizar las solicitudes de bajas de trabajadores por cuenta ajena.

ESPECÍFICAS

1. DATOS DEL AFILIADO/A

- 1.1- Tipo de Documento Identificativo.-** Marque con una "X": Documento Nacional de Identidad -DNI-, Tarjeta de Extranjero o Pasaporte.
- 1.2- Número del Documento Identificativo.-** Se reflejará el número del documento identificativo, si se trata de Tarjeta de Extranjero se anotará el Número de Identificación de Extranjero (NIE).
- 1.3- Número de Teléfono móvil para SMS.-** Si el campo se cumplimenta, la TGSS remitirá SMS comunicando alta/baja laboral.

3. DATOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

- 3.1- Vacaciones retribuidas y no percibidas.-** Indicar, si procede, la fecha en que finaliza el periodo que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas que no haya disfrutado el trabajador con anterioridad a la finalización de la relación laboral, o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos.

4. DATOS DE LA EMPRESA SOLICITANTE

- 4.1- Régimen/Sistema Especial de Seguridad Social.-** Indicar el Régimen y, en su caso, el Sistema Especial en el que se ha encuadrado al trabajador/a. Asimismo, se indicará si el trabajador/a ha pertenecido a alguno de los siguientes colectivos: Artistas, Taurinos o Concierto de Asistencia Sanitaria. En el caso del Régimen Especial del Mar se indicará el grupo de cotización (I, IIA, IIB ó IIB)



TA.2/S SIMPLIFICADO

Registro de presentación

Registro de entrada

SOLICITUD DE BAJA DEL TRABAJADOR/A POR CUENTA AJENA O ASIMILADO/A

1. DATOS DEL AFILIADO/A

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL
FECHA DE NACIMIENTO Día: <input type="text"/> Mes: <input type="text"/> Año: <input type="text"/>			1.1. TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO D.N.I. <input type="checkbox"/> PASAPORTE DE EXTRANJERO <input type="checkbox"/> PASAPORTE <input type="checkbox"/>
1.2. Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO			1.3. Nº DE TELÉF. MOVIL PARA S.M.S.

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD

CAUSA DE LA BAJA	FECHA DE BAJA Día <input type="text"/> Mes <input type="text"/> Año <input type="text"/>
------------------	---

3. DATOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

3.1 VACACIONES RETRIBUIDAS Y NO RETRIBUIDAS	FECHA DE FIN DE VACACIONES Día <input type="text"/> Mes <input type="text"/> Año <input type="text"/>
---	--

4. DATOS DE LA EMPRESA SOLICITANTE

RAZÓN SOCIAL DEL EMPRESARIO COLECTIVO O NOMBRE Y APELLIDOS DEL EMPRESARIO INDIVIDUAL		4.1 RÉGIMEN: SISTEMA ESPECIAL	4.2 TIPO DE CUENTA COTIZACIÓN (I, C, C, J)
5.1 S.I.R. NOMBRE DE LA VÍA PÚBLICA		BLOQUE	N.º M.
5.2 S.I.R. MUNICIPIALIDAD DE ÁMBITO TERRITORIAL INFERIOR AL MUNICIPIO		5.3 ESC.	5.4 PUEBLO
		5.5 COD. POSTAL	
5.6 TELÉFONO			

FIRMA Y SELLO DEL EMPRESARIO/A	DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN DE LA SUBSANACIÓN Y MEJORA DE LA SOLICITUD	DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN
	Fecha: D.N.I.:	Fecha: D.N.I.:
	FIRMA:	FIRMA:

INDICACIONES Y FECHA RECEPCIÓN

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T. G. S. S. E.:

AGENCIACIÓN
En las Comarcas Autónomas con lengua propia, el presente formulario podrá ser utilizado en cualquier idioma.

No es necesario
rellenarlo



SUBSANACIÓN Y/O MEJORA DE LA SOLICITUD DE BAJA DE LA TRABAJADORA POR CUENTA AJENA O ASIMILADA (R.25 SIMPLIFICADO)

La solicitud de baja del/la trabajadora por cuenta ajena asimilada (o por otros figuras a considerar) requiere la subsanación establecida por el art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y/o los establecidos en el Reglamento General aprobado por Real Decreto 14/1998 de 26 de enero, por lo que se le puede dictar resolución expresa en el mismo acto de la presentación de la solicitud.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL AFILIADO

Nº DE SEGURIDAD SOCIAL DEL AFILIADO C.C.C.

RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

FECHA DE LA BAJA Día Mes Año

INSTRUMENTO DE SUBSANACIÓN

De conformidad con lo establecido en el art. 71 de la Ley 30/1992, en un plazo de DIEZ DÍAS, la empresa solicitante deberá subsanar la falta que se indica y/o acompañar los documentos que se relacionan:

La Administración de la Seguridad Social competente para tramitar la solicitud de baja es la que se indica en este documento.

Si no se subsana la falta o no se entregasen los documentos solicitados, se le tendrá por desistido de su petición, dictándose la correspondiente resolución, notificándose a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el Registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.



RESGUARDO DE SOLICITUD DE BAJA DEL TRABAJADORA POR CUENTA AJENA O ASIMILADA (R.25 SIMPLIFICADO)

Con la fecha que se indica en el reverso del presente documento ha estado creada en el registro de esta Administración de la Seguridad Social la solicitud cuyos datos figuran a continuación:

APELLIDOS Y NOMBRE DEL AFILIADO

Nº DE SEGURIDAD SOCIAL DEL AFILIADO C.C.C.

RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

FECHA DE LA BAJA Día Mes Año

R. 25 SIMPLIFICADO (R.25)

La Administración de la Seguridad Social competente para tramitar la solicitud de baja es la que se indica en este documento.

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el Registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que recaiga resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.



NOTAS INFORMATIVAS

PROTECCIÓN DE DATOS. A los efectos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (B.O.E. del 14-12-1999), de protección de datos de carácter personal, se le informa que sus datos consignados en el presente modelo serán incorporados al Fichero General de Afiliación, regulado por la Orden de 27-07-1994. Para que los citados datos, podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación, en los términos previstos en la indicada Ley Orgánica 15/1999.

GENERALES

- El documento deberá cumplimentarse a máquina o con letras mayúsculas, sin enmiendas ni tachaduras.
- Los espacios sobre fondo gris deben cumplimentarse por la Administración de la Seguridad Social.

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL MODELO

ESPECÍFICAS

1. DATOS DEL AFILIADO/A

- 1.1- Grado de Discapacidad.** - Si el trabajador/a es discapacitado/a, indiquese el grado de discapacidad.
- 1.2- Número del Documento Identificativo.** - Se reflejará el número del documento identificativo, si se trata de Tarjeta de Extranjero se anotará el Número de Identificación de Extranjero (N.I.E.).
- 1.3- Número de Teléfono móvil para SMS.** - Si el campo se cumplimenta, la TGSS remitirá SMS comunicando alta/baja laboral.

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD

- 2.1- Situación de Inactividad.** - Si la solicitud se formula para comunicar el inicio o la finalización de una situación de inactividad del trabajador dentro de una relación laboral, siempre que tal situación de inactividad comprenda un mes natural completo o más, se marcará con "X" el apartado que proceda. En el apartado FECHA DE ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS, se anotará, en el supuesto del inicio de la situación de inactividad, el primer día en el que el trabajador no realice actividad y, en el supuesto del fin de la situación de inactividad, el último día en el que el trabajador no realice actividad.
- 2.2- Causa de Alta, Baja o Variación de Datos.** - Si se trata de una solicitud de Baja, indicar la causa. En el supuesto de Variación de Datos, indicar brevemente la causa de la misma.

3. DATOS DE LA EMPRESA SOLICITANTE

- 3.1- Régimen/Sistema Especial de Seguridad Social.** - Indicar el Régimen y, en su caso, el Sistema Especial en el que se encuadra al trabajador/a. Asimismo, se indicará si el trabajador pertenece a alguno de los siguientes colectivos: Representantes de Comercio, Artistas, Taurinos o Concierto de Asistencia Sanitaria. En el caso del Régimen Especial del Mar se indicará el grupo de cotización (I, IA, IB, ó III).

4. DATOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

- 4.1- Contrato de Trabajo.** - En el supuesto de que el contrato de trabajo que regula la relación laboral entre el empresario y el trabajador haya sido formalizado por el empresario solicitante del alta, se dejarán en blanco los apartados 4.1.2., 4.1.3. y 4.1.5.
- 4.1.1- Código.** - Consignará el código del contrato de trabajo según las claves establecidas por la Tesorería General de la Seguridad Social.
- 4.1.2- Fecha de inicio del Contrato de Trabajo.** - Este apartado, únicamente deberá cumplimentarse en las solicitudes de alta cuando se cumplan los condicionantes que se indican. En el supuesto de que el contrato de trabajo que regula la relación laboral entre el empresario y el trabajador NO haya sido formalizado por el empresario solicitante del alta, se anotará la fecha en que causó alta el trabajador con ese mismo contrato para el anterior empresario.
- 4.1.3- Causa Alta Sucesiva.** - En este apartado, indicará la causa de la sucesión (absorción, fusión o transformación de empresas, sucesión en la titularidad de una explotación, industria o negocio...).
- 4.1.4- Fecha de fin de vacaciones retribuidas y no percibidas.** - Indicar, si procede, la fecha en que finaliza el periodo que corresponde a las vacaciones anuales retribuidas que no haya disfrutado el trabajador con anterioridad a la finalización de la relación laboral, o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos.
- 4.1.5- Empresa de origen del contrato.** - Se identificará la empresa de origen con la que el trabajador formalizó el contrato, indicando el código de cuenta de cotización, si se conoce, o la razón social de la misma. No se cumplimentará este apartado, en las solicitudes de alta sucesivas entre cuentas de cotización del mismo empresario.
- 4.2- Trabajadores/as con exclusiones de cotización.** - En el supuesto de que el trabajador/a esté excluido de alguna prestación del Sistema de Seguridad Social, se indicará la causa de tal exclusión.
- 4.3- Relación Laboral de Carácter Especial.** - Se indicará el tipo o clase de la misma. Si se trata de Representante de Comercio, se consignará, además, la entidad con la que se ha formalizado la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales apartado (4.3.1), y si ha optado por que la cobertura de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes, lo cubra esa misma mutua, indique SI o NO (4.3.2).
- 4.4- Grupo de Cotización.** - El que tenga el trabajador/a según su categoría profesional.
- 4.5- Ocupación - AT/EP.** - Se anotará únicamente, cuando la ocupación sea una de las que expresamente, figuran en la norma.
- 4.6- C.C.C. o N.º S.S. Empresario.** - Anotará el número de cuenta de cotización o número de la Seguridad Social del empresario usuario de una empresa de trabajo temporal.
- 4.7- Identificador de la embarcación.** - Si el trabajador/a pertenece al Régimen Especial del Mar, se identificará la embarcación (Matrícula/Lista/Folio).
- 4.8- Se marcará con una "X" si el trabajador/a se encuentra comprendido/a en alguna de las situaciones que se indican.**
- 4.9- Tiempo Parcial.** - Se consignará en el apartado A, las horas de trabajo pactadas al día, a la semana, al mes o al año; en el apartado B, se consignarán las horas de que se compone la jornada máxima de los trabajadores de la empresa contratados a tiempo completo para el mismo periodo indicado en el apartado A; y en el Coeficiente a Tiempo Parcial se calculará el coeficiente conforme a la fórmula indicada.
- 4.10- Número de Seguridad Social (N.S.S.) Trabajador/a sustituido/a.** - En el supuesto de que el trabajador/a que causa alta sustituya a otra persona de la empresa, se indicará el Número de Seguridad Social del trabajador/a al que se sustituye.
- 4.11- Causa de la Sustitución.** - Causa que motiva la sustitución del trabajador/a.
- 4.12- Categoría Profesional.** - Se indicará la categoría profesional del trabajador/a si es del Régimen Especial de la Minería del Carbón o del Régimen Especial del Mar.
- 4.13- C.O.E.** - Coeficiente reductor de la edad de jubilación en el supuesto de trabajador/a del Régimen Especial de la Minería del Carbón, personal de vuelo aéreo, trabajadores/as ferroviarios/as o del Estatuto del Minero.
- 4.14- Convenio Colectivo.** - Código de convenio colectivo que regule la relación laboral del trabajador/a que causa alta.
- 4.15- Se marcará con una "X" si el trabajador/a inicia o cesa en una de las situaciones especiales que se indican:** En el supuesto de una situación de guarda legal del trabajador/a, de menores de edad, se anotará el porcentaje de la jornada de trabajo que realizará a partir de la citada guarda legal. De igual forma, se actuará en las suspensiones por regulación de empleo parcial y huelgas parciales.
- 4.16- Sistema Especial de Frutas y Hortalizas e Industrias de Conservas Vegetales.** - Si el trabajador se encuadra en este sistema especial del Régimen General, se consignará en el alta el coeficiente de permanencias aplicable apartado (4.16.1) y en el supuesto de baja, además del apartado citado, los días de trabajo efectivamente realizados durante la campaña (4.16.2) y, en su caso, los días en situación de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo durante la campaña (4.16.3).



TA.2/S

Registro de presentación

Registro de entrada

SOLICITUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEL TRABAJADOR POR CUENTA AJENA O ASIMILADO

1. DATOS DEL AFILIADO/A

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL
FECHA DE NACIMIENTO		1.1 GRADO DE INCAPACIDAD	TPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO
Día	Mes	Año	D.N.I.
DOMICILIO		TARJETA DE EXTRANJERO	REGAPORTE
		L.º Nº DE TELÉF. MOVIL PARA S.M.S.	

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD (Marque con "X" la opción correcta)

2.1 SITUACIÓN DE INACTIVIDAD: ALTA BAJA VARIACIÓN DE DATOS INICIO FIN

2.2 CAUSA DEL ALTA O VARIACIÓN DE DATOS: _____

2.3 FECHA DE ALTA O VARIACIÓN DE DATOS: Día _____ Mes _____ Año _____

3. DATOS DE LA EMPRESA SOLICITANTE

RAZÓN SOCIAL DEL EMPRESARIO COLECTIVO O NOMBRE Y APELLIDOS DEL EMPRESARIO INDIVIDUAL

3.1 RÉGIMEN DE TRABAJO ESPECIAL

3.2 CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN (C.C.C.)

DOMICILIO

4. DATOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

4.1 CONTRATO DE TRABAJO

4.1.1 CÓDIGO

4.1.2 FECHA DE ANICIO DEL CONTRATO DE TRABAJO: Día _____ Mes _____ Año _____

4.1.3 CAUSA ALTA SUCESIVA

4.1.4 FECHA DE FIN DE VINCULACIÓN RETRIBUIDA Y NO DISFRUTADA: Día _____ Mes _____ Año _____

4.1.5 EMPRESA DE ORIGEN DEL CONTRATO

4.2 TRABAJADORES CON EXCLUSIONES DE COTIZACIÓN

4.3 RELACION LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL

ADSCRIPCIÓN: 4.3.1 OUNORBITEP 4.3.2 C.C.C. y Nº S.S. DEL EMPRESARIO USUARIO 4.3.3 IDENTIFICACIÓN DE LA EMBARCACIÓN

4.3.4 ENTREGA DE ACUSE DE RECIBO DE TRABAJO 4.3.5 OTRAS

4.4 INDIQUE SI EL TRABAJADOR/A SE ENCUENTRA EN SITUACIÓN DE:

DESPLEGIADA DESEMPLERADA DESEMPLERADA REINTEGRADA MUJER EXCLUSIÓN SOCIAL TRABAJADORA

DESEMPLERADA MÁS DE 4 MESES SUSEGURO DE INSECCIÓN PARTO ULTIMOS VICTIMA VIOLENCIA TRABAJADORA

DESEMPLERADA MENOS DE 4 MESES EN UN EMPLEO EN LA 1ª OVA MUJER REINTEGRADA AL TRABAJO DESPUES DE MATERNIDAD 24 MESES VICTIMA VIOLENCIA TRABAJADORA

4.5 TIEMPO PARCIAL

4.5.1 Nº HORAS ORDINARIAS (H): Día _____ Semanas _____ Mes _____ Año _____

4.5.2 Nº HORAS JORNADA MÁXIMA (H): _____

4.5.3 COEFICIENTE TIEMPO PARCIAL (A x 1000): _____

4.6 N.S.S. TRABAJADORA SUSTITUIDORA

4.6.1 CAUSA DE LA SUSTITUCIÓN

4.6.2 CATEGORÍA PROFESIONAL

4.6.3 C.C.C. 4.6.4 CONVENIO COLECTIVO

4.7 INDIQUE SI EL TRABAJADOR/A SE ENCUENTRA EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES ESPECIALES SIGUIENTES

4.7.1 EXCEDENCIA (CIVIL O FAMILIAR) GUARDA (CIVIL O FAMILIAR) MATERNIDAD SUSPENSIÓN POR REGULACIÓN DE EMPLEO TOTAL/ PARCIAL HUELGA TOTAL/PARCIAL (DESE PATRONAL)

4.7.2 RELEVO OTRAS SITUACIONES

4.8 SISTEMA ESPECIAL DE FERTILIDAD, HORTALIZAS E INDUSTRIA DE CONSERVAS VEGETALES

4.8.1 COEFICIENTE DE PERMANENCIAS

4.8.2 DÍAS DE TRABAJO

4.8.3 16.3 DÍAS EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD O RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

FECHA DE PRESENTACIÓN	FECHA DE COLLEO DEL SÍMBOLO	DELEGADO DE REPRESENTACIÓN DE LA EMBAECACIÓN Y MECANISMO DE LA SOLICITUD	PRESENCIA DE SUSTITUCIÓN DE LA SOLICITUD
		Fecha (D.N.I.)	Fecha (D.N.I.)
		Firma	Firma

RESERVA DE DERECHOS

ORGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T. G. S. S.

TA. 2/S (01-09-2007) En las Comunidades Autónomas con lengua cooficial, existe a su disposición este impreso adaptado en lengua vernácula.

La solicitud de alta, baja o variación de datos de trabajador por cuenta ajena o asalado, según corresponda, constituye un trámite de registro en el sistema de información que gestiona el sistema de seguridad social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 103 de la Ley 30/1994, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en los artículos 10 y 11 del Real Decreto 1477/99 de 20 de agosto, por lo que no se puede dictar resolución expresa en el mismo acto de la presentación de la solicitud.

Nº DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADOR

C.C.C.

ALTA BAJA VARIACIÓN DE DATOS

FECHA DE ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS
Día Mes Año

De conformidad con lo establecido en el art. 71 de la Ley 30/1994, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le comunica que la solicitud de alta, baja o variación de datos de trabajador por cuenta ajena o asalado, según corresponda, constituye un trámite de registro en el sistema de información que gestiona el sistema de seguridad social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 103 de la Ley 30/1994, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en los artículos 10 y 11 del Real Decreto 1477/99 de 20 de agosto, por lo que no se puede dictar resolución expresa en el mismo acto de la presentación de la solicitud.

Nº DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADOR

C.C.C.

ALTA BAJA VARIACIÓN DE DATOS

FECHA DE ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS
Día Mes Año

La Administración de la Seguridad Social competente para tramitar la solicitud de alta, baja o variación de datos es la que se indica en este documento.

Si no se subsana la falta o no se entregan los documentos solicitados, se le notará por escrito de su posición, dictándose la correspondiente resolución, notificándose a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el Registro de la Dirección Provincial de la Inspección General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que reciba resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunicará a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.

Registro de salida

Con la fecha que se indica en el mismo del presente documento se deberá inscribir en el registro de esta Administración con la Seguridad Social la solicitud según datos figurar a continuación.

Nº DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADOR

C.C.C.

ALTA BAJA VARIACIÓN DE DATOS

FECHA DE ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS
Día Mes Año

De conformidad con lo establecido en el art. 71 de la Ley 30/1994, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, se le comunica que la solicitud de alta, baja o variación de datos de trabajador por cuenta ajena o asalado, según corresponda, constituye un trámite de registro en el sistema de información que gestiona el sistema de seguridad social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 103 de la Ley 30/1994, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en los artículos 10 y 11 del Real Decreto 1477/99 de 20 de agosto, por lo que no se puede dictar resolución expresa en el mismo acto de la presentación de la solicitud.

Nº DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADOR

C.C.C.

ALTA BAJA VARIACIÓN DE DATOS

FECHA DE ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS
Día Mes Año

La Administración de la Seguridad Social competente para tramitar la solicitud de alta, baja o variación de datos es la que se indica en este documento.

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el Registro de la Dirección Provincial de la Inspección General de la Seguridad Social o Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba requerirse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el resto de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que reciba resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunicará a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.

Registro de entrada

NOTAS INFORMATIVAS

PROTECCIÓN DE DATOS.- A los efectos previstos en el artículo 5 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (B.O.E. del 14-12-1999), de Protección de Datos de Carácter Personal, se le informa que los datos consignados en el presente modelo serán incorporados al Fichero General de Afiliación, regulado por la Orden de 27-07-1994. Respecto de los citados datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación y cancelación, en los términos previstos en la indicada Ley Orgánica 15/1999.

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR EL MODELO

GENERALES

- El documento deberá cumplimentarse a máquina o con letras mayúsculas, sin enmiendas ni tachaduras.

ESPECÍFICAS

1. DATOS DEL TRABAJADOR/A SOLICITANTE

- 1.1- Grado de Discapacidad.**- Si el trabajador/a es discapacitado/a, indíquese el grado de discapacidad.
- 1.2- Tipo de Documento Identificativo.**- Marque con una "X": Documento Nacional de Identidad -DNI-, Tarjeta de Extranjero o Pasaporte.
- 1.3- Número del Documento Identificativo.**- Se reflejará el número del documento identificativo, si se trata de Tarjeta de Extranjero se anotará el Número de Identificación de Extranjero (N.I.E.).
- 1.4- Número de Teléfono Móvil para SMS.**- Si el campo se cumplimenta, la TGSS remitirá SMS comunicando alta/baja laboral.

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD

Se marcará con una "X" si se trata de una solicitud de alta, de baja o de variación de datos que no ha sido presentada por el empresario obligado. En el supuesto de que se trate de una solicitud para la eliminación de un alta indebida, se marcará con "X" el último apartado.

- 2.1- Fecha Alta/Baja/Variación de datos.**- Se consignará la fecha de inicio o cese en la actividad laboral. En el supuesto de variaciones de datos se anotará la fecha en que se produjo tal variación. En el caso de eliminación de alta se indicará la fecha de alta de la que se solicita su eliminación.
- 2.2- Causa que motiva la solicitud a instancia del trabajador/a.**- Se consignará, de la forma más detallada posible, la causa que origina la solicitud. Por ejemplo, en el supuesto de solicitudes de baja, puede deberse a la desaparición de la empresa.

3. DATOS DE LA EMPRESA

Se anotarán los datos que se conozcan de la empresa. En el caso del domicilio se consignará el último conocido de la misma.

- 3.1- Régimen/Sistema Especial de Seguridad Social.**- Indicar el Régimen y, en su caso, el Sistema Especial en el que se encuadra al trabajador/a. Asimismo, se indicará si el trabajador pertenece a alguno de los siguientes colectivos: Representantes de Comercio, Artistas, Taurinos o Concierto de Asistencia Sanitaria. En el caso del Régimen Especial del Mar se indicará el grupo de cotización (I, IIA, IIB, ó III).

4. DATOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Este apartado únicamente se cumplimentará en el supuesto de solicitudes de alta o variación de datos. En el supuesto de solicitudes de altas se indicará:

- 4.1- Contrato de trabajo.**- El contrato de trabajo que regula la relación laboral entre el trabajador/a y el empresario.
- 4.2- Grupo de cotización.**- En el caso de desconocimiento del mismo por parte del trabajador, se indicará la **Categoría Profesional**.
- 4.3- Epígrafe de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.**- En el supuesto de que se desconozca, se describirán los trabajos realizados por el trabajador/a de la forma más detallada posible.
- 4.4- Relación laboral de carácter especial.**- Se indicará si la relación laboral no es común sino de carácter especial (personal de alta dirección, artistas, empleados de hogar, estibadores portuarios, discapacitado en centro especial de empleo,...).
- 4.5- Tiempo parcial.**- Se consignarán en el **apartado A**, las horas de trabajo pactadas al día, a la semana, al mes o al año; en el **apartado B**, se consignarán las horas de que se compone la jornada máxima de los trabajadores de la empresa contratados a tiempo completo para el mismo periodo indicado en el apartado A; y en el **Coefficiente a Tiempo Parcial** se calculará el coeficiente conforme a la fórmula indicada.
- 4.6- Embarcación.**- En el supuesto de que la actividad se realice a bordo de una embarcación se indicará la denominación de la misma y, si se conoce, su identificación (Matrícula/Lista/Folio).
- 4.7- Trabajador sustituido.**- Si el contrato de trabajo es de interinidad o de sustitución de otro trabajador/a de la misma empresa se anotará, si se conoce, el nombre y apellidos del otro trabajador/a.
- 4.8- Causa de la sustitución.**- Señale la causa que motiva la sustitución del trabajador/a.
- 4.9- Otros datos de interés.**- Se consignará cualquier otro dato de interés que pueda aportar el solicitante.



TA.2/T

Registro de presentación

Registro de entrada

**SOLICITUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEL TRABAJADOR/A POR CUENTA AJENA
-A INSTANCIA DEL TRABAJADOR/A-**

1. DATOS DEL TRABAJADOR/A SOLICITANTE

PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRE	NÚMERO DE SEGURIDAD SOCIAL
FECHA DE NACIMIENTO		1.2 TIPO DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
2da. Mes. Año.	3.1 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	3.2 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.3 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.4 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.5 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.6 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.7 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.8 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.9 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.10 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.11 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.12 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.13 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.14 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.15 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.16 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.17 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.18 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.19 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.20 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.21 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.22 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.23 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.24 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.25 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.26 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.27 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.28 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.29 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.30 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.31 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.32 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.33 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.34 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.35 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.36 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.37 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.38 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.39 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.40 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.41 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.42 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.43 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.44 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.45 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.46 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.47 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.48 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.49 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.50 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.51 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.52 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.53 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.54 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.55 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.56 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.57 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.58 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.59 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.60 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.61 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.62 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.63 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.64 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.65 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.66 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.67 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.68 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.69 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.70 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.71 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.72 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.73 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.74 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.75 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.76 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.77 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.78 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.79 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.80 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.81 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.82 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.83 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.84 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.85 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.86 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.87 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.88 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.89 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.90 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.91 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.92 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.93 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.94 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.95 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.96 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.97 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.98 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	
3.99 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO		3.100 Nº DE DOCUMENTO IDENTIFICATIVO	

2. DATOS RELATIVOS A LA SOLICITUD (Marque con "X" la opción correcta)

ALTA	BAJA	VARIACIÓN DE DATOS	ELIMINACIÓN DE ALTA	ELIMINACIÓN DE BAJA	2.1 FECHA DE ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS
					2.2 CAUSA QUE MOTIVA LA SOLICITUD A INSTANCIA DEL TRABAJADOR/A

3. DATOS DE LA EMPRESA

RAZÓN SOCIAL DEL EMPRESARIO COLECTIVO O NOMBRE Y APELLIDOS DEL EMPRESARIO INDIVIDUAL	3.1 REGIMEN SISTEMA ESPECIAL	CÓDIGO CUENTA COTIZACIÓN (C.C.E.)
DOMICILIO		

4. DATOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL (Cumplimentar sólo en el supuesto de solicitudes de altas o variaciones de datos)

4.1 CONTRATO DE TRABAJO	4.2 GRUPO DE COTIZACIÓN - CATEGORÍA PROFESIONAL		
4.3 EPÍGRAFE DE LA T. - DESCRIPCIÓN DE LOS TRABAJOS	4.4 RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER ESPECIAL		
4.5 TIEMPO PARCIAL	4.5.1 Nº HORAS ORDINARIAS (N)	4.5.2 Nº HORAS JORNADA MÁXIMA (N)	4.5.3 COEFICIENTE TIEMPO PARCIAL
4.6 EMBARCACIÓN	4.7 TRABAJADOR SUSTITUIDO	4.8 CAUSA DE LA SUSTITUCIÓN	
4.9 OTROS DATOS DE INTERÉS			

FIRMA DEL TRABAJADOR/A

RESERVADE NO NECESARIA FIRMAR

ÓRGANO AL QUE SE DIRIGE LA SOLICITUD: DIRECCIÓN PROVINCIAL O ADMINISTRACIÓN DE LA T. G. S. S.

ADVERTENCIA

TA. 2/T

(01-09-2007)

En las Comarcas Autónomas con régimen peculiar, envíe a su disposición este impreso redactado en lengua vernácula.

RESERVA DE SALUD DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEL
TRABAJADOR POR CUENTA AJENA A INSTANCIA DEL TRABAJADOR (TAJT)

Con la fecha que se indica en el reverso del presente documento, ha tenido entrada en el registro de esta Administración de la Seguridad Social la solicitud por parte de usted, a continuación:

Nº DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR

ALTA	BAJA	VARIACIÓN DE DATOS
ELIMINACIÓN DE ALTA		ELIMINACIÓN DE BAJA

S.C.C.

FECHA DE ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS

Da: Mes: Año:

La Administración de la Seguridad Social competente para tramitar la solicitud de alta, baja o variación de datos es la que se indica en este documento.

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el Registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social y Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba resolverse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el caso de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que haya resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.

Registro de entrada



RESERVA DE SALUD POR MEJORA DE LA SITUACIÓN DE ALTA, BAJA O VARIACIÓN DE DATOS DEL
TRABAJADOR POR CUENTA AJENA A INSTANCIA DEL TRABAJADOR (TAJT)

La solicitud de alta, baja o variación de datos del trabajador en presente documento, junto con la siguiente documentación, no tiene los requisitos establecidos por el art. 37 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, por lo que se puede haber producido alguna de las siguientes deficiencias:

Nº DE SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJADOR

ALTA	BAJA	VARIACIÓN DE DATOS
ELIMINACIÓN DE ALTA		ELIMINACIÓN DE BAJA

S.C.C.

FECHA DE ALTA/BAJA/VARIACIÓN DE DATOS

Da: Mes: Año:

De conformidad con lo establecido en el art. 71 de la Ley 30/1992, en un plazo de DIEZ DÍAS, al solicitante deberá subsanar la falta que se indica y/o acompañar los documentos que se relacionan:

La Administración de la Seguridad Social competente para tramitar la solicitud de alta, baja o variación de datos es la que se indica en este documento.

Si no se subsanara la falta o no se entregasen los documentos solicitados, se le tendrá por desistido de su petición, dándosele los correspondientes resoluciones, notificándose a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos pertinentes.

PLAZO DE RESOLUCIÓN: El plazo máximo para dictar y notificar la resolución sobre la presente solicitud será de cuarenta y cinco días contados a partir de la fecha de su entrada en el Registro de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social y Administración de la Seguridad Social competente para su tramitación. El plazo indicado podrá ser suspendido cuando deba resolverse la subsanación de deficiencias y la aportación de documentos y otros elementos de juicio necesarios, así como en el caso de los supuestos del art. 42.5 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. Transcurrido el citado plazo sin que haya resolución expresa, la solicitud podrá entenderse estimada, lo que se comunica a efectos de lo establecido en el artículo 42.4 de la Ley 30/1992.

Registro de salida



CONTRATO DE TRABAJO DE DURACIÓN DETERMINADA

CODIGO DE CONTRATO

CODIGO DE CONTRATO

TIEMPO COMPLETO

TIEMPO PARCIAL

Obra o servicio Determinado

4 0 1

Obra o servicio Determinado

5 0 1

Eventual por circunstancias
de la producción

4 0 2

Eventual por circunstancias
de la producción

5 0 2

Interinidad

4 1 0

Interinidad

5 1 0

Situación jubilación parcial

5 4 0

DATOS DE LA EMPRESA

CIF/NIF/NIE

D./DÑA

NIF/NIE

EN CONCEPTO (1)

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

DOMICILIO SOCIAL

PAS

MUNICIPIO

C. POSTAL

DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN

REGIMEN

COD. PROV.

NÚMERO

DIG. CONTR.

ACTIVIDAD ECONÓMICA

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

PAS

MUNICIPIO

DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

D./DÑA

NIF/NIE (2)

FECHA DE NACIMIENTO

Nº AFILIACIÓN S.S.

NIVEL FORMATIVO

NACIONALIDAD

NACIONALIDAD

MUNICIPIO DEL DOMICILIO

PAIS DOMICILIO

con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.

con N.I.F./N.I.E., en calidad de (3)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en consecuencia acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (4), incluido en el grupo profesional / categoría / nivel (5), de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº localidad)

SEGUNDA: La jornada de trabajo será (6):

A tiempo completo: la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a, con los descansos que establece la ley.

A tiempo parcial: la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (7):

La de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable.

La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.

La jornada máxima legal.

La distribución del tiempo de trabajo será

TERCERA: La duración del presente contrato se extenderá desde hasta Se establece un periodo de prueba de (8)

Cuando el convenio colectivo permita una duración mayor a la establecida legalmente, señálelo con una X:

CUARTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos (9) que se distribuyen en los siguientes conceptos salariales (10)
 En el supuesto del contrato para sustituir a trabajadores/as en formación por trabajadores/as beneficiarios/as de prestaciones por desempleo, el/la trabajador/a desempleado/a contratado/a percibirá la prestación contributiva o el subsidio por desempleo a que tenga derecho por el 50% de la cuantía durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del período pendiente de percibir de la prestación o del subsidio. El/la empresario/a durante el período de percepción de la prestación o subsidio que se compatibiliza, deberá abonar al/a la trabajador/a la diferencia entre la cuantía de la prestación o subsidio por desempleo y el salario que le corresponde, siendo así mismo responsable de la totalidad de las cotizaciones a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario indicado incluyendo el importe de la prestación o el subsidio.

QUINTA: La duración de las vacaciones anuales será de (11)

SEXTA: El contrato de duración determinada se celebra para:

- La realización de la obra o servicio (12), teniendo dicha obra autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa no pudiendo superar 3 años ampliable hasta 12 meses por convenio colectivo.
- Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, consistentes en (13), aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.
- Sustituir al/a la trabajador/a (14), siendo la causa:
- Sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo.
 - Sustituir a trabajadoras/es por maternidad, sin bonificación de cuotas.
 - Sustituir a trabajadores/as excedentes por cuidados de familiares, siendo el/la trabajador/a que sustituye al excedente, perceptor, durante más de un año, de prestaciones por desempleo de nivel contributivo o asistencial (Disposición Adicional 14ª del Real Decreto Legislativo 1/95).
 - Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva.
 - Sustituir a trabajadores/as en formación por trabajadores/as beneficiarios/as de prestaciones por desempleo (15). Se acompaña certificado expedido por la Administración Pública o entidad encargada de gestionar la formación.
 - Sustituir a trabajadores/as con discapacidad que tengan suspendido su contrato por incapacidad temporal, contratando a personas minusválidas desempleadas durante el período que persista dicha situación. Estos contratos darán lugar a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social.
 - Sustituir a trabajadoras/es víctimas de violencia de género: (Señálese lo que proceda)
 - Que hayan suspendido su contrato de trabajo. Este contrato tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante todo el período de suspensión de la trabajadora/s sustituida/o.
 - Que hayan ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio del centro de trabajo. Este contrato tendrá derecho a una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante seis meses.

El/la trabajador/a contratado/a desempeñará el puesto de trabajo de (16).

Reducir la jornada de trabajo y el salario en un (17), cuando el/la trabajador/a reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social.

SEPTIMA: A la finalización del contrato, excepto en los casos de contrato de Interinidad, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

OCTAVA: El presente contrato se regulará por lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y particularmente por los artículos 12 y 15 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el R.D. Ley 10/2010 de 16 junio, (BOE de 17 de junio) por el art. primero de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y Real Decreto 2.720/1998 de 18 de diciembre (BOE. de 8 de enero), y en su caso, por lo establecido en la Disposición adicional novena y transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE de 13 de diciembre) y por la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre (BOE de 29 de diciembre) (Artículo 21 apartado 3). Asimismo le será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo de

NOVENA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de , en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (18).

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En a de de 20

El/la trabajador/a El/la representante de la Empresa El/la representante legal de/la menor, si procede

Mod. PE-177R (X)

- (1) Director/a, Gerente, etc.
- (2) En el caso de contratación a través de contingente a una persona extranjera no comunitaria y no residente en España, y con código de contrato 401, 402, 501, 502, deberá cumplimentarse el anexo Mod. PE-217.
- (3) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
- (4) Indicar profesión.
- (5) Señalar el grupo profesional y la categoría o nivel profesional que corresponda, según el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa.
- (6) Marque con una X lo que corresponda.
- (7) Marque con una X la situación que corresponda.
- (8) Respetando lo establecido en el art. 14.1 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo).
- (9) Diarios, semanales, o mensuales.
- (10) Salario base y complementos salariales.
- (11) Mínimo: 30 días naturales.
- (12) Identifique con claridad la obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa en la que prestará servicio el/la trabajador/a contratado/a.
- (13) Indíquese la causa o circunstancia que justifique la realización del contrato.
- (14) Indíquese el nombre de/la la trabajador/a sustituido/a.
- (15) Solo para empresas de hasta cien trabajadores/as y siempre que tales acciones formativas estén financiadas por cualquiera de las Administraciones Públicas. Apartado 1 de la Disposición transitoria sexta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre (BOE 13 de diciembre).
- (16) Indicar el puesto de trabajo a desempeñar será el de/la la trabajador/a o del otro/a trabajador/a de la empresa que pasa a desempeñar el puesto de aquel. Igualmente deberá identificarse, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna.
- (17) Indicar el porcentaje de reducción de la jornada y del salario, de acuerdo con las normas de derecho transitorio reguladas en el artículo 4 de la Ley 40/2007.
- (18) PROTECCIÓN DE DATOS.- Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).



CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

CÓDIGO DE CONTRATO

DATOS DE LA EMPRESA		<input type="checkbox"/> TIEMPO COMPLETO		1 0 0	
CIF/NIF/NIE		<input type="checkbox"/> TIEMPO PARCIAL		2 0 0	
D.DÑA.		NIF/NIE		EN CONCEPTO (1)	
NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA		DOMICILIO SOCIAL			
PAIS		MUNICIPIO		C. POSTAL	
DATOS DE LA CUENTA DE COTIZACIÓN					
RÉGIMEN	COD. PROV.	NUMERO	DIG. CONTR.	ACTIVIDAD ECONÓMICA	
DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO					
PAIS		MUNICIPIO			
DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A					
D.DÑA.		NIF/NIE (2)		FECHA DE NACIMIENTO	
Nº AFILIACIÓN S.S.		NIVEL FORMATIVO		NACIONALIDAD	
MUNICIPIO DEL DOMICILIO		PAIS DOMICILIO			

Con la asistencia legal, en su caso, de D./Dña.
con NIF/NIE., en calidad de (3)

DECLARAN

Que reúnen los requisitos exigidos para la celebración del presente contrato y, en su consecuencia, acuerdan formalizarlo con arreglo a las siguientes:

CLÁUSULAS

PRIMERA: El/la trabajador/a prestará sus servicios como (4), incluido en el grupo profesional / categoría / nivel profesional de, de acuerdo con el sistema de clasificación profesional vigente en la empresa, en el centro de trabajo ubicado en (calle, nº y localidad)

SEGUNDA: La jornada de trabajo será:

- A tiempo completo:** la jornada de trabajo será de horas semanales, prestadas de a, con los descansos establecidos legal o convencionalmente.
- A tiempo parcial:** la jornada de trabajo ordinaria será de horas al día, a la semana, al mes, al año, siendo esta jornada inferior a (marque con una X lo que corresponda):
- La de un/a trabajador/a a tiempo completo comparable.
- La jornada a tiempo completo prevista en el Convenio Colectivo de aplicación.
- La jornada máxima legal.

Que es de horas (5)

La distribución del tiempo de trabajo será de

Señálese, en el caso de jornada a tiempo parcial, si el contrato corresponde o no, a la realización de trabajos fijos discontinuos y periódicos que se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

SI NO

TERCERA: En el caso de jornada a tiempo parcial señálese si existe o no pacto sobre la realización de horas complementarias (6):

SI NO

CUARTA: La duración del presente contrato será INDEFINIDA, iniciándose la relación laboral en fecha y se establece un periodo de prueba de (7)

QUINTA: El presente contrato se formaliza bajo la modalidad de contrato de relevo: SI NO
En caso afirmativo cumplimentar el anexo «Contrato de relevo».

SEXTA: El/la trabajador/a percibirá una retribución total de euros brutos (8) que se distribuirán en los siguientes conceptos salariales (9)

SEPTIMA: La duración de las vacaciones anuales será de (10)

OCTAVA: Al presente contrato le será de aplicación la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, modificada por el Real Decreto Ley 10/ 2010 de 16 junio de 2010

SI NO

En caso afirmativo y, si el/la empleador/a reúne los requisitos y no se encuentra en alguna de las causas de exclusión de la citada Disposición, señale el colectivo al que pertenece el/la Trabajador/a (11):

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive. | <input type="checkbox"/> Parados que lleven, al menos, 3 meses inscritos como demandante de empleo |
| <input type="checkbox"/> Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino. | <input type="checkbox"/> Desempleados que durante los dos años anteriores a la celebración del contrato hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos |
| <input type="checkbox"/> Personas con discapacidad | <input type="checkbox"/> Desempleados a quienes durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato indefinido en una empresa diferente |
| <input type="checkbox"/> Mayores de 45 años de edad. | |

NOVENA: En el supuesto de haber respondido afirmativamente a la anterior cláusula, cuando el contrato se extinga por causas objetivas y la extinción sea declarada o reconocida como improcedente, la cuantía de la indemnización a la que se refiere el art. 53.5 del Estatuto de los Trabajadores, en su remisión a los efectos del despido disciplinario previstos en el art.56 del mismo texto legal, será de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de 24 mensualidades.

DÉCIMA: En lo no previsto en este contrato, se estará a la legislación vigente que resulte de aplicación, y particularmente, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE. de 29 de marzo), Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), y en el Convenio Colectivo de

UNDÉCIMA: El contenido del presente contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo de en el plazo de los 10 días siguientes a su concertación (12).

CLÁUSULAS ADICIONALES

Y para que conste, se extiende este contrato por triplicado ejemplar en el lugar y fecha a continuación indicados, firmando las partes interesadas.

En a de de 20
El/la trabajador/a El/la representante de la Empresa El/la representante legal del/la menor, si procede

Mod. PE-110 R (X)

- (1) Directora, Gerente, etc.
(2) En el caso de contratación a través de contingente a una persona extranjera no comunitaria y no residente en España, deberá cumplimentarse el anexo Mod. PE- 217
(3) Padre, madre, tutor/a o persona o institución que le tenga a su cargo.
(4) Indicar profesión.
(5) Indique el número de horas.
(6) Señálese lo que procede, y en caso afirmativo, adjunte el anexo si hay horas complementarias.
(7) Habrá de respetarse, en todo caso, lo dispuesto en el art. 14.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo (BOE de 29 de marzo).
(8) Diarios, semanales o mensuales.
(9) Salario base, complementos salariales, plus.
(10) Mínimo: 30 días naturales.
(11) Ponga una X en la casilla que corresponda.
(12) PROTECCIÓN DE DATOS - Los datos consignados en el presente modelo tendrán la protección derivada de Ley Orgánica 15/1990, de 13 de diciembre (BOE de 14 de diciembre).

BIBLIOGRAFÍA

- Servicio Público de Empleo Estatal.
- Dirección General de la Administración y del Empleo Público.
- Asociación para Desarrollo del Trabajo.
- Red EURES.
- Dirección General de Impuestos.
- Seguridad Social.

