José María González del Río
Doctor en Derecho
Profesor de Formación y Orientación Laboral

ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD I

educàlia editorial

"A mi famila, lo más importante de mi vida"

Segunda edición, 2025

Autor: José María González del Río

Edita: Educàlia Editorial

Imágenes: Freepik y Canva

Imprime: Grupo Digital 82, S. L.

ISBN: 978-84-129015-3-5

Depósito Legal: V-3728-2024

Printed in Spain/Impreso en España.

Todos los derechos reservados. No está permitida la reimpresión de ninguna parte de este libro, ni de imágenes ni de texto, ni tampoco su reproducción, ni utilización, en cualquier forma o por cualquier medio, bien sea electrónico, mecánico o de otro modo, tanto conocida como los que puedan inventarse, incluyendo el fotocopiado o grabación, ni está permitido almacenarlo en un sistema de información y recuperación, sin el permiso anticipado y por escrito del editor.

Alguna de las imágenes que incluye este libro son reproducciones que se han realizado acogiéndose al derecho de cita que aparece en el artículo 32 de la Ley 22/1987, del 11 de noviembre, de la Propiedad intelectual. Educàlia Editorial agradece a todas las instituciones, tanto públicas como privadas, citadas en estas páginas, su colaboración y pide disculpas por la posible omisión involuntaria de algunas de ellas.

Educàlia Editorial

Carrer Mestre Esteban Català, 2-bis. 46010 Valencia

Tel. 960 624 309 - 610 900 111

Email: educaliaeditorial@e-ducalia.com

www.e-ducalia.com

José María González del Río
Doctor en Derecho
Profesor de Formación y Orientación Laboral

ITINERARIO PERSONAL PARA LA EMPLEABILIDAD I

educàlia editorial

índice

Unidad 1. La relación laboral

Unidad 2. Los tipos de contrato de trabajo

Unidad 3. El salario

Unidad 4. El tiempo de trabajo

Unidad 5. Modificación y suspensión del contrato de trabajo

Unidad 6. La extinción del contrato de trabajo

Unidad 7. Libertad sindical y participación de los trabajadores en la empresa

Unidad 8. Seguridad Social, empleo y desempleo

Unidad 9. Salud laboral

Unidad 10. Derechos y obligaciones en materia preventiva

Unidad 11. Gestión de la prevención en la empresa

Unidad 12. Los riesgos profesionales

Unidad 13. Protocolo de actuación en caso de emergencia y primeros auxilios

Unidad 14. El sector productivo

Unidad 15. El potencial profesional: Autoorientación para la inserción profesional

Unidad 16. El aprendizaje autónomo

unidad 4
EL TIEMPO DE TRABAJO

1. Jornada
2. Trabajo nocturno y a turnos
3. Horas Extraordinarias
4. Descanso semanal y fiestas laborales
5. Permisos
6. Vacaciones

1. JORNADA

La jornada de trabajo constituye uno de los elementos más relevantes de la relación laboral, que influye decisivamente en la conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador y en su calidad de vida.

La jornada puede ser continua o partida.

- La jornada continua tiene lugar cuando se realiza el trabajo sin interrupción[1]. Sería el caso, por ejemplo de una jornada de 8 a 16 horas.
- La jornada partida es aquella en la que hay claras fracciones durante la mismas. Por ejemplo, un trabajador con jornada de 9 a 14 horas y de 17 a 20 horas.

La duración de la jornada de trabajo será la pactada en los convenios colectivos o contratos de trabajo. En todo caso la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las cuarenta horas semanales de trabajo efectivo **de promedio** en cómputo anual (art. 34.1 ET). No obstante, en la actualidad esta aprobado un Anteproyecto de Ley que, en el caso de finalizar con éxito su tramitación parlamentaria, permitirá la reducción de la jornada máxima ordinaria de trabajo a treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. Esta reducción de jornada máxima no implicaría merma en la retribución del trabajador y, de cumplirse con los plazos previstos, se pretende que llegue a implementarse antede que finalice 2025.

Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10% de la jornada de trabajo Dicha distribución debe respetar, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador debe conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de servicios (art. 34.2 ET).

De la forma de distribuir la jornada, también podemos clasificar la jornada en regular o irregular.

- Se considera jornada regular aquella en la que se trabajen las mismas horas toda la semana, independientemente de las horas que se trabajen cada uno de los días de la semana. Sería el caso, por ejemplo, de un trabajador que presta servicios en jornada de 8 a 16 horas de lunes a viernes. Pero también será regular cuando un trabajador prestar servicios de lunes a jueves de 8 a 17 horas y el viernes de 10 a 14 horas.

1. Ello no impide que, por ejemplo, haya una breve pausa durante la jornada.

- Se considera jornada irregular cuando el número de horas ordinarias semanales varía de una semana a otra. Puede ser el caso de un trabajador que durante un semestre trabaje 42 horas semanales, y el siguiente semestre trabaje 38 horas (la media de horas semanales ordinarias anuales no superaría las 40).

En todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deben transcurrir, como mínimo, doce horas. No obstante, hay excepciones que aparecen recogidas en el Reglamento de Jornadas Especiales (Real Decreto 1561/1995).

ACTIVIDAD 1.

A través del siguiente enlace, se puede acceder al Reglamento de Jornadas especiales:
https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-21346

Enumera algunas actividades en las que se permite ampliaciones de jornada, y otras en las que se establecen limitaciones a la jornada de trabajo.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no puede ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Los trabajadores menores de dieciocho años no pueden realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, debe establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considera tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido por convenio colectivo o contrato de trabajo. En el caso de los trabajadores menores de edad, el periodo de descanso tiene una duración mínima de treinta minutos, y deberá establecerse siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y media (art. 34.4 ET).

El tiempo de trabajo debe computarse de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo (art. 34.5 ET). Salvo que el convenio establezca otra cosa, el tiempo destinado para cambiarse de vestuario al inicio o al término de la jornada, no se considera tiempo de trabajo. Por lo que respecta a los desplazamientos, cuando éstos se produzcan a un lugar distinto del puesto habitual (para asistir a una reunión, para atender a un cliente...), mientras nazcan de una orden o instrucción de la empresa, computan, como regla general , como tiempo efectivamente trabajado. No obstante, el Tribunal Supremo, en sentencia de 27/11/2024, ha precisado que el desplazamineto desde el domicilio del trabajador hasta el primer cliente, o el regreso desde el último cliente hasta su vivienda, no deben reconocerse como tiempo de trabajo efectivo a efectos de retribución.

ACTIVIDAD RESUELTA

El convenio colectivo del supermercado "X" establece que la jornada máxima anual de los trabajadores a tiempo completo es de 1800 horas. La empresa observa que, durante unos determinados meses del año tiene una mayor afluencia de público y pretende unilateralmente imponer una jornada irregular destinando 190 horas a incrementar la jornada en ciertas épocas del año y compensarlo con tiempo de descanso equivalente en otras épocas de año. ¿Es legal dicha medida?

No es legal, en caso de que no haya acuerdo, la empresa solo puede efectuar una distribución irregular de la jornada de, como máximo, el 10%. En este caso, el 10% asciende a 180 horas.

2. TRABAJO NOCTURNO Y A TURNOS

El ET distingue el trabajo nocturno del trabajador nocturno. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana (art. 36.1). El trabajo nocturno *"tendrá una retribución específica que se determinará en la negociación colectiva, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos"* (art. 36.2).

Por su parte, el ET considera trabajador *nocturno "a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual"*. La condición de trabajador nocturno puede tener relevancia, ya que se establece la obligación del empresario de garantizar que los trabajadores nocturnos que ocupe dispongan de una evaluación gratuita de su estado de salud antes de su incorporación al trabajo nocturno y, posteriormete, a intervalos regulares. A aquellos trabajadores nocturnos a quienes se les reconozcan problemas de salud derivados de su trabajo nocturno, tendrán derecho a ser destinados, a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionalmente aptos. (art. 37.4 ET).

Por lo que respecta al trabajo a turnos se considera como tal *"toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas. En las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, en la organización del trabajo de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador esté en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria"* (art. 36.3 ET).

Los trabajadores, cuando cursen con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional, tienen preferencia para elegir turno de trabajo (art. 23.1.a) ET). En todo caso, "tener preferencia" no es lo mismo que disponer de un derecho absoluto a que opere automáticamente el cambio de turno.

ACTIVIDAD RESUELTA

La empresa "Clínicas García" contrata a dos trabajadores por tiempo indefinido. Juan es contratado a jornada completa, prestando servicios de lunes a viernes de 16 a 24 horas y Luis es contratado a media jornada, prestando servicios de lunes a viernes de 20 a 24 horas. ¿Alguno de ellos debe considerarse como trabajador nocturno?

Solo se considera a Luis como trabajador nocturno, ya que más de una tercera parte de su jornada la realiza en horario nocturno. En concreto, de cuatro horas, dos las realiza en periodo nocturno.

Juan no se puede considerar como trabajador nocturno porque el periodo nocturno de su jornada no supera el tercio (solo realiza la cuarta parte en franja nocturno), y solo trabaja dos hora en periodo nocturno.

3. HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias *"aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo"*. Las horas extras son realizadas por los trabajadores a tiempo completo, ya que los trabajadores a tiempo parcial realizan horas complementarias, como ya se ha tenido ocasión de comprobar en el tema 2.

Se establece que *"mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas extraordinarias en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización"* (art. 35.1 ET).

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo que se traten de horas extras por fuerza mayor. Para los trabajadores *"que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas"* (art. 35.2 ET).

En todo caso, con respecto al límite máximo de horas extras, no se computan las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización ni tampoco las HHEE por fuerza mayor.

Con respecto a los tipos de horas extras, podemos clasificar éstas en tres tipos:

- Por fuerza mayor: Son las realizadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes. Su realización es obligatoria para el trabajador.
- Estructurales: Son aquellas que se basan en exigencias del proceso productivo, en casos tales como pedidos imprevistos, periodos puntas de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, etc. Son obligatorios en el caso de que así se prevea en convenio colectivo o contrato de trabajo.
- Comunes (también llamadas ordinarias o habituales). Son las que no se encuadran ni como horas extras por fuerza mayor ni como estructurales, y tienen que ver con el mero interés o convenencia de la emprea. Su realización es voluntaria para el trabajador, salvo que el éste haya expresamente aceptado lo contrario.

Para llevar a cabo un mayor control de las horas extras que se hacen, y para facilitar al trabajador la prueba de su realización, se aprobó el RD Ley 8/2019, que impuso a las empresas la obligatoriedad de llevar a cabo un registro diario del horario que realizan sus trabajadores[2].

ACTIVIDAD RESUELTA

Mario trabaja como camarero en un restaurante con horario de 12 a 16 horas y de 20 a 24 horas Un día, poco antes de finalizar su jornada de trabajo, se presentan en el local de forma imprevista un numeroso grupo de clientes y la encargada le dice que tiene que hacer una hora extra para atenderlos. Le dice que es una fuerza mayor, ya que si no se queda esa hora, no se podría llegar a atender debidamente a esos clientes ¿Puede negarse a realizar dicha hora extra?.

Un aumento imprevisible del número de clientes al término de la jornada no justifica que estemos ante una fuerza mayor. Salvo que nos encontrásemos ante una hora estructural (solo si estuviera así pactada en contrato o convenio), el trabajador, si no quiere, no está obligado a quedarse esa hora extra que se le requiere. Aunque la encargada entienda que es una "fuerza mayor" en realidad la circunstancia descrita no puede considerarse como tal.

4. DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS LABORALES

Los trabajadores tienen derecho a un descanso mínimo semanal retribuido, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, el ET establece que debe comprender la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de dieciocho años será, como mínimo, de dos días ininterrumpidos (art. 37.1 ET). Ahora bien, no es obligatorio que los menores de edad tengan que descansar necesariamente los fines de semana. Por ejemplo, también sería legal que el descanso semanal pudiera tener lugar el lunes y el martes.

2. Por esta razón se reformó el ET al establecer que su art. 34.9 que *"la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada. La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social"*.

Las fiestas laborales, que tienen carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso se respetarán como fiestas de ámbito nacional las siguientes:

- 25 de diciembre (Navidad).
- 1 de enero (año nuevo).
- 1 de mayo (día del trabajo).
- 12 de octubre (fiesta nacional de España).

Respetando estas cuatro fiestas, el Gobierno podrá trasladar a los lunes todas las fiestas de ámbito nacional que tengan lugar entre semana, siendo, en todo caso, objeto de traslado al lunes inmediatamente posterior el descanso laboral correspondiente a las fiestas que coincidan con domingo (art. 37.2 ET). Es decir, en el caso de que el 1 de noviembre (fiesta de todos los santos) tuviese lugar en domingo, obligatoriamente ese día festivo tendría que trasladarse al lunes.

De acuerdo con lo establecido en el RD de Jornadas Especiales, cuando excepcionalmente, y por razones técnicas u organizativas no se pueda disfrutar de la fiesta se deberá abonar al trabajador el importe de las horas trabajadas incrementadas en un 75% como mínimo, salvo descanso compensatorio. No obstante, según la jurisprudencia, este complemento por festivo no lo recibirán aquellos trabajadores que sean contratados específicamente para trabajar los días festivos (STS 14 julio 1997).

5. PERMISOS

Son numerosos los motivos por los que el trabajador puede disfrutar de permisos retribuidos. El art. 37.3 ET establece que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho. Debe advertirse, que el disfrute de este permiso para la inscripción de pareja de hecho, fue un derecho que se reconoció a raíz del RD Ley 2/2023, de 23 de marzo. En todo caso, el matrimonio debe tener "efectos civiles".
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad[3], incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El Tribunal Supremo, en una reciente Sentencia de 12-03-2025, ha interpretado que el trabajador solo puede acogerse al permiso de cinco días por hospitalización si demuestra que el familiar necesita reposo tras el alta hospitalaria. Por este motivo, entiende que la empresa se encuentra legitimada para exigir al trabajador que presente un certificado de hospitalización que justifique la necesidad de reposo domiciliario.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa. En caso de que el trabajador fuera miembro de mesa electoral, la Ley electoral, además concede un reducción laboral retribuida de 5 horas para el día inmediatamente posterior[4].
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

3. Al interpretar el término "afinidad", la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 2 de octubre de 2015, estableció que entran dentro del primer grado por afinidad los hijos del cónyuge (hijastros/as) y el cónyuge del padre/madre (madrastra/padrastro).
4. Art. 28 de la LO 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General.

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Es importante recalcar que la jurisprudencia ha establecido el derecho de los trabajadores a comenzar sus permisos remunerados a partir del primer día laboral después del hecho causante. Es decir, puede plantearse el caso de que un trabajador que presta servicios de lunes a viernes, y conoce del fallecimiento de su hermano un viernes, al finalizar su jornada laboral. En tal caso, los dos días de permiso retribuido que le corresponden comenzarían a computarse a partir de lunes de la siguiente semana.

Una importante Sentencia de la Audiencia Nacional de 25-1-2024, ha establecido que los cinco días de permiso otorgados por enfermedad, accidente u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de familiares, así como los dos días por fallecimiento de familiar, deben ser interpretarse como días hábiles, y no naturales.

Los efectos de la DANA que tuvo lugar a finales de octubre de 2024 y que afectó muy seriamente a distintos municipios de la Comunidad Valenciana, impulsaron la reforma del art. 37.3 ET y condujeron a la creación de un **nuevo permiso laboral por riesgo climático** para afrontar este tipo de situaciones. En concreto, se recoge un permiso de hasta cuatro días "por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesaria para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamineto establecidas poor las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso". Transcurridos los cuatros días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de que la empresa solicite un ERTE por fuerza mayor. Debe advertirse que la concesión del ERTE solo puede tener efecto una vez transcurridsos los cuatro primeros días, cuya retribución corre hasta entonces íntegramente a cargo de la empresa.

En todo caso, este permiso por riesgo climático también contempla la posibilidad de recurrir al teletrabajo cuando la actividad laboral lo permita. Esta opción está diseñada para garantizar la continuidad de la prestación laboral sin necesidad de aplicar el permiso laboral por riesgo climático o el ERTE. La empresa podrá implementar el trabajo a distancia siempre que la naturaleza de las tareas a realizar por el trabajador permitan su desarrollo de forma remota, y que el estado de las redes de comunicación esten en condiciones para facilitar el teletrabajo sin interrupciones. En el caso de que se opte por el teletrabajo, la empresa debe observar obligaciones derivadas de Ley 10/2021, de trabajo a distancia y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

Otro de los últimos permisos laborales reconocidos, hace referencia al derecho del trabajador *"a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata"* (art. 37.9 ET). En este permiso, *"serán retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia"*. Aunque la redacción del precepto suscita muchos interrogantes que deberán ser resueltos en un futuro próximo por la jurisprudencia, entendemos que cabrían aquellos supuestos, en los que, por ejemplo un hijo se encuentra con fiebre y no puede ser asistir a la guardería o al colegio y uno de los padres tiene que quedarse con él, o le llaman del centro educativo para que lo recoja por encontrarse mal. En todo caso, es un permiso por horas con el limite de máximo de cuatro días al año.

Para terminar con el estudio de los permisos laborales retribuidos recogidos en el ET, en marzo 2025 entró en vigor el derecho del trabajador a ausentarse del trabajo, por el tiempo indispensable, "para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo" (art. 37.3.g) ET). La protección para estos donantes se completa con Ley 6/2024, que regula y reconoce por primera vez el derecho a causar baja médica por incapacidad temporal a aquellas personas que vayan a participar en una donación de órganos, tejidos

o médula. Se reconoce en estos supuestos una prestación del 100% de la base reguladora desde el primer día de la baja.

En todo caso, debe advertirse que el ET no recoge el derecho de los trabajadores a disfrutar de días de asuntos propios (o días de libre disposición), algo que, sin embargo frecuentemente aparece regulado por los convenios colectivos. Algunos convenios optan por retribuir esos días, pero otros convenios no lo retribuyen.

ACTIVIDAD RESUELTA

Un temporal de lluvia provoca importantes inundaciones en distintas localidades costeras. Una empresa ubicada en la zona más afectada sufre enormes destrozos y se prevé que, al menos hasta dentro de un mes, los trabajadores no puedan reanudar su actividad laboral. El empresario se plantea si durante el tiempo que tengan que estar cerradas sus instalaciones tiene que hacer frente al sueldo de sus trabajadores.

El supuesto se encuadra dentro del permiso laboral por riesgo climático (art. 37.3g) ET). En base al mismo, y en el caso de que la opción del teletrabajo no sea posible, los trabajadores disponen de un permiso retribuido durante los cuatro primero días desde que se produjo el cierre de las instalaciones. La empresa asume íntegramante el coste de los salarios de los trabajadores durante esos primeros días. Para evitar que el permiso se prorrogue, la empresa puede tramitar un ERTE por fuerza mayor (art. 47.8 ET), en caso de que persista la imposibilidad de trabajar persencialmente tras los cuatro días iniciales del permiso y de que la opción del teletrabajo siga siendo inviable.

La legislación laboral, además de los permisos retribuidos de días completos ya expuestos, contempla una serie de reducciones de jornadas (algunas retribuidas por la empresa, otras compensadas vía prestación de la seguridad social y otras sin que el trabajador reciba compensación económica alguna). Las reducciones de jornada que procedemos a analizar, son las siguientes:

a) Reducción por permiso de lactancia.

b) Reducción de jornada por hospitalización de recién nacido.

c) Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares a cargo.

d) Reducción de jornada para el cuidado de hijos con enfermedades graves.

e) Reducción de jornada de trabajadoras víctimas de violencia de género o trabajadores/as víctimas del terrorismo.

---

a) Permiso por lactancia: Se establece que *"en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento [...], las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas"* (art. 37.4 ET).

Este permiso debe ser exclusivamente utilizado para que atienda a la lactancia del menor, ya que si esto no es así y se dedicara a otra finalidad, podría ser objeto de despido disciplinario por transgresión de la buena fe contractual.

Debe tenerse en cuenta que se protege tanto la lactancia natural como la artificial. Se establece que este permiso *"constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras*

de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito". De esta forma, en la actualidad este permiso lo pueden disfrutar los dos trabajadores progenitores, siempre que ambos trabajen.

Aunque como regla general, este permiso se extiende hasta que el menor cumple 9 meses, el ET permite, que en ciertos supuesto, la duración de este permiso puede incluso extenderse hasta los 12 meses. De esta forma, se establece que *"cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses".* Sin embargo, aunque la empresa no asume en este supuesto la compensación económica por la reducción de la jornada, existe una prestación de la seguridad social, denominada *"corresponsabilidad en el cuidado del lactante"*, en la que uno de los dos progenitores tendrá derecho a recibir dicha compensación.

Para visualizar cómo es la solicitud de la prestación por corresponsabilidad del cuidado del lactante, se puede acceder al siguiente enlace:

https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Servicios/34887/40968/a105afb6-4620-4c35-ba54-51ed8de60c42

En todo caso, el permiso de lactancia es compatible con la reducción de jornada por cuidado de hijo/a. Al final del tema, puede consultarse en el anexo I un modelo de solicitud a la empresa de permiso de lactancia.

b) **Permiso por hospitalización del recién nacido:** Se establece que los trabajadores *"tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario" (*art. 37.5 ET).

c) **Reducción de jornada** (no retribuida) por **cuidado de hijos o familiares a cargo**. Se establece que *"quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida"* (art. 37.6 ET). Debe precisarse que se trata de un derecho a reducción de jornada "diaria", no "semanal".

Al final del tema, puede consultar en el anexo II un modelo de solicitud a la empresa de reducción de jornada por cuidado de hijo o familiares a cargo.

d) **Reducción de jornada para el cuidado de hijos con enfermedades graves:** Se establece el derecho de los progenitores a una reducción de la jornada de trabajo, *"con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave*[5]*, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años"* (art. 37.6 ET). Debe advertirse que esta reducción no es retribuida, por lo que el empresario no retribuye al trabajador por las horas que reduce para atender a su hijo, si bien en ciertos casos, y cumpliendo con unos determinados requisitos, el trabajador puede solicitar una prestación a la Seguridad Social para compensar su pérdida de ingresos[6].

5. Para saber qué enfermedad grave se incluye en este permiso, son las que se encuentran reconocidas en el RD 1148/2011. Se puede acceder a través del siguiente enlace: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2011-13119.

No obstante, se precisa que una vez que el hijo haya cumplido los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años solo en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad. Esta reducción de jornada podrá igualmente mantenerse hasta que el hijo alcance los cumpla 26 años *"si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento"*.

En todo caso, por convenio colectivo, *"se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas"*.

e) **Reducción de jornada para trabajadoras víctimas de violencia de género o trabajadores/as víctimas del terrorismo.**

Las trabajadoras víctimas de violencia de género y los trabajadores/as víctimas del terrorismo tienen derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación de su tiempo de trabajo. También disponen del derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia siempre que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con su puesto y funciones (art. 37.8 ET).

En todo caso, para determinar la concreción horaria de cualquiera de las reducciones de jornada analizadas (al igual que para el permiso de lactancia), establece que corresponde al trabajador dentro de su jornada ordinaria, si bien los convenios colectivos puede fijar criterios para su concreción horaria en atención a la conciliación de la vida familiar y laboral del trabajador así como a las necesidades organizativas y productivas de la empresa. En todo caso, salvo fuerza mayor, el trabajador debe preavisar al empresario con una antelación mínima de quince días o la que se establezca por convenio (art. 36.7 ET).

De lo expuesto hasta hora, se ha tenido ocasión de comprobar que existen unas reducciones de jornada que son retribuidas, pero otras no lo son, aunque en ciertos casos el trabajador puede recibir una compensación de la seguridad social por lo que deja de ingresar. Para clarificar la situación, puede verse la siguiente tabla resumen:

Reducción por permiso de lactancia	Conlleva una retribución a cargo de la empresa durante los 9 primeros meses del bebé. En los casos en que el permiso se pueda prolongar hasta los doce meses, la empresa no abona la retribución por el periodo extra de tiempo (pero uno de los progenitores puede solicitar una prestación económica a la Seguridad Social).
Reducción por hospitalización de recién nacido	La empresa solo retribuye la primera hora
Reducción por cuidado de hijos o familiares a cargo	No es retribuida por la empresa y el trabajador tampoco percibe compensación alguna de la seguridad social
Reducción para el cuidado de hijos con enfermedades graves	No es retribuida por la empresa, pero uno de los progenitores, cumpliendo ciertos requisitos, puede percibir una compensación de la seguridad social por lo que deja de ingresar
Reducción de trabajadoras víctimas de violencia de género o trabajadores/as víctimas del terrorismo	No es retribuida por la empresa

Al margen de lo expuesto, y dentro de los **permisos no retribuidos**, destaca el permiso del trabajador para acudir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional (art. 23 ET). En todo caso, existen convenios que introducen mejoras al respecto y retribuyen (total a parcialmente) dichas horas, y algunos establecen una "bolsa de horas".

Por último, en 2023 se introdujo un **permiso parental no retribuido para el cuidado de hijo** que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años y que tendrá una duración máxima de 8 semanas, continuas o discontinuas (art. 48. bis ET) Se trata de un permiso no retribuido intransferible y que podrá disfrutarse de manera flexible. Este permiso, está pensado, por ejemplo, para favorecer el cuidado de los hijos durante los periodos sin clase, inclusive los meses de verano.

ACTIVIDAD RESUELTA

María está a cargo de su tío, con quien convive. Tiene una enfermedad grave y quiere saber si tiene derecho a que le concedan una reducción de jornada por cuidado de familiar.

No tendría derecho ya que es un familiar de tercer grado, y la Ley solo contempla esta derecho para familiares de hasta segundo grado.

Juan y Silvia conviven juntos y están inscritos como pareja de hecho. En su domicilio, también conviven con Susana, madre de Silvia, quien se encuentra muy enferma y no puede valerse por sí misma. Tanto Juan como Silvia trabajan, aunque Silvia tiene un sueldo mucho más elevado que él. La pareja se plantea si Juan tendría derecho a solicitar una reducción de jornada para atender a Susana.

Juan tendría derecho, ya que se trata de un familiar consanguíneo de primer grado de su pareja de hecho (hasta segundo grado, estaría incluido).

6. VACACIONES

El ET establece que *"el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso, la duración será inferior a treinta días naturales"*. Debe precisase que aunque como regla general no cabe compensación económica por las vacaciones, ello cuenta con la excepción de que el contrato se hubiera extinguido y el trabajador no hubiera disfrutado de sus vacaciones (en tal caso, en el finiquito del trabajador aparecerá la compensación económica por las vacaciones).

También debe advertirse que el Convenio 132 OIT (art. 8) permite el fraccionamiento del periodo vacacional, añadiendo que, si no está previsto de otro modo en un acuerdo que vincule a las partes, una de las fracciones deberá consistir *"por lo menos, en dos semanas laborales ininterrumpidas"*.

El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones se fijarán *"de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente"* (art. 38.2 ET).

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

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, el parto o la lactancia natural *"se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso"* que le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión del contrato de trabajo, aunque haya terminado el año natural a que correspondan (art. 38.3 ET). La misma situación se produce cuando el trabajador sufra un incapacidad temporal que le impida disfrutar vacaciones en el plazo previsto, al establecer el ET que "el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan *transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado".*

La jurisprudencia comunitaria ha precisado que el fallecimiento de un trabajador que imposibilita la disposición efectiva al derecho de vacaciones genera también el derecho subsidiario a la compensación financiera por las vacaciones no disfrutadas, compensación que corresponderá normalmente a los herederos del fallecido (STJUE 6 noviembre de 2018).

ACTIVIDAD RESUELTA

Melisa trabaja como azafata, y por convenio colectivo sus vacaciones anuales son rotatorias. Para el presente año, le corresponde disfrutar de sus vacaciones del 1 al 30 de noviembre. Sin embargo se encuentra embarazada y la fecha prevista para el parto es el 20 de octubre. ¿Eso implica que perderá su derecho a las vacaciones al encontrarse en noviembre de baja maternal?.

Melisa no perderá su derecho a las vacaciones aunque al terminar el año natural siga de baja maternal. Tendrá derecho a disfrutar esos treinta días al siguiente año (sin merma de los otros treinta días que también le correspondan por ese nuevo año). Todo ello por aplicación el art. 38.3 ET.

ACTIVIDADES FINALES

1. **Antonio trabaja de lunes a viernes como dependiente en una tienda y a jornada partida. Su horario es de 9 a 14 horas y de 18:30 a 21:30. ¿Es legal su horario?. Razona la respuesta.**
2. **Víctor trabaja por tiempo indefinido en la construcción a media jornada. ¿Puede realizar horas extraordinarias?**
3. **Sergio es un trabajador que está inscrito como donante de médula. Le han citado para realizar unos actos preparatorios antes de que se lleve a cabo la donación, pero le coincide con su jornada laboral. Quiere saber si puede disfrutar de algún permiso retribuido.**
4. **Juan vive y trabaja en Madrid. Han operado de la rodilla a su cuñado que vive en Zamora. ¿Tiene derecho a solicitar un permiso retribuido? En caso afirmativo ¿de cuántos días?**
5. **Un trabajador presta servicios de lunes a viernes con horario de 8 a 16 horas. Se celebran elecciones generales en domingo y le corresponde ser miembro de la mesa electoral. ¿Debe entrar a trabajar el lunes siguiente a la misma hora?**
6. **Pedro y María se van a inscribir como pareja de hecho. ¿Tienen derecho a solicitar un permiso retribuido? En caso afirmativo ¿de cuántos días?**
7. **Alejandro y Noelia trabajan en la empresa X y acaban de tener gemelos. Noelia ha solicitado su permiso de lactancia. ¿Puede también solicitarlo Alejandro?. En caso afirmativo ¿durante cuánto tiempo y cuánto puede reducir su jornada diaria de manera retribuida?**
8. **Juan tiene asignadas sus vacaciones anuales en el mes de agosto. El 20 de julio tiene un accidente y se rompe una pierna, estando de baja hasta el día 20 de octubre. ¿Tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones?. Razona la respuesta.**
9. **Paula trabaja como enfermera en un hospital. Al terminar su jornada laboral le comunican que tiene que hacer al menos una hora extraordinaria ya que ha habido un accidente de tren y más de 40 heridos acaban de llegar muy graves al hospital. ¿Está obligada a hacer la hora extra?. Razona la respuesta.**
10. **Samuel suscribe un contrato de trabajo indefinido el día 1 de agosto. Su convenio recoge el derecho de los trabajadores a disfrutar 30 días naturales. ¿Cuántos días le corresponden disfrutar antes de que acabe el año?**

TEST DE AUTOEVALUACIÓN

1. Señala la respuesta correcta:

a. El trabajador está obligado legalmente a realizar las horas extras cuando son por fuerza mayor.
b. Las horas extras estructurales son aquellas que se realizan para prevenir siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
c. Las horas extras están pensadas fundamentalmente para que puedan ser llevadas a cabo por los trabajadores a tiempo parcial.
d. Todas son falsas.

2. La reducción de jornada por cuidado de hijos:

a. Tiene lugar, como regla general, siempre que el hijo tenga menos de 12 años.
b. Tiene lugar, como regla general, siempre que el hijo tenga menos de 18 años.
c. Tiene lugar, como regla general, siempre que el hijo tenga menos de 9 meses.
d. Tiene lugar, como regla general, siempre que el hijo tenga menos de 3 años.
e. Tiene lugar, como regla general, siempre que el hijo tenga menos de 6 años.

3. Señala la respuesta correcta

a. El permiso de lactancia nunca lo puede pedir el padre.
b. El permiso de lactancia protege la lactancia natural, pero no la artificial.
c. El permiso de lactancia se prolonga como regla general hasta que el menor cumpla 9 meses, pero en ciertos casos ambos progenitores pueden pedirlo hasta que tenga 12 meses.
d. Son ciertas la b) y la c).
e. Todas son falsas.

4. Según se establece en el Estatuto de los Trabajadores

a. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de, al menos, 30 días hábiles.
b. El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de, al menos, 30 días naturales.
c. El periodo de vacaciones lo fija la empresa unilateralmente.
d. Son ciertas la b) y la c).

5. Según el Estatuto de los Trabajadores se considera trabajo nocturno:

a. El que se realiza entre las 10 de la noche y las 8 de la mañana.
b. El que se realiza entre las 10 de la noche y 6 de la mañana.
c. El que se realiza entre las 11 de la noche y las 6 de la mañana.
d. El que se realiza entre las 11 de la noche y las 7 de la mañana
e. Todas son falsas.

6. Según establece el Estatuto de los Trabajadores, el trabajador debe conocer la fecha de las vacaciones que le correspondan;

a. Un mes antes, al menos, del comienzo del disfrute.
b. Dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
c. Tres meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.
d. Seis meses antes, al menos, al comienzo del disfrute.
e. Todas son falsas.

7. Alba es una trabajadora cuyo abuelo acaba de ser hospitalizado tras sufrir una trombosis venosa en su pierna. Según el Estatuto de los Trabajadores, tiene derecho a solicitar un permiso retribuido de:

a. 1 día natural.
b. 2 días naturales.
c. 3 días naturales.
d. 4 días naturales.
e. Todas son falsas.

8. Según el Estatuto de los Trabajadores deberán respetarse en cualquier caso, como fiestas laborales de ámbito nacional las de los días:

a. 6 de diciembre, 25 de diciembre, 1 de enero, y 12 de octubre.
b. 1 de enero, 6 de enero, 1 de mayo y 12 de octubre.
c. 6 de diciembre, 25 de diciembre, 6 de enero, y 1 de mayo.
d. 25 de diciembre, 1 de enero, 1 de mayo y 12 de octubre
e. Todas son falsas.

9. El tío de Juan ha fallecido. Juan tendrá un permiso retribuido de

a. 1 día natural.
b. 2 días naturales.
c. 3 días naturales.
d. 4 días naturales.
e. Todas son falsas.

10 El número máximo de horas extras anuales, como regla general, no podrá superar las...

a. 10 horas.
b. 40 horas.
c. 60 horas.
d. 80 horas.

ANEXOS

ANEXO I. MODELO DE SOLICITUD DE PERMISO DE LACTANCIA

A LA ATENCIÓN DE LA EMPRESA ___/RRHH DE LA EMPRESA ___

En _____ a _____de _____de 202___

Don / Doña _____, trabajador de la empresa (indicar el nombre de la empresa), con DNI _____, con domicilio a efectos de notificación en_____ y número de teléfono_____, por medio del presente documento, COMUNICO que, de acuerdo con el permiso de lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tengo intención de disfrutar del mismo, a partir del día [indicar la fecha], de la siguiente forma (indicar, entre las 3 opciones, la que proceda):

- (Opción 1) Ausentándome durante una hora de mi puesto de trabajo. Concretamente ejerceré el permiso entre las (…) horas y las (…) horas.
- (Opción 2) Ausentándome durante una hora de mi puesto de trabajo, dividida en dos fracciones. Ejerceré el permiso entre las (….) horas y las (…) horas, y entre las (…) y las (…) horas.
- (Opción 3) Reduciendo mi jornada laboral en media hora, de forma que mi jornada laboral se extenderá de las (…) horas a las (…) horas.

En virtud de lo expuesto, SOLICITO que se me conceda el permiso de lactancia en los términos planteados, conforme a los derechos establecidos en la normativa aplicable.

Se adjunta a esta solicitud los siguientes documentos:

a. Certificado de nacimiento del menor;

b. Documentación que acredite el vínculo de parentesco

Sin otro particular, les pido que firmen copia de la recepción de la presente documento

Fdo: Recibí:

TRABAJADOR/A LA EMPRESA

ANEXO II. MODELO DE SOLICITUD DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJO O FAMILIARES A CARGO

A LA ATENCIÓN DE LA EMPRESA ___/RRHH DE LA EMPRESA ___

En _____ a _____de _____de 202___

Don / Doña (…), con DNI (…), trabajador de la empresa (indicar el nombre de la empresa), con domicilio a efectos de notificación en (…) y número de teléfono (…), por medio del presente documento, SOLICITA la reducción de jornada al amparo de lo recogido en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores para la conciliación de la vida laboral y familiar, ya que actualmente (escoger, de las tres opciones que figuran a continuación, la que proceda):

- OPCIÓN 1. Por razones de guarda legal, tengo a mi cuidado directo a un menor de 12 años nacido en fecha de (…).
- OPCIÓN 2. Por razones de guarda legal, tengo a mi cuidado directo una persona discapacitada que no desempeña actividad retribuida alguna
- OPCIÓN 3. Tengo que encargarme del cuidado directo de mi cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho (precisar de entre todos ellos, el parentesco que proceda), que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeña actividad retribuida

Es mi intención acogerme a la reducción de jornada que para estos casos se contempla, a partir del día (…), cumpliendo con ello con el preaviso de (…) que establece el Convenio/Estatuto de los Trabajadores.

La reducción será de (…) hora/s diaria/s, por lo que el horario será, a partir de la referida fecha, el siguiente: De (…) horas a (…) horas, y de “lunes a viernes (o lo que corresponda)”

Sin otro particular, les pido que firmen copia de la recepción de la presente documento

Fdo: Recibí:

TRABAJADOR/A LA EMPRESA

unidad 8

SEGURIDAD SOCIAL, EMPLEO Y DESEMPLEO

1. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: REGÍMENES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
2. PRINCIPALES OBLIGACIONES DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL: AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y COTIZACIÓN.
3. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: CONTINGENCIAS CUBIERTAS POR LA SEGURIDAD SOCIAL, BENEFICIARIOS Y PRESTACIÓN ECONÓMICA
   - *A. Incapacidad temporal*
   - *B. Incapacidad permanente*
   - *C. Nacimiento y cuidado del menor*
   - *D. Viudedad*
   - *E. Orfandad*
   - *F. Jubilación*
4. LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO: PRESTACIÓN Y SUBSIDIO POR DESEMPLEO.

1. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL: REGÍMENES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El derecho a la seguridad social viene recogido en el art. 41 CE, al establecerse que *"los poderes públicos mantendrán un régimen público de seguridad social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante las situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo".* Sin embargo, para tener acceso a las distintas prestaciones de la seguridad social, se deben cumplir unos requisitos mínimos legales (periodo de carencia, estar de alta en la seguridad social…). Si se cumplen con los requisitos exigidos, nos encontramos ante el nivel contributivo de la prestación, aunque también se reconoce un nivel no contributivo para aquellos ciudadanos que no hayan cotizado el tiempo suficiente y carezcan de recursos**.**

La estructura del sistema de la Seguridad Social se articula como un conjunto de regímenes (general y especial), a través del cual el Estado garantiza a las personas que se encuentren comprendidas en su ámbito de aplicación, la protección adecuada en las contingencias y situaciones que la Ley define.

Con carácter global, el **Régimen General** comprende a los trabajadores por cuenta ajena de las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, mayores de 16 años, sin distinción de sexo, estado civil o profesión, independientemente del tipo de contrato. También es irrelevante la categoría profesional y la forma y cuantía de la retribución[1].

Dentro de los **Regímenes Especiales**, se encuentran los siguientes:

1 Dentro del Régimen General, existen dos sistemas especiales:
- Sistema Especial Agrario, que incluye los trabajadores que realicen labores agrícolas, forestales o pecuarias, así como las labores auxiliares o complementarias de las mismas desarrolladas en explotaciones agrarias, con carácter retribuido y por cuenta ajena.
- Sistema Especial de Empleados del Hogar, que incluye a los trabajadores que se dediquen a servicios o actividades prestados para el hogar familiar, pudiendo revestir cualquiera de las modalidades de tareas domésticas, así como dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes, cuidado o atención a miembros de la familia o personas que formen parte de su ámbito, así como otros trabajos complementarios como guardería, jardinería, conducción de vehículos, etc.

1. Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA). Incluye con carácter general a los trabajadores mayores de 18 años que, de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo, aunque utilicen el servicio remunerado de otras personas. Quedan expresamente incluidos dentro del RETA, el cónyuge y familiares del empresario hasta el segundo grado, ocupados en su centro de trabajo y que no tengan la condición de asalariados, cuando convivan y dependan económicamente de él, así como lo socios y Administradores de sociedades mercantiles capitalistas con control directo o indirecto de la sociedad.

2. Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. Comprende tanto a los trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia que se dedican a la realización de actividades marítimo pesqueras.

3. Régimen Especial de la Minería del Carbón. Establecido para trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en empresas que desarrollan actividades relacionadas con la minería del carbón: extracción a cielo abierto o en minas subterráneas, fabricación de aglomerados, hornos de producción, transporte fluvial y otros.

4. Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado, el Régimen Especial de las Fuerzas Armadas y el Régimen Especial de Funcionarios al servicio de la Administración de Justicia. Se incluye a esos colectivos que se incorporaron al antes del 31 de diciembre de 2010.

5. Seguro Escolar: Acoge a menores de 28 años matriculados en 3º y 4º de ESO, Bachillerato, Formación Profesional de grado medio y superior, estudios universitarios, etc.

2. PRINCIPALES OBLIGACIONES DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL: AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y COTIZACIÓN

Las empresas se encuentran con las siguientes obligaciones en materia de Seguridad Social:

Inscripción de la empresa en la Seguridad Social: Es el acto administrativo mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) procede a incluir al empresario que emplee trabajadores por cuenta ajena en el Régimen que le corresponda, para su identificación y para el control del cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.

Esta inscripción es un requisito previo e indispensable para el inicio de sus actividades. Simultáneamente a la inscripción, el empresario debe ejercitar la opción de la entidad aseguradora de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal de los trabajadores a su cargo.

Afiliación de trabajadores: La afiliación es el acto administrativo a través del cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de "estar incluido" en el Sistema de la Seguridad Social, a la persona física que por primera vez realiza una actividad profesional determinante por la que esté incluido en el ámbito de aplicación del mismo. Corresponderá tramitarla, por lo tanto, tan solo a la primera empresa que contrata a un trabajador.

La afiliación es única para todo el sistema y para todos los regímenes, aun cuando las personas cambien de un régimen a otro por razón de su actividad. Es también vitalicia, porque la afiliación inicial permanece durante toda la vida de la persona, aún cuando cause baja en el Régimen por cese del trabajo que desarrolla.

Alta y baja de trabajadores: Cada vez que se contrata a un trabajador, la empresa debe darlo de alta en la TGSS, y esto debe hacerse siempre antes de que empiece a prestar servicios[2].

Las bajas son actos administrativos por los que se extingue la relación jurídica de Seguridad Social. Cuando se extingue el contrato de trabajo, en el Régimen General, el empresario dispone de seis días naturales siguientes para tramitar la baja desde que se produjo la extinción.

Son los empresarios y, en su caso, los trabajadores autónomos, los obligados a comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social el inicio o el cese en la prestación del servicio. No obstante, si el empresario incumple su obligación,

2 La situación de alta se mantendrá durante la situación de incapacidad temporal y en aquellas otras asimiladas al alta en las que se mantiene la obligación de cotizar por parte del empresario.

podrá solicitar el alta o la baja el propio trabajador o bien, efectuarla de oficio la propia Tesorería General de la Seguridad Social.

Mientras que la afiliación es única, las altas y bajas pueden ser múltiples, sucesivas o incluso simultáneas si se desarrolla más de una actividad.

Cotización: Están sujetos a la obligación de cotizar a la Seguridad Social las *personas físicas o jurídicas comprendidas en cada uno de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social*, en los términos legalmente establecidos para cada Régimen[3].

Cuando se suscribe un contrato de trabajo, tanto empresa como trabajador se encuentran obligados a cotizar, si bien es el empresario el encargado de realizar los ingresos por las cuotas empresariales y del trabajador. De esta forma, la cuota del trabajador es ingresada por el empresario si bien éste ya previamente ha descontado al trabajador en la nómina la cantidad por la que debe cotizar. Este ingreso se realizará en el mes siguiente al de la nómina que corresponda.

La obligación de cotizar se mantiene en situaciones en las que el trabajador se encuentra percibiendo prestaciones por incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo o adopción, si bien se suspende dicha obligación en los casos de huelga o cierre patronal.

Desde el 1/1/2024, los alumnos universitarios y de formación profesional que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas (renumeradas o no) incluidas en programas de formación, cotizan a la Seguridad Social.

ACTIVIDAD RESUELTA

Manuel es un autónomo que tiene una tienda de ropa. Quiere contratar a dos trabajadores para su negocio, Felipe y Teresa. Felipe ha trabajador previamente como camarero, y Teresa carece de experiencia laboral y sería su primer empleo. Manuel se pregunta qué trámites tendría que hacer en la Seguridad Social para contratar a dichos trabajadores.

Manuel tendría la obligación de realizar el trámite de afiliación de Teresa ante la TGSS, ya que previamente no había suscrito ningún otro contrato de trabajo. No debe afiliar a Felipe, ya que, al tener experiencia laboral previa, ya está afiliado.

Antes de de que ambos trabajadores comiencen a prestar servicios, debe darlos de alta en la TGSS.

3. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL: CONTINGENCIAS CUBIERTAS POR LA SEGURIDAD SOCIAL, BENEFICIARIOS Y PRESTACIÓN ECONÓMICA

A. Incapacidad temporal

Es la situación en la que se encuentra el trabajador en la que por contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) o contingencias profesionales (enfermedad profesional o accidente laboral) se encuentra imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Se consideran situaciones especiales de la incapacidad temporal por contingencias comunes:

- La menstruación incapacitante secundaria[4].

3 Se considera nulo todo pacto por el cuál uno de los sujetos obligados a cotizar asumiese la obligación de pagar, de forma total o parcial, la cuota a cargo del otro, o renuncie a cualquiera de los derechos y obligaciones que en orden a la cotización les reconozcan las normas reguladoras de cada Régimen (arts. 15 y 141 de la LGSS)

4. La LO 1/2023, establece que tendrá la consideración de situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes aquella baja laboral en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria o dismenorrea secundaria asociada a patologías tales como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, pudiendo implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrados más abundantes de lo normal, entre otros.

- La interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo.

Desde marzo de 2025, se ha incorporado como nueva situación especial de incapacidad temporal por contigencias comunes aquella en la que se ecuentre el trabajador donante de órganos o tejidos para su transplante. Esta situación comprenderá todo s los días en los que este impedido para el trabajo como consecuencia de la preparación médica de la cirugía, así como los transcurridos desde el día del ingreso hospitalitario para la realización de esta preparación o la realización del transplante hasta que es dado de alta por curación. El trabajador va a percibir durante todo su transcurso una prestación económica del 100% de su base reguladora. Para el resto de los supuestos, resulta de aplicación lo previsto en la tabla que aparece a continuación del siguiente párrafo.

Son beneficiarios de la prestación por incapacidad temporal, los trabajadores afiliados y en alta, que tengan cubierto un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años anteriores a la fecha de la baja, cuando ésta se deba a enfermedad común. En caso de que la incapacidad temporal se derive de una contingencia profesional o un accidente no se exige periodo previo de cotización (periodo de carencia).

PRESTACIÓN ECONÓMICA DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL

	Duración y cuantía de la prestación	A cargo de ...
Enfermedad Común y accidente no laboral	Del 4º al 20º día: 60% de la BR A partir del día 21: 75% de la BR Los tres primeros días el trabajador no cobra subsidio	Hasta el día 15º, a cargo de la empresa. A partir de entonces, corre a cargo del INSS o la mutua colaboradora Los tres primeros días solo los abona la empresa en caso de que el convenio lo prevea
Menstruación incapacitante secundaria	Del 1º al 20º día: 60% de la BR A partir del día 21: 75 de la BR	INSS o Mutua colaboradora
Interrupción del embarazo (voluntaria o no)	Del 2º al 20º día: 60% de la BR A partir del día 21: 75% de la BR	INSS o Mutua colaboradora. El primer día de la baja, que no hay subsidio, paga el salario la empresa
Accidente de trabajo y enfermedad profesional	A partir del día siguiente a la baja: 75% de la BR	INSS o Mutua colaboradora (el día de la baja, a cargo de la empresa)

¿Cuál es la duración máxima de la incapacidad temporal? La duración máxima el de 365 días, si bien resulta prorrogable 180 días más cuando se presuma que durante dicho periodo el trabajador puede ser dado de alta médica por curación.

¿Cómo se calcula la base reguladora? La fórmula de cálculo varía en función de si la incapacidad temporal tiene su origen en una contingencia común o profesional.

Si se deriva de una contingencia común, es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad por el número de días a que dicha cotización se refiere (este divisor será concretamente: 30, si el trabajador tiene salario mensual; 30, 31 o 28, 29 si tiene salario diario).

BR= BCCC mes anterior a la baja/30 (si es salario mensual) o 31, 30,29 28 (si es salario diario)

Si se deriva de una contingencia profesional, la BR se obtiene por adición de dos sumandos:

- La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización.
- La cotización por horas extraordinarias del año natural anterior, dividida entre 365 días, salvo que la antigüedad en la empresa sea inferior, en cuyo caso, se expresará el número de días de alta laboral en la empresa excluidos los del mes de la baja.

BR = BCCP mes anterior a la baja – HHEE/30 (salario mensual) o 31,30,29 o 28 (salario diario) + HHEE año natural anterior/365

Debe tenerse en cuenta que el **accidente in itinere**, es decir, el que se produce al ir o al volver del trabajo, tiene la consideración accidente de trabajo.

ACTIVIDADES RESUELTAS

Esther, GC 6 lleva trabajando ininterrumpidamente desde hace dos años y el 4-6-2024 le dan de baja por una neumonía, recibiendo el alta el 27-6-2024. La BCCC del mes anterior a la baja es de 1500€. Indica si tiene derecho a prestación y, en caso afirmativo, la cantidad resultante.

Esther tiene derecho a la prestación por incapacidad temporal, ya que cumple con los requisitos, que se encuentra afiliada y el alta en el momento del hecho causante y acredita una cotización previa de más de 180 días dentro de los 5 años anteriores al hecho causante.

A continuación, calculamos la BR diaria: 1.500/30 = 50 €.

Se encuentra de baja del 4 al 27 de abril, es decir, 24 días.

Los tres primeros días de la baja (del 4 al 6 de abril): No percibe nada.

Del 4º al 20º día, es decir 17 días, (del 7 al 23 de abril): 50 x 60 % = 30 € x 17 días = 510 €.

Del día 21º al 24º, es decir 4 días (del 24 al 27 abril): 50 x 75 %= 37,5 € x 4 días = 150 €.

En total percibe una prestación de 660€. La empresa es responsable del pago hasta el día 15 de la baja (30 € x 12 días), es decir 360 €, y el resto lo abona por pago delegado.

Juan, auxiliar administrativo con un grupo de cotización 7, presta servicios en su empresa desde el 3-3-2015. El 4-4-2024 sufre un accidente de trabajo, permaneciendo de baja hasta el 10-6-2024, fecha en la que le dan el alta. La BCCP del mes anterior a la baja fue de 1.900 €, de los que 100 € son de horas extraordinarias. Durante el año natural anterior a la baja percibió un total de 600 €. Indica si tiene derecho a la prestación por incapacidad temporal, y en caso afirmativo calcula su cuantía.

Juan tiene derecho a la prestación, ya que se encuentra afiliado y en alta en el momento del accidente. No hace falta periodo de carencia.

A continuación, se calcula la BR diaria.

BR = 1900 -100/30 + 600/365 = 60 + 1,64= 61,64 €

A 61,64 se le aplica el 75 % por tratarse de una contingencia profesional: Total 46,23 €

El periodo de cobro sería del 5-4-2024 al 10-6-2042. El día del accidente (día 4 de junio) corre íntegramente a cargo de la empresa, y la prestación se inicia el día siguiente. El sujeto responsable del pago es la entidad gestora o la Mutua de AT y EP, aunque lo abona la empresa en pago de delegado.

En abril, se le abona del 5 al 30: 26 días x 46,23 € = 1201,98 €

En mayo se le abona todo el mes (como es salario mensual, son 30 días): 30 días x 46,23 €= 1.386,90 €

En junio se le abona de 1 al 10: 10 x 46,23 €= 462,30 €

b) Incapacidad permanente

En la modalidad contributiva, la incapacidad permanente supone la situación del trabajador que, después de haber sido sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No impedirá a esta calificación la posibilidad de recuperación de su capacidad laboral si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

Existen distintos grados:

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual:

Es aquella situación incapacitante que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, pero sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. La prestación consiste en una indemnización a tanto alzado igual a 24 mensualidades de la base reguladora. Se abona en un pago único.

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual:

Es aquella situación incapacitarte que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. Se percibe una pensión vitalicia del 55% de la base reguladora, que es compatible con la realización de otro tipo de actividad laboral pero siempre que las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total.

Dicho porcentaje puede incrementarse en un 20% para los mayores de 55 años, definiéndose entonces la situación como incapacidad permanente total cualificada, si bien este porcentaje adicional es incompatible si quien se beneficia de esta prestación obtiene otro empleo (pero mantendría el 55%).

- Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo:

Es aquella incapacidad que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio. Se percibe una pensión vitalicia del 100% de la base reguladora. Como regla general, el cobro de esta prestación es incompatible con el desarrollo de cualquier trabajo.

- Gran invalidez:

Es aquel tipo de incapacidad permanente, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. Percibe una pensión vitalicia consistente en el 100%de la base reguladora a la que se añade un complemento de, al menos un 45%.

ACTIVIDAD RESUELTA

Califica la situación incapacitante que se produce en las siguientes situaciones:

Javier es futbolista profesional. Ha sufrido una lesión que le acarrea una cojera de por vida.
Pilar es peluquera. Ha tenido un accidente y tras sufrir un accidente, le han sido seccionados dos dedos de su mano derecha. Puede realizar su trabajo de peluquera, pero lo hará más lenta.
Juan es piloto. Ha sufrido una lesión ocular que le ha supuesto la pérdida permanente de un 50% de su visión en ambos ojos.

Luis es conductor de autobús que ha sufrido un accidente que le ha dejado tetrapléjico.

Javier y Juan se encontrarán en incapacidad permanente total. La cojera a Javier le impedirá dedicarse a su actividad profesional, pero puede desempeñar otras muchas actividades laborales. De igual forma, la enfermedad de Javier le impedirá seguir siento piloto, pero podrá realizar otras actividades

A Pilar se le podría reconocer una incapacidad permanente parcial, ya que puede seguir desempeñando su profesión habitual.

A Luis le será reconocida una gran invalidez, ya que la tetraplejia implica la necesidad de ser atendido por una tercera persona, que le ayudará a realizar los actos esenciales de su vida diaria.

C. Prestación por nacimiento por nacimiento y cuidado del menor

Para disfrutar de la prestación por nacimiento (tanto el padre como la madre), además de estar afiliado y dado de alta en la seguridad social (o estar en situación asimilada) se exige al trabajador cumplir con un periodo de cotización mínimo:

Menor de 21 años en la fecha de parto	No se exige periodo de carencia
Entre 21 y 26 años en la fecha del parto	90 días cotizados (dentro de los 7 años anteriores a la fecha del parto) o, alternativamente 180 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral con anterioridad a dicha fecha
Más de 26 años en la fecha del parto	180 días (dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso) o, alternativamente,360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

La prestación consiste en un 100% de la BR.

BR = BCCC mes anterior /30 (si es salario mensual) o 31, 30,29 28 (si es salario diario)

La prestación por nacimiento de hijo tiene una duración de 16 semanas, debiéndose disfrutar antes que el menor cumpla el año de vida. La duración de esta prestación se amplía una semana más por cada hijo/a partir del segundo, en caso de parto múltiple. La misma ampliación se produce en caso de discapacidad del hijo/a.

En todo caso, recientemente, tanto el Tribunal Constitucional (en Sentiencia 140/2024, de 6 de diciembre), como el Tribunal Supremo (en Sentencia de 15-10-2024), han interpretado que el permiso de nacimiento debe extenderse en 10 semanas para el caso de las familias monoparentales. Se ha argumentado que esta interpretación evita la discriminación de los menores recién nacidos, teniéndose en cuenta el interés superior de los mismos reconocido constitucionalmente. De esta forma, en el caso de que una madre soltera trabajadora tuviera un hijo, disfrutaría un total de 26 semanas de permiso (aunque se añadiría una semana más en el caso de que el menor tuviera una discapacidad).

ACTIVIDADES RESUELTAS

1. Carolina es una trabajadora de 27 años, GC 8, que ha dado a luz el 9 de junio de 2024. Está afiliada y dada de alta en la Seguridad Social desde el 5-5-2022. Comienza su descanso por nacimiento de hijo desde la fecha del parto. La BCCC de mayo de 2024 fue de 1.600 €. Indica si tiene derecho a la prestación por cuidado de hijo y, en caso afirmativo, calcula su cuantía.

Carolina tiene derecho a la prestación por cuidado por nacimiento ya que cumple con los requisitos (está afiliada y dada de alta en la Seguridad Social y ha cotizado más de 180 días dentro de los 7 años anteriores a la fecha prevista de parto).

Percibirá el 100% de su base reguladora durante16 semanas, 112 días.
BR = 1.600/31 = 51,61 € día. 51,61 € x 112 días = 5.760,32 €

2. Una trabajadora, afiliada y dada de alta en la Seguridad Sociual desde hace tres años, acaba de dar a luz gemelos. Indica cuál sería la duración de su permiso de nacimiento, teninedo en cuenta que es madre soltera.

A la trabajadora, por el hecho de ser madre de gemelos le correspondería disfrutar de su permiso de nacimineto durante 17 semanas (a las 16 semanas iniciales en caso de parto simple, se añade una más por el hecho de que el parto ha sido múltiple y ha tenido dos hijos). Sin embargo, al tratarse de una familia monoparental, teniendo en cuenta la reciente interpretación, tanto del Tribunal Supremo como del Tribunal Constitucional, le pueden corresponder 10 semanas adicionales. En total, le podrían corresponder 27 semanas.

En el caso de que las madres (no los padres) cumplan todos los requisitos para acceder a la prestación por cuidado por hijos excepto el periodo mínimo de cotización, podrán disfrutar de un **subsidio especial por maternidad no contributivo** consistente en una prestación durante 42 días naturales del 100% del IPREM, a partir del nacimiento del hijo.

D. Pensión por viudedad:

Consiste en una pensión vitalicia que se concede tanto al cónyuge como a la pareja de hecho que sobrevivieran a la persona fallecida.

Cuando la muerte del trabajador se deriva de una enfermedad común se exige que en el momento del fallecimiento se encontrase en alta o situación asimilada y hubiera cotizado al menos 500 días (dentro de un periodo ininterrumpido de 5 años anteriores al fallecimiento o 15 años a lo largo de toda la vida laboral). Si cuando falleció, no se encontraba en alta o en situación asimilada, se exige una cotización de al menos 15 años a lo largo de toda su vida laboral.

Sin embargo, no se exige período previo de cotización, cuando la muerte se produce como consecuencia de un accidente (laboral o no laboral) o de una enfermedad profesional, aunque se requiere que se encontrase en ese momento en alta o situación asimilada. A modo de ejemplo, si un trabajador acaba de comenzar su vida laboral y fallece de un accidente de tráfico, genera derecho a pensión a su cónyuge.

La prestación económica consiste, como regla general, en un 52% de la base reguladora, si bien en determinadas circunstancia dicho porcentaje pueda alcanzar, según las circunstancias, hasta un 60%[5] o incluso hasta un 70%[6].

La pensión de viudedad será compatible con las rentas de trabajo del beneficiario y con las pensiones de jubilación e incapacidad permanente a que pudiera tener derecho.

Esta pensión se extingue:

- Por contraer nuevo matrimonio o constituir pareja de hecho, salvo excepciones.
- Por declaración de culpabilidad en sentencia firme de la muerte del fallecido causante de la pensión.
- Por violencia de género.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido.

E. Pensión de orfandad:

Esta pensión tiene como finalidad proteger la situación de necesidad económica ocasionada por el fallecimiento de la persona que origina la prestación.

Tienen derecho a esta pensión, los hijos del causante fallecido y, en determinadas circunstancias, los aportados por el cónyuge sobreviviente.

Para ser beneficiario de esta prestación, se exige que los hijos sean menores de 21 años o mayores incapacitados en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. No obstante, también son beneficiarios los hijos mayores de 21 años y menores de 25 años, cuando no efectúen trabajos por cuenta propia o ajena o, cuando realizándolos, los ingresos obtenidos sean inferiores al s.m.i[7].

Al igual que en la pensión de viudedad, se requiere que cuando la muerte de la persona que causa el derecho a la pensión se deriva de una enfermedad común, se exige que en el momento del fallecimiento se encontrase en alta o situación asimilada y hubiera cotizado al menos 500 días (dentro de un periodo ininterrumpido de 5 años anteriores al fallecimiento o 15 años a lo largo de toda la vida laboral). Si cuando falleció, no se encontraba en alta o en situación asimilada, se exige una cotización de al menos 15 años a lo largo de toda su vida laboral. También al igual que en la pensión de viudedad, no se exige período de carencia cuando la muerte se produce como consecuencia de un accidente (laboral o no laboral) o de una enfermedad profesional, siendo suficiente con que se encontrase en ese momento en alta o situación asimilada.

La prestación económica consiste en un 20% de la base reguladora.

Esta pensión se extingue, entre otros motivos, por cumplimiento de la edad máxima (salvo incapacitados), por adopción, o por contraer matrimonio, salvo excepciones.

5. La pensión de viudedad alcanza el 60% cuando el beneficiario tenga una edad igual o superior a 65 años, no tenga derecho a otra pensión pública española o extranjera, carezca de ingresos por la realización de trabajos por cuenta ajena o por cuenta propia, y no disponga de rentas de capital mobiliario o inmobiliario, ganancias patrimoniales o rentas de actividades económicas, superiores a una determinada cantidad.
6. La pensión de viudedad alcanza el 70% cuando el beneficiario tenga cargas familiares y no alcance un determinado nivel de ingresos.
7. Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los 25 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente curso académico.

F. Jubilación

La prestación por jubilación, en su modalidad contributiva, cubre la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad mínima establecida, cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia, poniendo fin a su vida laboral, o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos en el caso de la jubilación parcial.

Para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva, se exige alcanzar una edad mínima exigida y un determinado periodo de cotización, que se va ampliando gradualmente hasta el año 2027, con arreglo a la siguiente tabla:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

La prestación que se percibe de jubilación en su modalidad contributiva depende de los años de cotización, de tal forma que, a más años cotizados, se percibe un mayor porcentaje de la base reguladora.

La base reguladora de la pensión de jubilación contributiva será el cociente que resulte de dividir entre 350 las bases de cotización del interesado durante los 300 meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Para tener derecho a esta pensión, se requieren un mínimo de 15 años cotizados, y ello genera derecho a un 50% de su base reguladora. Por cada año adicional se incrementa dicho porcentaje entre entre un 0,18 y un 0,21%. En virtud de estos porcentajes, para el 2027 se exigen 37 años cotizados para que la pensión alcance el 100% de la base reguladora. Todo ello aparece recogido en la siguiente tabla en el que se recoge el periodo transitorio:

PORCENTAJE – JUBILACIÓN – AÑOS COTIZADOS

PERIODO DE APLICACIÓN	PRIMEROS 15 AÑOS		AÑOS ADICIONALES			TOTAL	
	Años	%	MESES ADICIONALES	COEFICIENTE	%	AÑOS	%
2023 a 2026	15	50	1 al 49 209 restantes	0,21 0,19	10,29 39,71		
	15	50	**Total 258 meses**		**50,00**	**36,5**	**100**
A partir de 2027	15	50	1 al 248 16 restantes	0,19 0,18	47,12 2,88		
	15	50	**Total 264 meses**		**50,00**	**37**	100

La Sede Electrónica de la Seguridad Social cuenta con una herramienta para el "autocálculo" de la base reguladora de la pensión de jubilación. Pues acceder a dicha herramienta a través del siguiente enlace: **https://w6.seg-social.es/ProsaInternetAnonimo/OnlineAccess?ARQ.SPM.ACTION=LOGIN&ARQ.SPM.APPTYPE=SERVICE&ARQ.IDAPP=ACBR0001**

ACTIVIDAD RESUELTA

Está previsto que Pedro se jubile el 1 de marzo de 2025 con 16 años y 10 meses de cotización. ¿Qué porcentaje de pensión de jubilación le corresponderá?

Por lo primeros 15 años, se le aplica el 50%. Por el tiempo restante, es decir 1 año y 10 meses se le incrementa un 0,21 % por cada mes. Un año y 10 meses, equivalen a 22 meses. Luego 22 x 0,21 = 4,62 %.

De esta forma, al 50 % inicial se le suma un 4,62 %, Por lo tanto, Juan percibirá un 54,52 % de su base reguladora.

Está previsto que Noelia se jubile el 1 de enero de 2027 con 25 años cotizados. ¿Qué porcentaje de pensión de jubilación le corresponderá?

Por los primeros 15 años, se le aplica el 50 %. Por el tiempo restante, es decir 10 años, lo que supone 120 meses se le incrementa la pensión un 0,19 % cada mes. Luego 120 x 0,19 = 22,8 %.

De esta forma, al 50 % inicial se le suma un 22,8 %, Por lo tanto, Noelia percibirá un 72,8 % de su base reguladora.

4. LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO: PRESTACIÓN Y SUBSIDIO POR DESEMPLEO

A. Prestación por desempleo

Para acceder a la prestación por desempleo, se exige cumplir lo siguientes requisitos:

- Estar afiliado y en situación de alta o asimilada en alta en la Seguridad Social en un régimen que contemple la contingencia por desempleo.
- Estar inscrito como demandante de empleo y suscribir un compromiso de actividad, consistente en la obligación del beneficiario de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de información, formación o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad.
- Haber trabajado y cotizado a desempleo al menos 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.
- Encontrarse en situación legal de desempleo. Puede entenderse que la situación legal de desempleo engloba aquellas situaciones en las que la extinción del contrato de trabajo que origina el desempleo es una situación involuntaria para el trabajador. Se encontrarían dentro de estas situaciones, entre otras, el despido del trabajador (independientemente del tipo de despido y de si fuera o no procedente), la no superación del periodo de prueba, o la finalización de la duración del contrato. Sin embargo, la dimisión de un trabajador no se considera situación legal de desempleo, al igual que la extinción por mutuo acuerdo.

La duración de la prestación depende del número de días cotizados dentro de los 6 últimos años, oscilando entre un mínimo de 4 meses y un máximo de 2 años, con arreglo a la siguiente tabla:

Días de cotización	Días de prestación
de 360 a 539	120
de 540 a 719	180
de 720 a 899	240
de 900 a 1.079	300
de 1.080 a 1.259	360
de 1.260 a 1.439	420
de 1.440 a 1.619	480
de 1.620 a 1.799	540
de 1.800 a 1.979	600
de 1.980 a 2.159	660
desde 2.160	720

En caso de haber trabajado a tiempo parcial cada día trabajado se considera como un día cotizado, con independencia de la jornada.

El importe de la prestación consiste en un 70% de la BR durante los seis primeros meses. A partir del séptimo mes, la prestación pasa a ser del 50% de la BR. La BR se calcula teniendo en cuenta la media de las bases de cotización de los últimos 180 días de trabajo anteriores al cese. En todo caso, la cantidad resultante debe estar comprendida entre unos límites máximos y mínimos que dependen de si se tienen o no hijos a cargo.

Para calcular el importe exacto de las prestaciones por desempleo, existe un programa de autocálculo. Accede a dicho programa a través de este enlace: **https://sede.sepe.gob.es/dgsimulador/introSimulador.do**

Desempleo y nacimiento de hijo

Si mientras un trabajador se encuentra percibiendo la prestación por desempleo, tuviera derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor, deberá solicitar la suspensión de la prestación por desempleo para poder iniciar el cobro de la prestación por nacimiento que será abonada por el INSS (y consiste en el 100% de su BR). Mientras dure el descanso por nacimiento, no se consumen días de la prestación por desempleo. Cuando termine, se podrá reanudar la prestación por desempleo suspendida y percibir el mismo importe durante el tiempo que le quedara antes de la suspensión, disponiendo de 15 días para solicitar ante el SEPE la reanudación de la prestación de desempleo.

Por otro lado, si mientras el trabajador está disfrutando de la prestación por nacimiento se produce la extinción del su contrato (por ejemplo, porque expiró la duración máxima establecida), se seguirá percibiendo la prestación por nacimiento hasta el plazo previsto de su finalización (siendo abonada por el INSS). A partir de entonces, se dispone de 15 días hábiles para solicitar la prestación por desempleo.

B. Subsidio por desempleo

El subsidio por desempleo tiene carácter asistencial, a diferencia de la prestación por desempleo que es contributiva. El RDLey 2/2024[8] supuso una significativa reforma del subsidio, reconduciendo los beneficiarios del subsidio fundamentalmente a dos supuestos:

- Desempleados que hayan agotado la prestación por desempleo.
- Desempleados que no acrediten la cotización suficiente para acceder a la prestación contributiva de desempleo (pero al menos hayan cotizado 90 días).

Con respecto a los desempleados que hayan agotado la prestación por desempleo, la duración máxima del subsidio se determina en función de la edad del solicitante en el momento de agotar la prestación por desempleo, así como la acreditación de responsabilidades familiares, y todo ello con arreglo a la siguiente tabla:

Acreditación responsabilidades familiares	Edad en la fecha de agotamiento de la prestación	Duración de la prestación por desempleo agotada	Duración máxima del subsidio
Indiferente.	< 45	>= 360 días	6 meses.
	> 45	>= 120 días	
Sí.	Indiferente	>= 120 días	24 meses.
		>=180 días	30 meses.

Con respecto a aquellos desempleados sin cotizaciones suficientes para acceder a la prestación por desempleo (pero al menos 90 días cotizados) la duración máxima del subsidio se determina en función del periodo de ocupación cotizado y de la acreditación de responsabilidades familiares, con arreglo a la siguiente tabla:

Periodo mínimo de ocupación cotizada	Acreditación de responsabilidades familiares	Duración máxima del subsidio
90 días	Indiferente	3 meses
120 días	Indiferente	4 meses

8 Este RDLey entró en vigor el 1 de noviembre de 2024.

150 días	Indiferente	5 meses
180 días	Indiferente	6 meses
180 días	Sí	21 meses

¿Cuánto cobran los beneficiarios del subsidio por desempleo?.

La cuantía va referida al IPREM, y va decreciendo en función de que se vaya consumiendo la duración del subsidio con arreglo a la siguiente tabla:

Durante los 180 primeros días	Se percibe el 95 % del IPREM
Desde el día 181 hasta el 360	Se percibe el 90 % del IPREM
A partir del día 361	Se percibe el 80 % del IPREM

Una novedad importante surgida del RDLey 2/2024 se refiere a la introducción del complemento de apoyo al empleo, por el que, cumpliendo ciertos requisitos, los beneficiaros del subsidio por desempleo pueden compatibilizar dicho subsidio con el trabajo por cuenta ajena, si bien durante un máximo de 180 días[9]. En todo caso, de la duración del subsidio se consumirán los días que se haya cobrado el complemento de apoyo al empleo.

ACTIVIDADES FINALES

1. **Teresa, Antonio y Víctor van a ser contratados como administrativos por la empresa FOL SA. Teresa había trabajado como administrativa en otra empresa y Antonio ya había trabajado como camarero en un restaurante. Víctor carece de experiencia laboral previa. ¿Tiene la obligación la empresa FOL SA de afiliar a alguno de los tres trabajadores?**
2. **Indica en qué régimen de la seguridad social, deben estar encuadrados los siguientes trabajadores:**

   Cristina trabaja como administrativa en un despacho de abogados.

   Teresa es una trabajadora autónoma que regenta un negocio de telefonía móvil.

   Juan es minero.

   Luis trabaja por cuenta ajena como profesor en una academia de idiomas.

3. **Indica si en las siguientes situaciones, el trabajador tiene o no derecho a la prestación por incapacidad temporal.**

   María se encuentra dada de alta en la Seguridad Social. Lleva dos años cotizados y sufre una gripe que le hace ausentarse por 7 días.

   Manuel ha conseguido su primer empleo hace 2 meses. Sufre un accidente de tráfico mientras se dirigía al trabajo y se prevé que estará de baja al menos 6 meses.

   Elena lleva cinco meses cotizados y está dada de alta en la Seguridad Social. Sufre una neumonía.

4. **Indica quiénes de los siguientes trabajadores cumplen los requisitos para percibir la prestación por desempleo.**

   Juan ha cotizado 9 meses dentro de los últimos 10 años y es despedido por causas objetivas.

   Antonio ha cotizado 5 años dentro de los últimos seis años y presenta la dimisión.

   Luis ha cotizado 2 años dentro de los últimos 6 años, Se ha extinguido su contrato por circunstancias de la producción de dos meses al llegar la fecha establecida para el término del mismo.

9 La duración máxima por la que se puede compatibilizar subsidio y salario es de 180 días.

Andrea ha cotizado 1 años y 2 meses en los últimos 6 años. Ha firmado un contrato indefinido con 6 meses de periodo de prueba, y el último día de la prueba le indican que no ha superado el periodo de prueba.

5. **Andrea y Silvia trabajan como cajeras en un supermercado. Ambas acaban de dar a luz, habiendo cotizado las dos previamente a la fecha de parto, 150 días dentro de los 7 años anteriores. Andrea tiene 25 años y Silvia 27 años. Quieren saber si reúnen los requisitos para percibir la prestación por nacimiento de hijo**
6. **Carlos, mientras trabajaba como obrero de la construcción, sufre un accidente laboral que le acarrea la muerte. Solo ha cotizado 80 días dentro de los cinco años anteriores al accidente. Su viuda quiere saber si le correspondería percibir una pensión de viudedad.**
7. **Eduardo, GC 7 trabaja como auxiliar administrativo desde hace 3 años. El 3-4-2024 le dan de baja por una cardiopatía y recibe el alta el 30-4-2024. La BCCC del mes anterior a la baja es de 1600€. Indica si tiene derecho a prestación y, en caso afirmativo, la cantidad resultante.**
8. **Victoria es una trabajadora (GC 8) que sufre el 5-6-2024 una caída en las escaleras de su trabajo y le ocasiona un esguince de tobillo. Es dada de alta el día 29-6-2024. La BCCP del mes anterior a la baja fue de 1700€, de los que 100€ son de horas extraordinarias. Durante el año natural anterior a la baja percibió un total de 300€ en concepto de horas extras. Indica si tiene derecho a la prestación por incapacidad temporal, y en caso afirmativo la cuantía del subsidio.**
9. **Una trabajadora que se encuentra afiliada y dada de alta en la Seguridad Social desde hace dos años, acaba de tener su primer hijo. Indica cuál sería la duración de sus permiso de nacimiento teniendo en cuenta que es madre soltera.**
10. **Emilio tiene cargas familiares y acaba de agotar la prestación por desempleo. Ha disfrutado de dicha prestación durante dos años. ¿Durante cuánto tiempo tiene derecho a percibir el subsidio por desempleo?, ¿qué cuantía debería percibir?**

TEST DE AUTOEVALUACIÓN

1. El régimen especial de la Seguridad Social encuadra a:

a. Los trabajadores autónomos.
b. Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia que se dediquen a actividades marítimo pesqueras.
c. Los trabajadores mineros.
d. Todas son ciertas.

2. Señala la respuesta correcta

a. Cada vez que se contrata a un trabajador, la empresa debe afiliarlo en la TGSS.
b. Cada vez que se contrata a un trabajador, la empresa debe tramitar su alta en la TGSS.
c. La obligación de cotizar del trabajador se suspende cuando se encuentra en situación de incapacidad temporal.
d. Son ciertas la b) y la c).

3. Salvo que el convenio colectivo introduzca mejora, si un trabajador se encuentra en incapacidad temporal derivada de una contingencia común …

a. Durante los tres primeros días de la baja, percibe una prestación del 60% de la base reguladora, y a partir del cuarto día, del 75% de su base reguladora.
b. Durante los tres primeros días de la baja no percibe ninguna prestación, a partir del cuarto día percibe un 60% de la base reguladora y a partir del día 21 de la baja, percibe un 75%.
c. Durante los tres primeros días de la baja no percibe ninguna prestación, a partir del cuarto día percibe un 75% de la base reguladora y a partir del día 21 de la baja, percibe un 100%.
d. Todas son falsas.

4. Un trabajador se encuentra de baja al sufrir un accidente de tráfico mientras se dirigía desde su casa hasta su lugar de trabajo.

a. Durante los tres primeros días de la baja, percibe una prestación del 60% de la base reguladora, y a partir del cuarto día, del 75% de su base reguladora.
b. Durante los tres primeros días de la baja no percibe ninguna prestación, a partir del cuarto día percibe un 60% de la base reguladora y a partir del día 21 de la baja, percibe un 75%.
c. Percibirá una prestación del 100% de su base reguladora a partir del día siguiente del accidente.
d. Percibirá una prestación del 75 % de su base reguladora a partir del día siguiente del accidente.

5. Un trabajador es despedido y acumula una cotización previa de 12 meses.

a. Tienen derecho a una prestación por desempleo de 90 días.
b. Tienen derecho a una prestación por desempleo de 120 días.
c. Tienen derecho a una prestación por desempleo de 240 días.
d. Tienen derecho a una prestación por desempleo de 12 meses.

6. Un trabajador dimite tras haber trabajado en su última empresa 10 años

a. Tienen derecho a una prestación por desempleo de 120 días.
b. Tienen derecho a una prestación por desempleo de 12 meses.
c. Tienen derecho a una prestación por desempleo de 24 meses.
d. Todas son falsas.

7. La pensión de orfandad genera una pensión del …

a. 20% de la base reguladora.
b. 30% de la base reguladora.
c. 50% de la base reguladora.
d. 100% de la base reguladora.
e. Todas son falsas.

8. Como regla general, la pensión de viudedad genera una prestación del …

a. 20% de la base reguladora.
b. 30% de la base reguladora.
c. 50% de la base reguladora.
d. 52% de la base reguladora.
e. 100% de la base reguladora.

9. Para tener derecho a una pensión contributiva de jubilación, se debe haber cotizado un mínimo de:

a. 15 años.
b. 20 años.
c. 25 años.
d. 35 años.

10. Un trabajador es despedido y acredita un periodo de ocupación cotizado de 180 días

a. Tiene derecho a la prestación por desempleo.
b. Tiene derecho a la prestación por desempleo, pero solo si tiene cargas familiares.
c. Tiene derecho al subsidio por desempleo.
d. Todas son falsas.