“Subvenciones y Bonificaciones a la contratación compatibilidad con el sistema de pensiones"

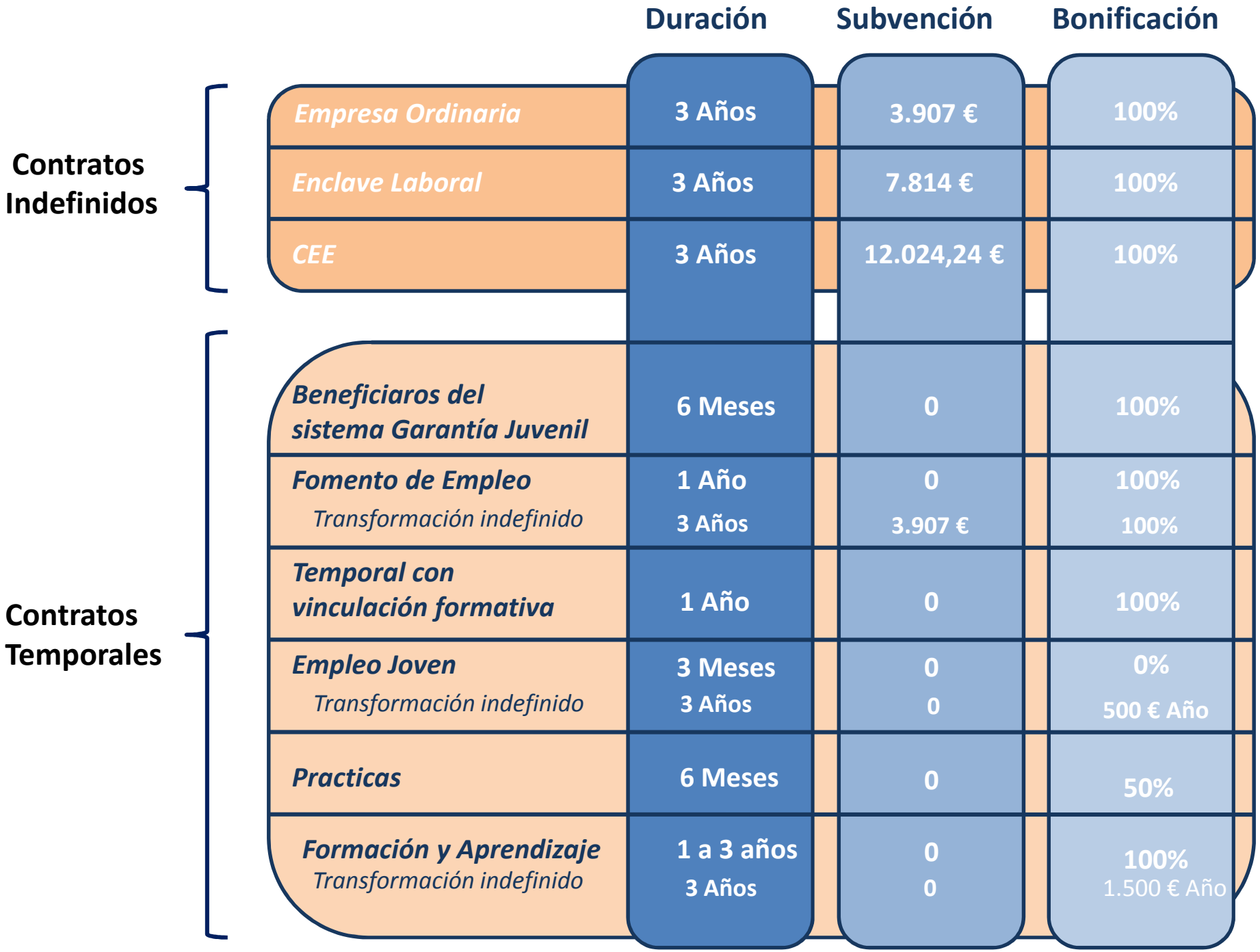
Alfonso Gutiérrez Caballero
Presidente AESE

Servicio Público
de Empleo Estatal

Guía de contratos

Abril 2015

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL


Duración
Subvención
Bonificación
Contratos Indefinidos
Empresa Ordinaria
3 Años
3.907 €
100%
Enclave Laboral
3 Años
7.814 €
100%
CEE
3 Años
12.024,24 €
100%
Contratos Temporales
Beneficiaros del sistema Garantía Juvenil
6 Meses
0
100%
Fomento de Empleo
Transformación indefinido
1 Año
3 Años
0
3.907 €
100%
100%
Temporal con vinculación formativa
1 Año
0
100%
Empleo Joven
Transformación indefinido
3 Meses
3 Años
0
0
0%
500 € Año
Practicas
6 Meses
0
50%
Formación y Aprendizaje
Transformación indefinido
1 a 3 años
3 Años
0
0
100%
1.500 € Año

Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre).

Las dos últimas exclusiones no se aplicarán cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100

Aplicables a todos los contratos con bonificación

Requisitos de la empresa

Podrán solicitar los beneficios que a continuación se indican las empresas que contraten trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido a jornada completa o parcial, así como las cooperativas de trabajo asociado que incorporen trabajadores con discapacidad como socios y cumplan los requisitos siguientes:

- Hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. Si durante el periodo de bonificación existe una falta de ingreso en plazo reglamentario de dichas obligaciones, se producirá la perdida automática de las bonificaciones reguladas en el presente Programa, respecto de las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el computo del tiempo máximo de bonificación.

- No haber sido excluidos del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 46.2 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Texto Refundido aprobado en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Las empresas que hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo contratos bonificados quedarán excluidas por un período de doce meses de las bonificaciones establecidas en este programa.

Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

3907/36=108,52 Mes

La realidad es del 100%
de las cuotas a la S.S.

Incentivos

- Subvención de 3.907 euros por cada contrato celebrado a tiempo completo.

  Cuando el contrato por tiempo indefinido se concierte a tiempo parcial, la subvención de 3.907 euros se reducirá proporcionalmente a la jornada pactada.

- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
  - Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
    - Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

    - Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

  - Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).
  - La empresa, para poder bonificarse en la cuota empresarial, tendrá que cumplir los requisitos establecidos en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (BOE de 30 de diciembre).
- Subvención para la adaptación de puestos de trabajo, eliminación de barreras o dotación de medios de protección personal hasta 901,52 euros.
- Deducción de la cuota íntegra del Impuesto de Sociedades en la cantidad de 6.000 euros por cada persona/año de incremento del promedio de la plantilla de trabajadores con discapacidad, contratados por tiempo indefinido, respecto a la plantilla media de trabajadores con discapacidad del ejercicio inmediatamente anterior con dicho tipo de contrato.

Obligaciones de la empresa

- Las empresas beneficiarias estarán obligadas a mantener la estabilidad de estos trabajadores por un tiempo mínimo de tres años y, en caso de cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas deberán sustituirlos por otros trabajadores con discapacidad. En caso de incumplir esta obligación la empresa deberá reintegrar las cantidades correspondientes al periodo de incumplimiento; este reintegro de cantidades debe limitarse a la subvención recibida, no estando obligada a devolver cantidad alguna por las bonificaciones disfrutadas hasta el momento. La devolución de la cantidad correspondiente por la subvención será la parte proporcional al tiempo durante el cual el trabajador no está en la plantilla de la empresa, es decir, el tiempo que resta desde la fecha del cese voluntario, despido procedente o extinción de la relación laboral por causas objetivas. En el supuesto de despido improcedente la devolución será por la totalidad de la cantidad de subvención recibida.

Apuntes Importantes

Las Comunidades Autónomas suelen sacar Ordenes que mejoran y aumentan las subvenciones por contratación indefinida o transformación de contratos en indefinidos. Ej. Castilla La Mancha:

A los 3907 Euros se suma:

- 1000 Si es Hombre
- 1200 Si es mujer

Persona con discapacidad + 33%

- 2000 Si es Hombre
- 2200 Si es mujer

Trabajadores con especiales dificultades para su inserción

Mismos requisitos que
en empresa ordinaria

Cláusulas específicas del contrato indefinido de personas con discapacidad en centros especiales de empleo

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

  La disminución de la capacidad de trabajo se apreciará poniéndose ésta en relación con la capacidad normal de trabajo de una persona de similar cualificación profesional.

  La determinación del grado de minusvalía se llevará a cabo por los Equipos multiprofesionales en resolución motivada, aplicándose los baremos establecidos en la correspondiente norma reglamentaria.

- Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre).
- Esta exclusión no se aplicara cuando se trate de trabajadores con especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

  a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por 100.

  b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por 100.

Características del contrato

Los contratos que concierten los Centros Especiales de Empleo podrán ser de carácter indefinido con excepción del contrato de trabajo a distancia.

Respecto de las cotizaciones a la Seguridad Social, se aplicará el régimen de bonificaciones o exenciones de cuotas que, con carácter general o específico, resulte más beneficiosa.

Con el fin de facilitar la adaptación profesional del trabajador minusválido para el desempeño de las tareas que constituyen el contenido de su puesto de trabajo o, en su caso, completar la formación necesaria para el mismo, en los contratos podrá pactarse un período de adaptación al trabajo que, a su vez, tendrá el carácter de período de prueba y cuya duración no podrá exceder de seis meses.

La necesidad de que el trabajador minusválido pase por un período de adaptación al trabajo y las condiciones de éste serán determinadas por el Equipo multiprofesional.

En materia de jornada de trabajo, descansos, fiestas, vacaciones y permisos se estará a lo dispuesto en la sección quinta del capítulo segundo del título I del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de las peculiaridades siguientes:

a) En ningún caso se podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo.

b) Se prohíbe la realización de horas extraordinarias salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios.

c) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médico-funcionales y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, con derecho a remuneración siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

12.020,24/36=333,89

Incentivos

Las ayudas que pueden recibir consisten en:

1. Para financiar parcialmente proyectos generadores de empleo (creación de centros o ampliación de los mismos. Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998). Subvenciones de:
   - **12.020,24 euros** por puesto de trabajo creado con carácter estable, si el CEE supera el 90 por 100 de trabajadores con discapacidad respecto del total de su plantilla o,
   - **9.015,18 euros** por puesto de trabajo creado de carácter estable si el número de trabajadores con discapacidad del CEE está comprendido entre el 70 por 100 y el 90 por 100 del total de la plantilla.

   Se podrán conceder las subvenciones anteriores siempre que el centro especial de empleo justifique adecuadamente la inversión que implica el proyecto para alguna o alguna de las siguientes acciones:
   - Subvención para asistencia técnica (estudios de viabilidad, auditorías...).
   - Subvención parcial de intereses de préstamos de hasta 3 puntos de interés.
   - Subvención para inversión fija en proyectos de reconocido interés social.
2. Apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo en CEE (Orden Ministerial de 16 de octubre de 1998).

   Las ayudas para el mantenimiento de puestos de trabajo en Centros Especiales de Empleo, consisten en:
   - Bonificación del 100 por 100 de la cuota empresarial a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta.
   - Subvenciones del coste salarial por un importe del 50 por 100 del salario mínimo interprofesional. En el caso de contrato de trabajo a tiempo parcial, la subvención experimentará una reducción proporcional a la jornada laboral realizada.
   - Subvenciones para adaptación de puestos de trabajo y eliminación de barreras arquitectónicas en una cuantía no superior a 1.803,04 euros por puesto de trabajo.

Apuntes Importantes Enclave Laboral RD 290/2004 de 20 de Febrero

Es el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un CEE para la realización de obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquella, y para cuya realización un grupo de trabajadores con discapacidad del CEE se desplaza al centro de trabajo de la empresa colaboradora.

La duración mínima del enclave será de tres meses y la máxima de 3 años

El 60% de los trabajadores del enclave deben ser trabajadores con discapacidad con especiales dificultades

Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas con discapacidad procedentes de enclaves laborales

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo Competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Proceder de un enclave laboral y estar en situación de excedencia voluntaria en el Centro Especial de Empleo.
- Pertenecer a alguno de los siguientes colectivos (según se establece en el artículo 6 del R. D. 290/2004, de 20 de febrero):

  a) Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad intelectual con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

  b) Las personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

  c) Las mujeres con discapacidad no incluidas en los párrafos anteriores con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido o en los últimos seis meses mediante un contrato de duración determinada o temporal o mediante un contrato formativo, de relevo o de sustitución por jubilación.

7814/36=217,05

Incentivos

- La empresa colaboradora que contrate a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo a) o b) tendrá las siguientes ayudas:
  - Subvención de 7.814 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.
  - Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero.
- Si la empresa colaboradora contrata a un trabajador del enclave que pertenezca al colectivo del grupo c), tendrá derecho a las siguientes ayudas:
  - Subvención de 3.907 euros por cada contrato de trabajo celebrado a jornada completa. Si el contrato fuera a tiempo parcial, la subvención se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

Igual que el contrato indefinido

  - Subvención por adaptación de puesto de trabajo y eliminación de barreras de conformidad con lo establecido en el R. D. 1451/83, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero.
- Bonificación de las cuotas empresariales de la Seguridad Social:
- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:

La realidad es del 100% de las cuotas a la S.S.

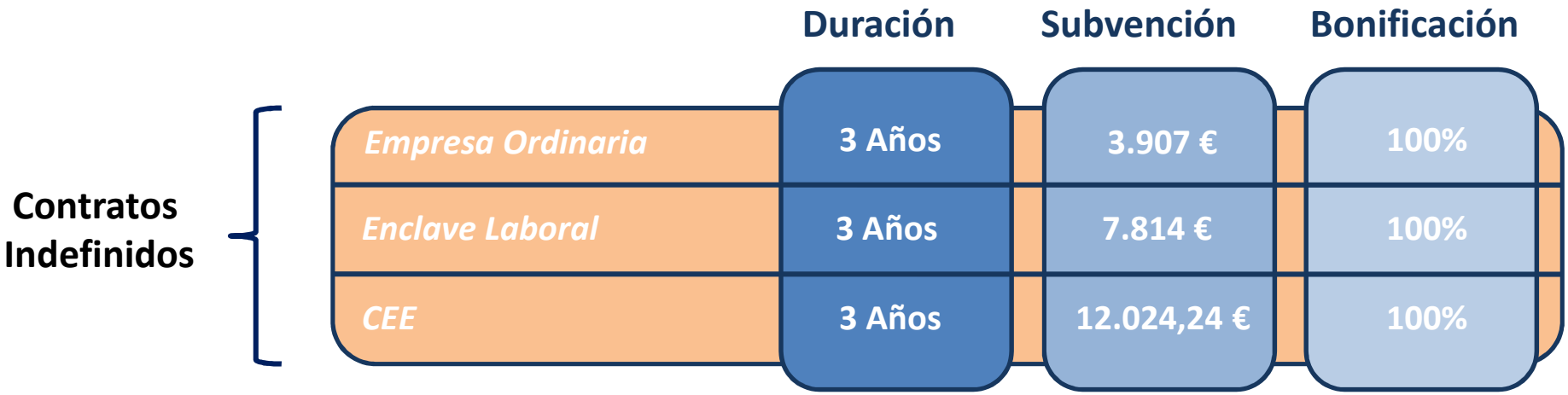
  - Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.500 euros/año	5.350 euros/año
Mayores de 45 años	5.700 euros/año	5.700 euros/año

  - Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	5.100 euros/año	5.950 euros/año
Mayores de 45 años	6.300 euros/año	6.300 euros/año

Si la contratación se realiza a tiempo parcial, la cuantía de la bonificación corresponderá a lo establecido en el artículo 2.7 la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E .de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.2 de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).


Duración
Subvención
Bonificación
Contratos Indefinidos
Empresa Ordinaria
3 Años
3.907 €
100%
Enclave Laboral
3 Años
7.814 €
100%
CEE
3 Años
12.024,24 €
100%

Cláusulas específicas del contrato indefinido para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Requisitos de los trabajadores

- Tener menos de 25 años, o menos de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- Ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, reuniendo los requisitos para ello.

Características del contrato

- Por tiempo indefinido.
- Jornada completa o parcial. En caso de jornada parcial esta será como mínimo del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.
- Formalización en el modelo establecido.

Requisitos de la empresa

- Podrán beneficiarse las empresas, trabajadores autónomos, sociedades cooperativas y laborales y empresas de inserción.
- Se debe incrementar con la nueva contratación tanto el nivel de empleo indefinido como total de la empresa.
- La empresa deberá mantener el nuevo nivel de empleo alcanzado con la contratación durante el periodo de disfrute de la bonificación del contrato. No se considera incumplimiento de esta obligación en los supuestos de despidos por causas objetivas o disciplinarias que no hayan sido declarados improcedentes, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido, o realización de la obra o servicio del contrato o por resolución durante el periodo de prueba.
- Debe mantenerse el empleo del trabajador contratado al menos seis meses desde la fecha de inicio de la relación laboral. En caso de incumplimiento de esta obligación se procederá al reintegro de los incentivos aplicados.
- La empresa debe estar al corriente de sus obligaciones tributarias, que se acreditará mediante la expedición del correspondiente certificado por vía telemática emitido por el órgano competente, y de Seguridad Social en el momento del alta del trabajador.

Incentivos

- Bonificación mensual en la aportación empresarial a la Seguridad Social por un importe de 300 euros/mes durante un periodo de 6 meses.
- En caso que el contrato sea a tiempo parcial:
  a) La bonificación será de 225 euros/mes cuando la jornada de trabajo sea al menos equivalente a un 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.
  b) La bonificación será de 150 euros/mes cuando la jornada de trabajo sea al menos equivalente a un 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.
- La bonificación será compatible con todo tipo de incentivos siempre que el importe mensual a cotizar por la empresa o el trabajador autónomo no sea negativo.
- Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos solo podrán aplicar una vez las bonificaciones previstas por cada uno de los beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil
- La bonificación será de aplicación a todas aquellas contrataciones que se efectúen desde el 6 de julio de 2014 hasta el 30 de junio de 2016

Cláusulas específicas del contrato temporal de personas con discapacidad

Requisitos de los trabajadores

- Ser trabajador con discapacidad con un grado igual o superior al 33% reconocido como tal por el Organismo competente, o pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez, o pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.
- Desempleados inscritos en la oficina de empleo.
- El trabajador no debe haber estado vinculado a la empresa, grupo de empresas o entidad en los veinticuatro meses anteriores a la contratación mediante un contrato por tiempo indefinido.
- Quedan excluidos los trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido en un plazo de tres meses previos a la formalización del contrato, excepto en el supuesto previsto en el artículo 8.2 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre).

Características del contrato

El contrato se realizará:

- Por escrito, en modelo oficial.
- Duración entre doce meses y tres años.
- Prórrogas no inferiores a doce meses.

Máximo tres años

El contrato se podrá celebrar a jornada completa o parcial.

Requisitos de la empresa

- No podrán contratar temporalmente a personas con discapacidad las empresas que, en los doce meses anteriores a la contratación, hayan extinguido contratos indefinidos por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo.
- El período de exclusión se contará a partir del reconocimiento o declaración de improcedencia del despido o de la Extinción derivada del despido colectivo.
- Las empresas deberán solicitar los trabajadores con discapacidad de la correspondiente Oficina de Empleo.

La realidad es del 100%
de las cuotas a la S.S.

Incentivos

- Si el contrato se celebra a tiempo completo, la empresa tendrá derecho a las siguientes bonificaciones:
  - Trabajadores discapacitados sin discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	3.500 euros/año	4.100 euros/año
Mayores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año

  - Trabajadores discapacitados con discapacidad severa:

Grupo de edad	Hombres	Mujeres
Menores de 45 años	4.100 euros/año	4.700 euros/año
Mayores de 45 años	4.700 euros/año	5.300 euros/año

- En el caso de que la contratación se realice a jornada parcial, el porcentaje de la bonificación será el establecido en el artículo 2.7 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre (B.O.E. de 30 de diciembre), según redacción dada por el artículo 6.Dos de la Ley 27/2009, de 30 de diciembre (B.O.E. de 31 de diciembre).

Otras características

- A la terminación del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de doce días de salario por año de servicio.
- Posibilidad de obtener los beneficios establecidos en el R. D. 1451/1983, de 11 de mayo, modificado por el R. D. 170/2004, de 30 de enero, y en la Ley 43/2006, de 29 de septiembre (B.O.E. del 20 de diciembre), por la transformación del contrato temporal en indefinido.

Normativa

- R. D. 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el R. D. 1451/83, de 11 de mayo.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, artículo 2.2 y disposición adicional 1.ª.

Apunte muy importante

Permite la transformación del contrato en indefinido con derecho a las subvenciones y bonificaciones del contrato indefinido

Cláusulas específicas del contrato indefinido a tiempo parcial con vinculación formativa

Requisitos de los trabajadores

Jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, menores de 30 años o menores de 35 años si tienen reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33% y reunir alguno de los requisitos siguientes:

- Ser desempleados, inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo al menos doce meses durante los dieciocho anteriores a la contratación.
- No tener experiencia laboral o que esta sea inferior a tres meses.
- Proceder de otro sector de actividad. A estos efectos se entenderá por sector de actividad el identificado como Clase mediante un código numérico de cuatro cifras en el Anexo del Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009(CNAE-2009), de acuerdo con su artículo 3.d).
- Carecer de título oficial de enseñanza obligatoria, de título de formación profesional o de certificado de profesionalidad.
- Ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Características del contrato

- Por tiempo indefinido o de duración determinada.
- Jornada a tiempo parcial no superior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable.
- El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

Formación

Los trabajadores deberán compatibilizar el empleo con la formación o justificar haberla cursado en los seis meses previos a la celebración del contrato.

La formación que no será necesario que esté vinculada específicamente al puesto de trabajo objeto del contrato. Podrá ser:

- Formación acreditable oficialmente o promovida por los Servicios Públicos de Empleo.
- Formación en idiomas o tecnologías de la información y la comunicación de una duración mínima de 90 horas en cómputo anual

Requisitos de la empresa

- Empresas, incluidos los trabajadores autónomos.
- Las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, no deberán haber realizado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato, decisiones extintivas improcedentes. La limitación afectara únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.

- Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con el contrato durante, al menos un periodo equivalente a la duración de dicho contrato con un máximo de doce meses desde su celebración. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los Incentivos.
- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Serán de aplicación las previsiones contenidas en la sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción de lo establecido en el artículo 2.7. y 6.2.

Incentivos

- Reducción de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes , del 100 por cien si el contrato se realiza por empresas cuya plantilla sea inferior a 250 trabajadores , o del 75 por cien en el supuesto de que la empresa tenga una plantilla igual o superior a 250 trabajadores, durante un máximo de 12 meses .
- Este incentivo podrá ser prorrogado por otros doce meses, siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación , o la haya cursado en los seis meses previos a la finalización del periodo de los doce primeros meses.

Normativa

- Ley 11 /2013, de 26 de julio.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre.
- Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre.

Cláusulas específicas del contrato temporal de primer empleo joven

Requisitos de los trabajadores

- Jóvenes desempleados inscritos en la Oficina de Empleo, menor de 30 años o menor de 35 años si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%.
- No tener experiencia laboral o ésta ser inferior a tres meses

Características del contrato

Por tiempo determinado, de acuerdo al artículo 15.1b) del E.T, salvo:

- La duración mínima del contrato será de tres meses y su duración máxima de 6 meses, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo, no pudiendo exceder de 12 meses.
- Jornada a tiempo completo o parcial en este caso superior al 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo comparable.

El contrato se formalizará por escrito en el modelo que se establezca.

Requisitos de la empresa

- Empresas, incluidos los trabajadores por cuenta propia o autónoma.
- La empresa, incluidos los trabajadores autónomos, deberán no haber optado, en los seis meses anteriores a la celebración del contrato decisiones extintivas improcedente. La limitación afectara únicamente a las extinciones producidas a partir del 24 de febrero de 2013, para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la Extinción y para el mismo centro o centros de trabajo.
- Debe mantenerse el nivel de empleo alcanzado con la transformación al menos doce meses. En caso de incumplimiento de esta obligación se deberá proceder al reintegro de los Incentivos.
- No se considera incumplida la obligación de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido procedente, la dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta o gran invalidez del trabajador o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, o por resolución durante el periodo de prueba.

Incentivos

- Si transcurrido el plazo mínimo de tres meses desde la celebración se transforma en indefinido, con una jornada al menos del 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable, tendrán derecho a una bonificación en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 500 euros/año, durante tres años. Si el contrato se hubiera celebrado con una mujer, la bonificación por transformación será de 700 euros/año.
- Serán de aplicación las previsiones contenidas en la Sección 1ª del Capítulo I, de la Ley 43/2006 a excepción del lo establecido en sus artículos 2.7 y 6.2.

Apunte muy importante
Permite la transformación del contrato en indefinido con derecho a las subvenciones y bonificaciones del contrato indefinido

CONTRATO EN PRACTICAS

Definición

El contrato de trabajo en prácticas tiene por objeto la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. No se trata únicamente de adquirir experiencia en un trabajo determinado, sino también de que esa experiencia actúe sobre los estudios cursados.

Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

Cláusulas específicas

- Los contratos en prácticas pueden ser beneficiarios de incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que se exijan por la normativa de aplicación. Cuando el contrato se concierte con un menor de 30 años o menor de 35 si tiene reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33%, se tendrá derecho a una reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes correspondiente al trabajador contratado durante la vigencia del contrato. Si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará, de forma adicional a la reducción, una bonificación del 50%.
- En el supuesto en que, de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales, en empresas, el trabajador, estuviese realizando dichas prácticas no laborales, en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas, la reducción de cuotas será de 75%. Si el contrato se formaliza con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil se aplicará, de forma adicional a la reducción , una bonificación del 25%.

Contratos de 6 meses prorrogables hasta 2 años

Formalización

- Su formalización deberá constar por escrito.

  De no observarse la formalización por escrito cuando sea exigible, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios, tal como se establece el artículo 8.2 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se formalice por escrito incluso durante el transcurso de la relación laboral.
- Adquirirán la condición de trabajadores fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubiera podido fijar para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.
- Se presumirán por tiempo indefinido los contratos temporales celebrados en fraude de ley.

CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Definición

Esta modalidad contractual se configura como un instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Cláusulas específicas

- La actividad formativa inherente al contrato será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional, certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable, y debe estar relacionada con la actividad laboral desarrollada en el puesto de trabajo. El período de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato. Las empresas podrán financiar el coste de la formación mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.
- Los contratos para la formación y el aprendizaje pueden ser beneficiarios de Incentivos a la contratación, cuando se cumplan los requisitos que se exijan por la Normativa de aplicación, dependiendo del tamaño de la plantilla de la empresa. El incentivo será una reducción del 100% en las cuotas a la Seguridad Social del trabajador contratado y del 100% en las cuotas empresariales a la Seguridad Social cuando la plantilla de la empresa sea menor de 250 personas o del 75% si es igual o mayor de 250 trabajadores. Agotada su duración máxima, si se transforma en indefinido, las empresas tendrán derecho a una reducción en las cuotas de la Seguridad Social de 1.500 euros durante los tres primeros años o de 1.800 euros en el caso de ser mujer.

Requisitos de los trabajadores

- Se podrá celebrar este contrato con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco, (menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%), que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.
- El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente, ni en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 4.bis.4b de la Ley 56/2003).

Características del contrato

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa, recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

- Deberá formalizarse por escrito, el contrato y sus prórrogas, haciendo constar expresamente su contenido.
- Autorización previa de la actividad formativa del mismo, para lo que se presentará el acuerdo para la actividad formativa del contrato, Los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial.
- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años. El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.
- En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces sin que la duración de cada prorroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima.
- Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- El tiempo de trabajo efectivo, que deberá ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.
- Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores (prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes), ni trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.
- Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación.

Quién imparte la formación

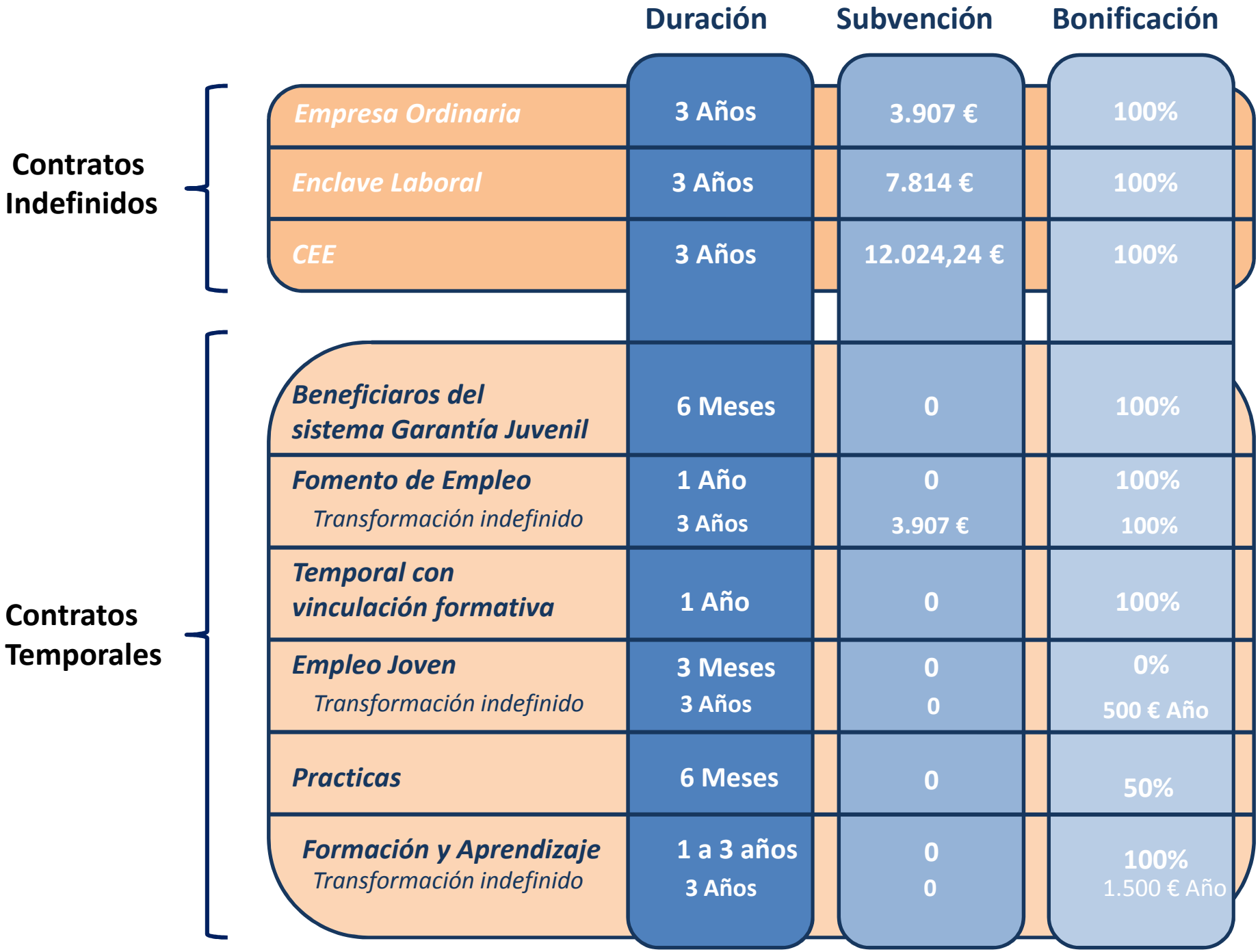
(Artículo 18 del R. D. 1529/2012 y artículo 5 de la Orden ESS 2518/2013)

- La formación se imparte en los centros de formación profesional de la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/ 2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional.
- Centros que imparten formación en títulos de formación profesional dependientes de las Administraciones educativas
- Centros que imparten formación en certificados de profesionalidad, acreditados por los Servicios Públicos de Empleo.
- En las propias empresas cuando dispongan de las instalaciones y el personal adecuados y estén debidamente autorizadas y/o acreditadas.
- Contenidos: Los del certificado de profesionalidad o título de formación profesional.
- Duración: La que se especifique en el certificado o título de formación profesional.
- Acreditación: se solicitará a la Administración Pública competente la expedición del certificado de profesionalidad, el título de formación profesional, la certificación académica o la acreditación parcial acumulable, en su caso.

Cláusulas específicas del contrato temporal para la formación y el aprendizaje celebrado con personas con discapacidad

(Disposición adicional segunda del R. D. 1529/2012)

- Contratos celebrados con personas con discapacidad igual o superior al 33% y otras situaciones asimiladas, tendrán las siguientes particularidades:
- Podrá solicitar autorización al Servicio Público de Empleo correspondiente para ampliación de la duración máxima del contrato, hasta cuatro años.
- Si existe discapacidad intelectual, podrá realizarse hasta un 25% del tiempo de trabajo a rehabilitación, habilitación o para ajuste personal o social.
- La oferta formativa podrá flexibilizarse así como facilitación de la accesibilidad a los centros de formación, si fuera necesario, de acuerdo con la Normativa específica.


Duración
Subvención
Bonificación
Contratos Indefinidos
Empresa Ordinaria
3 Años
3.907 €
100%
Enclave Laboral
3 Años
7.814 €
100%
CEE
3 Años
12.024,24 €
100%
Contratos Temporales
Beneficiaros del sistema Garantía Juvenil
6 Meses
0
100%
Fomento de Empleo
Transformación indefinido
1 Año
3 Años
0
3.907 €
100%
100%
Temporal con vinculación formativa
1 Año
0
100%
Empleo Joven
Transformación indefinido
3 Meses
3 Años
0
0
0%
500 € Año
Practicas
6 Meses
0
50%
Formación y Aprendizaje
Transformación indefinido
1 a 3 años
3 Años
0
0
100%
1.500 € Año

Prestaciones personas con discapacidad

Pensiones Contributivas

- **Incapacidad permanente parcial**
- **Incapacidad permanente total**
- **Incapacidad permanente absoluta**
- **Gran Invalidez**
- **Orfandad**

Pensiones no contributivas

- **PNC**
- **Por hijo a cargo**

Asignación económica por hijo a cargo

Es una asignación económica que se reconoce por cada hijo o menor acogido a cargo del beneficiario, menor de 18 años o mayor afectado por una discapacidad igual o superior al 65%, siempre que no se supere el límite de ingresos establecido. Cuando se trata de personas con discapacidad, no se exige límite de ingresos.

Se considera hijo o menor acogido a cargo, los hijos o menores acogidos que convivan *y* dependan económicamente del beneficiario, siempre que sean menores de 18 años o mayores afectados por una minusvalía igual o superior al 65%.

Se consideran a cargo, aun cuando realicen un trabajo lucrativo, siempre que continúen conviviendo con el beneficiario y los ingresos por su trabajo no superen el **100% del SMI (648,60 mes año 2015)** vigente en cada momento, en cómputo anual. No rompe la convivencia la separación transitoria motivada por estudios, trabajo de los progenitores, adoptantes o acogedores, rehabilitación u otras causas similares.

CUANTÍA

-Mayores de 3 años y menores de 18 no discapacitados	➡	**291 € Anuales**	**No se puede superar el límite de Ingresos**
-Menores de 3 años no discapacitados	➡	**500 € Anuales**	
-Menores de 18 con discapacidad igual o superior a 33%	➡	**1000 € Anuales**	**No existe límite de Ingresos al tratarse de personas con discapacidad**
-Mayores de 18 con discapacidad igual o superior a 65%	➡	**4.378,80 € Anuales**	
-Mayores de 18 con discapacidad igual o superior a 75%	➡	**6.568,80 € Anuales**	

Se cobran 12 pagas

Asignación Económica Por Hijo a Cargo

Se reconoce por cada hijo o menor acogido a cargo del beneficiario, menor de 18 años o mayor afectado por una discapacidad igual o superior al 65.

Procedimiento:

- Presentación de solicitud ante el **INSS**
- Documentación necesaria

DNI del solicitante, progenitor e hijos o menores por los que se solicita la prestación
Libro de familia o Certificado en extracto de las partidas de nacimiento de los hijos
Justificante de ingresos
Título de minusvalía o justificante de haberlo solicitado.
Título de familia numerosa
En caso de separación tutelo o guarda se exigen varios requisitos como: ST. Resolución judicial etc..

Tramitación:

- La solicitud y documentación se presenta ante cualquier **Centro de Atención e Información de la Seguridad Social.**
- El derecho al reconocimiento de la prestación prescribe a los 5 años, desde el día siguiente a aquel en que se produce el hecho causante.
- El nacimiento del derecho a cobrar se produce el día primero del trimestre natural siguiente al de presentar la solicitud.

El Director Provincial del INSS dictará resolución y la notificará al interesado en el plazo de 45 días.

Obligaciones

- Notificar ante el INSS en el plazo de 30 días cualquier modificación.
- Antes del 1 de abril de cada año presentar una declaración de los ingresos.

Consecuencias

Si como consecuencia de las variaciones se produce la extinción o reducción del derecho las asignaciones que se hubieran abonado tendrán la consideración de prestaciones indebidamente percibidas

Variación y Extinción de la Prestación

- Las variaciones que produzcan la extinción o reducción del derecho no producirán efectos hasta el último día del trimestre natural en que se haya producido la variación.
- La asignación se extingue por

El fallecimiento del causante
El cumplimiento de 18 años, salvo minusvalía igual o superior al 65%.
La desaparición o supresión de la minusvalía por mejoría del causante.
El cese de la dependencia económica del causante respecto al beneficiario.
La superación del límites de ingresos

Pensión no contributiva de invalidez

La Pensión no Contributiva de Invalidez asegura a todos los ciudadanos en situación de invalidez y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una Pensión Contributiva.

Requisitos específicos de la PNC

Edad: Tener dieciocho o más años y menos de sesenta y cinco.

Residencia: Residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de cinco años, de los cuales dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

Discapacidad: Grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Carecer de Ingresos suficientes

PNC de invalidez

Carecer de ingresos suficientes

Existe carencia cuando las rentas o ingresos de que se disponga, en cómputo anual para 2013, sean inferiores a 5.108,60 € anuales.

No obstante, si son inferiores a 5.108,60 € anuales y se convive con familiares, únicamente se cumple el requisito cuando la suma de las rentas o ingresos anuales de todos los miembros de su Unidad Económica de Convivencia, sean inferiores a las cuantías que se recogen a continuación; estas cuantías se verán incrementadas en los casos en que se causa derecho al complemento del 50% de la pensión:

a) Convivencia sólo con su cónyuge y/o **parientes consanguíneos de segundo grado**:

Nº convivientes	€/Año
2	8.684,62
3	12.260,64
4	15.836,66

b) Si entre los parientes consanguíneos con los que convive se encuentra alguno de sus padres o hijos:

Nº convivientes	€/Año
2	21.711,55
3	30.651,60
4	39.591,65

Cuantía Integra:

Anual: 5.108,60 €
Mensual: 364,90 € **(14 PAGAS)**

Cuantía Mínima 25%

Anual: 1.277,15 €
Mensual: 91,22 €

La cuantía individual establecida se incrementa con el complemento por necesidad de otra persona siempre que se acredite un grado de discapacidad igual o superior al 75 por 100, así como la necesidad del concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida. El importe de este complemento para el año 2013 es de 2.554,30 € anuales. (mensual 547,35)

PNC de invalidez

Compatibilidad trabajo pensión

De conformidad con la Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, en el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo PNC de Invalidez, **durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad**, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en el 50 por 100 del exceso sin que, en ningún caso, la suma de la pensión y de los ingresos pueda superar 1,5 veces el IPREM

IPREM ANUAL 7.455,14 €

Incapacidad permanente

Definición: Prestación económica que, en su modalidad contributiva, trata de cubrir la pérdida de rentas salariales o profesionales que sufre una persona, cuando estando afectada por un proceso patológico o traumático derivado de una enfermedad o accidente, ve reducida o anulada su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva.

Grados

Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual:
Aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
Incapacidad permanente total para la profesión habitual: La que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: La que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
Gran invalidez: La situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, 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.

	PARCIAL	TOTAL	ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ
Definición:	•Ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento para dicha profesión.	•Inhabilita al trabajador para su profesión habitual pero puede dedicarse a otra distinta.	•Inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio	•Cuando el trabajador incapacitado permanente necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.
Cuantía:	•Indemnización a tanto alzado (24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la incapacidad temporal).	•55% de la base reguladora. Se incrementará un 20% a partir de los 55 años cuando por diversas circunstancias se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta a la habitual.	•100% de la base reguladora.	•Se obtiene aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente a la incapacidad permanente total o absoluta, incrementada con un complemento.
Efectos económicos:	•A partir de la resolución	•El día de la propuesta de la declaración de la incapacidad permanente o el día siguiente a la extinción de la incapacidad temporal.		
Pagos:	•Pago único	Cuando la pensión deriva de enfermedad común o accidente no laboral se abona en 14 pagas (mensualmente con dos pagas extraordinarias). Si deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional se abona en 12 mensualidades, ya que las pagas extraordinarias están prorrateadas en las mensualidades. Se revaloriza mensualmente y tiene garantizadas cuantías mínimas mensuales.		
Tributación:	•Sujeto al IRPF	•Sujeto al IRPF	•Exenta IRPF	•Exenta IRPF
Incompatibilidades	•Es compatible con cualquier trabajo incluido el que viniera desarrollando.	•Compatible con cualquier trabajo excluido el desempeño del mismo puesto en la empresa.	•Puede realizar actividades compatibles con su estado.	
	En todos los casos, si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe obligación de cursar el alta y cotizar, debiendo comunicarlo a la entidad gestora.			
Extinción Suspensión:		La pensión puede extinguirse por revisión de la pensión, por reconocimiento de la pensión de jubilación cuando se opte por la misma y por fallecimiento del pensionista. También puede ser suspendida.		
Tramitación:	**En la Dirección General del INSS** donde tenga su domicilio el interesado, excepto cuando resida en el extranjero que el trámite se realizará en la Dirección Provincial del INSS de la provincia donde acredite las últimas cotizaciones en España.			
Órgano Competente:	Corresponde a las **Direcciones Provinciales del INSS a través de los Equipos de Evaluación de Incapacidades (EVI)** y en todas las fases del procedimiento, declarar la situación de incapacidad permanente, a los efectos de reconocimiento de las prestaciones económ			

JUBILACIÓN

Artículo 161 Ley Seguridad Social

1. Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en este Régimen General que, reúnan las siguientes condiciones:

a) Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

b) Tener cubierto un período mínimo de cotización **de 15 años, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.**

JUBILACIÓN

Artículo 161 bis Jubilación anticipada

1. La edad mínima a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo anterior podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en aquellos **grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad**, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

De igual modo, la edad mínima a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo anterior **podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento** en los términos contenidos en el correspondiente Real Decreto acordado a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o **también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento**, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en los que concurran evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.

La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la **de 52 años.**

JUBILACIÓN

REAL DECRETO 1539/2003 por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un **grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento**.

Artículo 3 Reducción de la edad de jubilación

La edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación, se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes que se indican, siempre que durante los períodos de trabajo realizado se acrediten los siguientes grados de discapacidad:

a) El coeficiente del **0,25,** en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento.

b) El coeficiente del **0,50**, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 65 por ciento y acredite la **necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.**

Artículo 4 Cómputo del tiempo trabajado

Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, a efectos de la aplicación de los coeficientes establecidos en el artículo anterior, se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las siguientes:

a) Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.

b) Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo.

c) Las autorizadas en las correspondientes disposiciones laborales con derecho a retribución.

Artículo 5 Cálculo de la pensión de jubilación

El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, de acuerdo con lo establecido en los artículos anteriores, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación.

JUBILACIÓN

Real Decreto 1851/2009, en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

Artículo 1 Ámbito de aplicación

Lo dispuesto en este real decreto se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, que acrediten que, a lo largo de su vida laboral, **han trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación**, afectados por alguna de las discapacidades enumeradas en el artículo siguiente y que hayan determinado durante todo ese tiempo un grado **de discapacidad igual o superior al 45 por ciento**.

Artículo 3 Edad mínima de jubilación

La edad mínima de jubilación de las personas afectadas, en un grado igual o superior al 45 por ciento, por una discapacidad de las enumeradas en el artículo 2 será, excepcionalmente, la de **cincuenta y seis años.**

JUBILACIÓN

a) Discapacidad intelectual.
b) Parálisis cerebral.
c) Anomalías genéticas:
    1.º Síndrome de Down.
    2.º Síndrome de Prader Willi.
    3.º Síndrome X frágil.
    4.º Osteogénesis imperfecta.
    5.º Acondroplasia.
    6.º Fibrosis Quística.
    7.º Enfermedad de Wilson.
d) Trastornos del espectro autista.
e) Anomalías congénitas secundarias a Talidomida.
f) Secuelas de polio o síndrome postpolio
g) Daño cerebral (adquirido):
    1.º Traumatismo craneoencefálico.
    2.º Secuelas de tumores del SNC, infecciones o intoxicaciones.
h) Enfermedad mental:
    1.º Esquizofrenia.
    2.º Trastorno bipolar.
i) Enfermedad neurológica:
    1.º Esclerosis Lateral Amiotrófica.
    2.º Esclerosis múltiple.
    3.º Leucodistrofias.
    4.º Síndrome de Tourette.
    5.º Lesión medular traumática.

Requisitos participación Sistema Nacional de Garantía Juvenil

Tener nacionalidad española o ser ciudadanos de la Unión o de los Estados parte del Acuerdo Económico Europeo o Suiza que se encuentren en España en ejercicio de la libre circulación y residencia. También podrán inscribirse los extranjeros titulares de una autorización para residir en territorio español que habilite para trabajar.

Estar empadronado en cualquier localidad del territorio nacional español.
Tener más de 16 años y menos de 25, o menos de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, en el momento de solicitar la inscripción en el Fichero del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

No haber trabajado en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

No haber recibido acciones educativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 90 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

No haber recibido acciones formativas que conlleven más de 40 horas mensuales en los 30 días naturales anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

Presentar una declaración escrita de tener interés en participar en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, adquiriendo un compromiso de participación activa en las actuaciones que se desarrollen en el marco de la Garantía Juvenil