

INFORMACIÓN LABORAL BÁSICA

2024

SALARIOS
COTIZACIONES
PRESTACIONES
REPRESENTACIÓN
SUBSIDIOS
PENSIONES
PERMISOS



Contamos contigo

JUNTA DE EXTREMADURA



comisiones obreras
de extremadura

1. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL
2. INDICADOR PÚBLICO DE EFECTOS MÚLTIPLES
3. TOPES DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL
4. INCAPACIDAD TEMPORAL
5. COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL
6. PENSIONES
7. DESEMPLEO
8. SUBSIDIO Y RENTA AGRARIA EN EXTREMADURA
9. PERMISOS DE CONCILIACIÓN
10. GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD
11. PERMISOS RETRIBUIDOS
12. EESS Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

1. SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

SMI	€/hora	€/día	€/mes	€/año
Para todas las personas trabajadoras		37,80 €	1.134 €	15.876 €
EMPLEO DE HOGAR Salario hora efectivamente trabajada	8,87 €			
Eventuales y temporeros cuyos servicios en una misma empresa no excedan de 120 días		53,71 €		

2. INDICADOR PÚBLICO DE EFECTOS MÚLTIPLES (IMPREM)

IPREM	DÍA	MES	AÑO
Sin prorrata de pagas extras	20 €	600 €	7.200 €
Con prorrata de pagas extras			8.400 €

3. TOPES DEL FONDO DE GARANTÍA SALARIAL

FOGASA		
Salario día	Doble del SMI con paga	87,79 €
Tope salarios	120 días	10.534,80 €
Tope indemnización	365 días	32.043,35 €

4. INCAPACIDAD TEMPORAL Y OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

INCAPACIDAD TEMPORAL. CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN			
ORIGEN INCAPACIDAD	DÍAS	PORCENTAJE	A CARGO
Enfermedad común o accidente no laboral	Entre el 1º y el 3º	No hay prestación	Empresa, Seguridad Social o Mutua Seguridad Social o Mutua
	Entre el 4º y el 20º	60% base reguladora	
	A partir del 21º	75% base reguladora	
Enfermedad profesional o accidente de trabajo	Desde el día siguiente al de la baja, estando al cargo del empresario el salario correspondiente al día de la baja.	75% base reguladora	Empresa, Seguridad Social o Mutua Seguridad Social o Mutua
Interrupción del embarazo o gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena	Día 1º	salario empresa	Empresa, día de la baja y resto Seguridad Social
	Del 2º al 20º día	60% de la base reguladora	
	Desde el 21º día en adelante	75% de la base reguladora	
Menstruación incapacitante secundaria	Entre el 1º y el vigésimo día	60% de la base reguladora	Seguridad Social
	Desde el vigésimo día en adelante	75% de la base reguladora	

NOTA: Tanto los días como los porcentajes se pueden mejorar por Convenios.

OTRAS PRESTACIONES (1)			
PRESTACIÓN	DÍAS	PORCENTAJE	A CARGO
Riesgo durante el embarazo	Desde el primer día de suspensión o permiso y durante el tiempo necesario para la protección de la salud de la trabajadora	100% base reguladora (contingencias profesionales)	INSS o Mutua colaboradora de la Seguridad Social
Riesgo durante la lactancia natural (menores de 9 meses)	Desde el primer día de suspensión o permiso y durante el tiempo necesario para la protección de la salud de la trabajadora	100% base reguladora (contingencias profesionales)	INSS o Mutua colaboradora de la Seguridad Social
Nacimiento y cuidado de menor (maternidad y paternidad u adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento)	16 semanas: -6 semanas obligatorias, ininterrumpidas -10 semanas que podrán disfrutarse a jornada completa o parcial	100% base reguladora (contingencias comunes)	INSS

OTRAS PRESTACIONES (2)

PRESTACIÓN	DÍAS	PORCENTAJE	A CARGO
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (reducción de jornada de al menos un 50%)	Desde el primer día de reducción de jornada durante un periodo inicial de 1 mes (prorrogable por periodos de 2 meses)	100% base reguladora (contingencias profesionales)	INSS o Mutua colaboradora de la Seguridad Social
Corresponsabilidad en el cuidado del lactante	Desde el primer día de reducción de jornada en media hora entre los 9 y 12 meses del menor	100% base reguladora (contingencias comunes)	INSS

Se mantiene la posibilidad de que la madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto.

En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

Ampliaciones de la duración de la prestación comunes a los dos progenitores:

- 1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.
- 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

5. COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

5.1. BASES DE COTIZACIÓN Régimen General			
		Bases mínimas	Bases máximas
Grupo	Categorías Profesionales	€/mes	€/mes
1	Ingenieros, Licenciados, Personal alta dirección no incluido en el art. 1.3c) del Estatuto de los Trabajadores	1.759,50 €	4.720,50 €
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.459,20 €	4.720,50 €
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.269,30 €	4.720,50 €
4	Ayudantes no titulados	1.260,00 €	4.720,50 €
5	Oficiales Administrativos	1.260,00 €	4.720,50 €
6	Subalternos	1.260,00 €	4.720,50 €
7	Auxiliares Administrativos	1.260,00 €	4.720,50 €
		€/día	€/día
8	Oficiales de primera y segunda	42,00 €	157,35 €
9	Oficiales de tercera y Especialistas	42,00 €	157,35 €
10	Peones	42,00 €	157,35 €
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	42,00 €	157,35 €

5.2. TOPES DE COTIZACIÓN	
Máximo de la base de cotización al Régimen General	4.720,50 €/mes
Mínimo para contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales	SMI vigente incrementado en 1/6 (1.323 €/mes)

5.3. TIPOS DE COTIZACIÓN

RÉGIMEN GENERAL.	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias Comunes	23,60 %	4,70 %	28,30 %
DESEMPLEO: Tipo Régimen General*	5,50%	1,55 €	7,05%
DESEMPLEO: contrato duración determinada a tiempo completo o a tiempo parcial	6,70%	1,60 €	8,30%
FOGASA	0,20%	-	0,20%
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60%	0,10%	0,70%
HORAS EXTRAORDINARIAS FUERZA MAYOR	12,00%	2,00%	14,00%
RESTO HORAS EXTRAORDINARIAS	23,60%	4,70%	28,30%
MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL (MEI)	0,58%	0,12%	0,70%

(1) **Exoneración en la cotización por contingencias comunes** (salvo IT), desempleo, fondo garantía salarial y formación profesional, prevista en el art. 152 del RD Legislativo 8/2015:

Aplicable durante el año 2024 a trabajadores cuenta ajena o a socios trabajadores o de trabajo de cooperativas, que continúen trabajando tras haber alcanzado la edad de 65 años si se acreditan 38 o más años de cotización o 66 años y 6 meses cuando se acrediten menos de 38 años de cotización.

Tipo de cotización aplicable durante el año 2024 por IT por contingencias comunes: 1,55 %, del que el 1,30% será a cargo de la empresa, y el 0,25 % a cargo del trabajador.

(2) **Los contratos de duración determinada por tiempo inferior a 30 días** tendrán una cotización adicional a cargo del empresario que se abonará a su finalización, y que durante el año 2024 tendrá un importe de 29,74 €. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos por sustitución, a los contratos para la formación y el aprendizaje, ni a los contratos de formación en alternancia.

(*) Contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, contratación de duración determinada en las modalidades de contratos de formación en alternancia, para la formación y aprendizaje, formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios, de relevo, interinidad y contratos realizados con trabajadores que tengan reconocido un grado de discapacidad no inferior al 33%.

5.4. NOVEDADES EN COTIZACIÓN EN CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL

Desde el 1 de octubre 2023 entró en vigor la equiparación del trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos de cotización necesarios para el reconocimiento de las prestaciones.

Así, cada día trabajado, independientemente del tipo de jornada o del número de horas, contará como un día cotizado a efectos del cómputo de los períodos de cotización necesarios para el reconocimiento de las prestaciones.

De este modo, los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial (con contratos de menos de ocho diarias) podrán generar el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en las mismas condiciones que un trabajador a tiempo completo.

5.5. CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN y APRENDIZAJE Y CONTRATOS FORMATIVOS EN ALTERNANCIA

Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes, no supere la base mínima del régimen que se trate se aplican las siguientes cuotas mensuales

	EMPRESA	TRABAJADOR	Total cuota mensual
Contingencias Comunes	51,06 €	10,18 €	61,24 €
Contingencias Profesionales	7,03 €	–	7,03 €
Fondo de Garantía Salarial	3,88 €	–	3,88 €
Desempleo*	69,30 €	19,53 €	88,83 €
Formación Profesional	1,90 €	0,25 €	2,15 €
TOTAL	133,17 €	29,96 €	163,13 €

(*) Cuando proceda cotizar por desempleo en los contratos para la formación, la base de cotización será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el año 2024, a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo del trabajador.

Cuando la base de cotización mensual por contingencias comunes supere la base mínima mensual de cotización de dicho régimen correspondiente, a las cuotas únicas a que se refiere el cuadro anterior se les sumarán las cuotas resultantes de aplicar, al importe en que la base de cotización exceda de la base mínima, los siguientes tipos de cotización

	EMPRESA	TRABAJADOR	Total cuota mensual
Contingencias Comunes	23,60%	4,70%	28,30%
Desempleo	5,50%	1,55%	7,05%
Fondo de Garantía Salarial	0,20%	–	0,20%
Formación Profesional	0,60%	0,10%	0,70%

Cotización sobre la base de contingencias comunes

	EMPRESA	TRABAJADOR	Total cuota mensual
Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)	0,58%	0,12%	0,70%

5.6. EMPLEADOS/AS DE HOGAR		
BASES DE COTIZACIÓN		
TRAMO	RETRIBUCIÓN MENSUAL incrementada con la proporción de pagas extraordinarias (€/mes)	BASE DE COTIZACIÓN (€/mes)
1º	Hasta 291	270,00 €
2º	Desde 291,01 hasta 451	386,00 €
3º	Desde 451,01 hasta 613	532,00 €
4º	Desde 613,01 hasta 775	694,00 €
5º	Desde 775,01 hasta 939	858,00 €
6º	Desde 939,01 hasta 1.098	1.018,00 €
7º	Desde 1.098,01 hasta 1.260	1.260 €
8º	Desde 1.260,01	Retribución mensual

TIPOS DE COTIZACIÓN			
	EMPLEADOR	TRABAJADOR	TOTAL
Contingencias comunes	23,60%	4,70%	28,30%
Contingencias profesionales	Las tarifas de primas están recogidas en la legislación y están a cargo exclusivamente del empleador.		
Desempleo para contratación indefinida	5,50%	1,55%	7,05%
Desempleo para contratación duración determinada	6,70%	1,60%	8,30%
FOGASA	0,20%	-	0,20%
Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)	0,58%	0,12%	0,70%

Desde el 1 de enero de 2023, el empleador es el único responsable de tramitar el alta o la baja ante la Tesorería General de la Seguridad Social, así como de comunicar todas las variaciones de jornada, tipo de contrato o retribuciones que se produzcan. De igual modo, es el responsable del pago de las cuotas de la Seguridad Social correspondientes, con independencia del número de horas que haya acordado con la persona empleada en el hogar familiar.

Desde el 1 de enero de 2024 y siempre que se esté al corriente en las obligaciones de pago, será aplicable una reducción del 20 por ciento en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes en este sistema especial. Asimismo, tendrán una bonificación del 80 por ciento en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial en ese sistema especial.

Beneficio del 45% en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, por la contratación de cuidadores en familias numerosas (no acumulable con la reducción por alta en el régimen del 20%). En cualquier caso, esta bonificación sólo será aplicable por la contratación de un único cuidador por cada unidad familiar que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa. Dicha bonificación del 45 por ciento queda referida a las contrataciones realizadas o que se realicen antes de la fecha en que entre en vigor el desarrollo reglamentario a que alude el apartado cuatro.5 de dicho artículo o, en cualquier caso, antes del 1 de abril de 2024.

5.7. SISTEMA ESPECIAL TRABAJADORES/AS POR CUENTA AJENA AGRARIOS (R. GENERAL)			
GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASE DE COTIZACIÓN	
		Euros/mes	Euros/día (Jornadas reales)*
Grupo	BASE MÁXIMA (€/Mes)	4.720,50	205,24
		BASES MÍNIMAS	
1	Ingenieros, Licenciados, Personal alta dirección no incluido en el art. 1.3c) del Estatuto de los Trabajadores	1.759,50 €	76,50 €
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	1.459,20 €	63,44 €
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.269,30 €	55,19 €
4	Ayudantes no titulados	1.260,00 €	54,78 €
5	Oficiales Administrativos	1.260,00 €	54,78 €
6	Subalternos	1.260,00 €	54,78 €
7	Auxiliares Administrativos	1.260,00 €	54,78 €
8	Oficiales de 1ª y 2ª	1.260,00 €	54,78 €
9	Oficiales de 3ª y Especialistas	1.260,00 €	54,78 €
10	Peones	1.260,00 €	54,78 €
11	Trabajador menor de 18 años	1.260,00 €	54,78 €

Cuando se realicen en el mes natural 22 o más jornadas reales la base de cotización aplicable será la correspondiente a las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales en modalidad mensual.

PERIODOS DE INACTIVIDAD

La base mensual de cotización aplicable para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en este sistema especial será, durante los períodos de inactividad, dentro del mes natural, la base mínima de cotización por contingencias comunes correspondiente al grupo 7 de la escala de grupos de cotización del Régimen General (1.260€). A estos efectos, se entenderá que existen períodos de inactividad dentro de un mes natural cuando el número de días naturales en que el trabajador figure de alta en el sistema especial en dicho mes sea superior al número de jornadas reales en el mismo multiplicado por 1,3636.

El número de días de inactividad del mes es la diferencia entre los días en alta laboral en el mes y el número de jornadas reales en el mes multiplicadas por 1,3636.

La cotización por los días de inactividad en el mes es el resultado de multiplicar el número de días de inactividad en el mes por la base de cotización diaria correspondiente al Régimen General y por el tipo de cotización aplicable.

TIPOS DE COTIZACIÓN

a) Durante los períodos de actividad:

Para la cotización por contingencias comunes, respecto a los trabajadores encuadrados en el grupo de cotización 1: el 28,30 por ciento, 23,60 por ciento a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.

Respecto a los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 11: el 25,42 por ciento, siendo el 20,72 por ciento a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.

Para la cotización por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.

b) **Durante los períodos de inactividad**, el tipo de cotización será el 11,50 por ciento, siendo la cotización resultante a cargo exclusivo del trabajador.

Con efectos desde el 1 de enero de 2024, a los trabajadores que hubiesen realizado un máximo de 55 jornadas reales cotizadas en el año 2023 se les aplicará a las cuotas resultantes durante los períodos de inactividad en 2024 una reducción del 19,11 por ciento.

c) Para el mecanismo de equidad intergeneracional:

Se aplica a los períodos de actividad, el 0,70 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, del que el 0,58 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,12 por ciento, a cargo del trabajador. Se aplica a los períodos de inactividad, el 0,70 por ciento sobre la base de cotización por contingencias comunes, a cargo del trabajador.

A los trabajadores incluidos en este Sistema especial, no les será de aplicación la cotización adicional por horas extraordinarias.

Tampoco será de aplicación la cotización adicional por contingencias comunes, establecida en los contratos temporales de duración efectiva igual o inferior a treinta días.

6. PENSIONES

6.1. CUANTÍAS MÍNIMAS DE LAS PENSIONES EN LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA				
CLASES DE PENSIÓN		TITULARES		
		Con cónyuge a cargo 14 pagas	Sin cónyuge (Unipersonal) 14 pagas	Con cónyuge NO a cargo 14 pagas
JUBILACIÓN	Titular con 65 años Titular menor de 65 años	1.033,30€ 1.033,30€	825,20€ 772,00€	783,30€ 729,70€
INCAPACIDAD PERMANENTE	Gran invalidez	1.549,90 €	1.237,80 €	1.174,90 €
	Absoluta	1.033,33 €	825,20 €	783,30 €
	Total: Titular con 65 años	1.033,33 €	825,20 €	783,30 €
	Total: Titular con edad entre 60 y 64 años	1.033,33 €	772,00 €	729,70 €
	Total derivada de enfermedad común menor de 60 años	608,30 €	608,30 €	603,10 €
	Parcial del régimen de accidente de trabajo (titular con 65 años)	1.033,30 €	825,20 €	782,30 €
			MENSUAL	ANUAL
VIUDEDAD	Titular con cargas familiares		1.033,30 €	14.466,20 €
	Titular con 65 años o discapacidad igual o superior al 65%		825,20 €	11.552,80 €
	Titular con edad entre 60 y 64 años		772,00 €	10.808,00 €
	Titular con menos de 60 años		625,20 €	8.752,80 €
ORFANDAD	Por beneficiario		252,40 €	3.533,60 €
	Por beneficiario menor de 18 años con discapacidad > =65%		496,20 €	6.946,80 €
	Orfandad absoluta:			
	Un solo beneficiario		877,60 €	12.286,40 €
	Varios beneficiarios (N)		252,40€ + 625,20€ / N	3.533,60€ + 8.752,80 € / N
Prestación de Orfandad				
	Un solo beneficiario		756,00 €	10.584,00 €
	Varios beneficiarios (N)		1.274,40 €	17.841,60 €
A FAVOR DE FAMILIARES	Por Beneficiario		252,40 €	3.533,60 €
	Sí no existe viudo ni huérfano pensionista:			
	-Un solo beneficiario con 65 años		609,60 €	8.534,40 €
	-Un solo beneficiario menor de 65 años		574,50 €	8.043,00 €
-Varios beneficiarios (N)		252,40 €+ 372,80 € / N	3.533,60€ + 5.219,20 € / N	
S.O.V.I.	Vejez, Invalidez y viudedad (no concurrentes)		528,50 €	7.399,00 €
	Vejez, Invalidez y viudedad (concurrentes)		513,00 €	7.182,00 €
LÍMITE DE INGRESOS (sin incluir la pensión)	Con cónyuge no a cargo			8.942,00 €
	Con cónyuge a cargo			10.430,00 €
	Sin cónyuge (unidad económica unipersonal)			8.942,00 €

6.2. PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS (DE JUBILACIÓN E INVALIDEZ). CUANTÍAS BÁSICAS

	€/mes	€/año
Íntegra	7.250,60 €	517,90 €
Mínima 25%	1.812,65 €	129,48 €
Íntegra más incremento 50%	10.875,90 €	776,85 €
Cuando dentro de una misma familia conviva más de un/a beneficiario/a de pensión no contributiva, la cuantía individual para cada uno de ellos es la siguiente:		
2	440,22 €	6.163,01 €
3	414,32 €	5.800,48 €

La cuantía individual actualizada para cada pensionista se establece a partir del citado importe y en función del número de beneficiarios que vivan en el mismo domicilio, de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, no pudiendo ser la cuantía inferior a la mínima del 25% de la establecida.

Los pensionistas de pensión no contributiva de invalidez cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 75% y acrediten la necesidad del concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida, percibirán además un complemento del 50% de los 7.250,60 € anuales, por lo que el importe de ese complemento queda fijado en 3.625,30 € anuales.

6.3. COMPLEMENTO PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO

BENEFICIARIO/A	MENSUALES	
	MÍNIMO	MÁXIMO
Mujeres y hombres que sean personas beneficiarias de una pensión contributiva de jubilación (salvo la jubilación parcial), de incapacidad permanente o de viudedad a partir del 4 de febrero de 2021 y que hayan tenido uno o más hijos o hijas. Cuando se acceda a la jubilación plena desde la jubilación parcial se reconocerá el complemento, si se cumplen los requisitos exigidos.	33,20€	132,80€

REQUISITOS DE ACCESO PARA LOS HOMBRES

1. Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.

2. Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haber visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:

1.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

2.ª En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

6.4. PRESTACIONES FAMILIARES		€/mes	€/año
Hijos acogidos menores de 18 no discapacitados	Para personas beneficiarias con ingresos que no rebasen el límite establecido de 14.544 € anuales más un 15% por cada hijo o menor acogido a cargo a partir del segundo.	49 €	588 €
	Para familias numerosas el límite es de 21.888 € para 3 hijos a cargo, a partir del cuarto se incrementa la cuantía en 3.546 €		
	En casos de pobreza del hogar familiar (calculado por aplicación de una escala de ingresos en función de los miembros que lo compongan) la cuantía se incrementará.		637,92 €
Hijos a cargo, menores de 18 años con discapacidad =>a 33%	No se exige en estos casos límite de recursos económicos al tratarse de una persona con discapacidad.	83,33 €	1.000,00 €
	En casos de pobreza del hogar familiar (calculado por aplicación de una escala de ingresos en función de los miembros que lo compongan) la cuantía se incrementará.		
Hijos mayores de 18 años con discapacidad =>a 65%	No se exige en estos casos límite de recursos económicos al tratarse de una persona con discapacidad.	470,60 €	5.647,20 €
Por hijos mayores de 18 años con discapacidad =>a 75%	No se exige en estos casos límite de recursos económicos al tratarse de una persona con discapacidad	705,80 €	8.469,60 €

7. DESEMPLEO

7.1. PRESTACIONES POR DESEMPLEO CONTRIBUTIVO

(Requisito: haber trabajado y cotizado al 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)

CUANTÍA	180 primeros días 181 en adelante	70% Base Reguladora 60% Base Reguladora
TOPE MÍNIMO	Sin hijos 1 hijo/a o más	560€ 749€
TOPE MÁXIMO	Sin hijos Con 1 hijo Con 2 o más hijos	1.225€ 1.400€ 1.575€

En el caso de desempleo por la pérdida de un trabajo a tiempo parcial, el importe mínimo o máximo estará en función del número de horas trabajadas durante el periodo de los 180 últimos días cotizados.

7.2. DURACIÓN DEL DESEMPLEO CONTRIBUTIVO

PERÍODO DE COTIZACIÓN (en días) en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo (días)	PERÍODO DE PRESTACIÓN	
	DÍAS	MESES
Desde 360 hasta 539	120	4
Desde 540 hasta 719	180	6
Desde 720 hasta 899	240	8
Desde 900 hasta 1.079	300	10
Desde 1.080 hasta 1.259	360	12
Desde 1.260 hasta 1.439	420	14
Desde 1.440 hasta 1.619	480	16
Desde 1.620 hasta 1.799	540	18
Desde 1.800 hasta 1.979	600	20
Desde 1.980 hasta 2.159	660	22
Desde 2.160	720	24

Cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a trabajo efectivo en los casos de reducción de jornada, cada día trabajado se computará como día cotizado, cualquiera que haya sido la duración de la jornada. Si las cotizaciones corresponden a un trabajo parcial, se tendrá en cuenta la duración del contrato o de la actividad.

Al importe bruto de la prestación se le aplicarán dos tipos de deducciones:

1. La cotización a la Seguridad Social (el 4,7 % de la base reguladora hasta el 31/12/2022 y el 4,8% a partir del 01/01/2023 con el aumento del 0,1 % por aplicación del Mecanismo de Equidad Intergeneracional-MEI).
2. La retención a cuenta del IRPF, cuando proceda.

7.3. SUBSIDIO POR DESEMPLEO. Sin tener en cuenta período mínimo de cotización

DURACIÓN	En el caso de que el trabajador tenga responsabilidades familiares *: 6 MESES, prorrogables por periodos semestrales, en función de la prestación contributiva agotada y la edad	< 45 años y tras agotar una prestación contributiva de al menos 4 meses/ 6 meses: 6 meses de subsidio, prorrogables hasta un máximo 18/24 meses, respectivamente.
		> 45 años tras agotar una prestación contributiva de 4 meses/6 meses: 6 meses de subsidio, prorrogables hasta un máximo 24/30 meses, respectivamente.
	En el caso de que el trabajador haya agotado la prestación contributiva, tenga 45 años o más y sin responsabilidades familiares	6 MESES
CUANTÍA	80% del IPREM En el supuesto de que la relación laboral que dio derecho a la prestación contributiva agotada hubiera sido a jornada parcial, la cuantía del subsidio se verá reducida en el mismo porcentaje.	

(*) A los efectos del subsidio por desempleo, tener responsabilidades familiares significa tener a su cargo a su cónyuge o a algún hijo o hija por naturaleza o adopción que sea menor de 26 años o mayor con discapacidad o personas menores acogidas, si conviven o dependen económicamente del solicitante y no tienen rentas mensuales superiores al 75 % del salario mínimo interprofesional (SMI), sin contar la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, siempre que la suma de los ingresos de todos los miembros de su unidad familiar así constituida, dividida entre el número de componentes de la misma, no supere dicha cantidad.

SITUACIONES ESPECIALES DURANTE EL DESEMPLEO

BAJA POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En situación de incapacidad temporal (IT), el Servicio Público de Empleo Estatal seguirá pagando mensualmente la prestación económica y las cotizaciones a la Seguridad Social mientras dure la prestación contributiva, siendo su duración la misma

Cuando la situación de IT no procede de una recaída de una incapacidad anterior iniciada durante la vigencia de un contrato de trabajo, cuando termine el periodo de prestación contributiva, seguirá percibiendo la prestación por IT, con un importe igual al 80% del indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM) mensual. Para ello deberá acudir al Instituto Nacional de la Seguridad Social y solicitar el pago de la prestación por IT.

Si la situación de IT es consecuencia de la recaída de una IT anterior que comenzó durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por IT con el mismo importe que la prestación por desempleo. En este caso, si al terminar la prestación contributiva continúa en situación de IT, seguirá percibiendo la prestación por IT, con el mismo importe que estaba percibiendo. Para ello, deberá acudir al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y solicitar el pago de la prestación por IT.

Además, al acabar la IT podrá solicitar un subsidio por desempleo por haber agotado una prestación de nivel contributivo, si reúne los requisitos.

MATERNIDAD/PATERNIDAD

Si mientras se está percibiendo la prestación contributiva o el subsidio por desempleo, se pasa a situación de maternidad o paternidad:

1. Mientras se percibe la prestación contributiva, pasaremos a solicitar la suspensión, para iniciar el cobro de la prestación por maternidad o paternidad (INSS). Una vez finalizada ésta, debemos reactivar la demanda de empleo y solicitar antes de 15 días la reactivación de la prestación por desempleo.

2. Si mientras percibes el subsidio por desempleo se produce la maternidad o la paternidad, continuarás percibiendo el subsidio por la misma cuantía y duración. Deberás entregar en la oficina de empleo el informe médico de la Seguridad Social para que el Servicio Público de Empleo de su Comunidad Autónoma suspenda la demanda de empleo; por lo tanto, no tendrás que renovarla, ni serás convocado a cursos de formación u ofertas de trabajo.

Si cuando se agote el subsidio se continúa en situación de maternidad o paternidad, no se tendrá derecho a prestación por estas situaciones a cargo del INSS.

BECAS

Desde el 1 de enero de 2024 las prestaciones y subsidios por desempleo son compatibles con la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades incluidas en programas de formación y la realización de prácticas académicas externas de estudios universitarios, de formación profesional o enseñanzas artísticas superiores, profesionales o deportivas del sistema educativo. La realización de las prácticas determinará la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de las personas que las realicen.

A partir del día 12 de enero de 2024 las percepciones económicas que se perciban por las personas asistentes a dichas prácticas deberán ser computadas como rentas tanto de la persona beneficiaria como de algún miembro de su unidad familiar. Tanto si se trata de prácticas remuneradas como no remuneradas, se excluye de la acción protectora la protección por desempleo, así como la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional. En el supuesto de prácticas no remuneradas se excluirá también la protección por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

TRABAJO POR CUENTA AJENA A TIEMPO PARCIAL

Es compatible la prestación económica por desempleo y un contrato a tiempo parcial, pudiendo optar por suspender la prestación o compatibilizarla. Así, si se interrumpe la prestación y el contrato dura menos de 360 días, cuando este finalice, se puede solicitar la reanudación de la misma.

Si el contrato dura 360 días o más, cuando finalice, se puede solicitar una nueva prestación con estas cotizaciones u optar por reanudar la prestación que quedó interrumpida al empezar a trabajar. Si se opta por reanudar, las cotizaciones que hubieran servido para generar la nueva prestación (que no has elegido), no podrán tenerse en cuenta para una prestación posterior.

7.4. SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA MAYORES DE 52

Podrán acceder quienes tengan cumplidos los 52 años en la fecha de estar percibiendo o tener derecho a cualquier subsidio, también podrán acceder las personas que anteriormente hayan agotado la prestación o subsidio por desempleo si desde entonces, se han mantenido inscritas como demandantes de empleo en los servicios públicos de empleo, no teniéndose en cuenta las posibles interrupciones inferiores a tres meses o que correspondan a periodos de actividad.

Para poder acceder a este subsidio y mantenerlo, únicamente se tendrán en cuenta las rentas de la propia persona solicitante o beneficiaria y no las de su unidad familiar.

Se puede compatibilizar el subsidio de mayores de 52 años con un contrato a tiempo completo (indefinido o temporal) por más de tres meses. En este caso, y durante el tiempo que dure el contrato, la empresa completará la cuantía del subsidio recibido por la persona trabajadora hasta el importe del salario que le corresponda a la misma y, a su vez, la empresa cotizará a la Seguridad Social por todas las contingencias y por el total del salario incluyendo el importe del subsidio. La empresa contratante no debe tener autorizado un Expediente de Regulación de Empleo de extinción, suspensión o reducción de jornada, ni haberle mantenido contratado o contratada en los últimos doce meses.

Para acceder a este subsidio y mantenerlo, únicamente se tendrán en cuenta las rentas de la propia persona solicitante o beneficiaria y no las de su unidad familiar.

Si se continúan cumpliendo los requisitos exigidos, se percibirá hasta la fecha en la que se cumpla la edad de jubilación ordinaria y no solo hasta la fecha del cumplimiento de la edad para jubilarse anticipadamente.

Durante el tiempo que se perciba, se cotizará para la jubilación y la base de cotización será el 125 por ciento del tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

La cuantía a percibir será el 80% del IPREM, aunque se esté desempleado o desempleada por haber perdido un contrato a tiempo parcial. Se elimina el descuento a los que se encuentren percibiendo el subsidio.

8. SUBSIDIO Y RENTA AGRARIA EN EXTREMADURA

8.1. IMPORTES MÁXIMOS DE RENTAS DEL SOLICITANTE A EFECTOS DEL DERECHO AL SUBSIDIO DEL SEASS Y A LA RENTA AGRARIA EN EXTREMADURA

AÑO	IMPORTE MÁXIMO
2024	13.608 €
(SMI sin pagas extras)	

8.2. TOPES MÁXIMOS DE RENTAS DE LA UNIDAD FAMILIAR EN EL SUBSIDIO DEL SEASS

NÚMERO DE MIEMBROS DE LA UNIDAD FAMILIAR MAYORES DE 16 AÑOS	TOTAL DE RENTAS DE LA UNIDAD FAMILIAR EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE HIJOS DEL TITULAR DEL DERECHO MENORES DE 16 AÑOS	Nº HIJOS	OBSERVACIONES
2	31.752,00 €	0	2,00xSMIx14
	33.339,60 €	1	2,10xSMIx14
	34.927,20 €	2	2,20xSMIx14
	36.514,80 €	3 o más	2,30xSMIx14
3	43.659,00 €	0	2,75xSMIx14
	45.246,60 €	1	2,85xSMIx14
	46.834,20 €	2	2,95xSMIx14
	48.421,80 €	3 o más	3,05xSMIx14
4	55.566,00 €	0	3,50xSMIx14
	57.153,60 €	1	3,60xSMIx14
	58.741,20 €	2	3,70xSMIx14
	60.328,80 €	3 o más	3,80xSMIx14
5 ó más	63.504,00 €	0	4,00xSMIx14
	65.091,60 €	1	4,10xSMIx14
	66.679,20 €	2	4,20xSMIx14
	68.266,80 €	3 o más	4,30xSMIx14

8.3. IMPORTES MÁXIMOS DE RENTAS EN LA UNIDAD FAMILIAR EN LA RENTA AGRARIA

SMI x N° DE VECES	SMIx2x12 (2 miembros unidad familiar)	SMIx2,75 x12 (3 miembros unidad familiar)	SMIx3,5x12 (4 miembros unidad familiar)	SMIx4x12 (5 o más miembros unidad familiar)
AÑO				
2024	27.216 €	37.422 €	47.628 €	54.432 €

8.4. TOPES MÁXIMOS DEL SOLICITANTE DE LA RENTA AGRARIA

AÑO	IMPORTE MÁXIMO
2024	10.206 €
SMIx12x0,75	

9. PERMISOS DE CONCILIACIÓN

9.1. PERMISOS DE CONCILIACIÓN. TIPOS, DURACIÓN Y CONDICIONES			
		DURACIÓN	RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO
PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR (maternidad)		16 semanas de las cuales las 6 primeras son obligatorias	SI
PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR (paternidad)		16 semanas de las cuales las 6 primeras son obligatorias	SI
PERMISO POR ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO		16 semanas de las cuales las 6 primeras son obligatorias	SI
*PERMISO PARENTAL para hijo/a, menor acogido		8 semanas/año, hasta que el menor cumpla 8 años. (De momento no es retribuido, pero esto puede cambiar a partir de agosto 2024)	El contrato se suspende
REDUCCIÓN DE JORNADA	Cuidado de menor de 12 años	Hasta que el menor cumpla 12 años	El contrato no se suspende
	Cuidado directo de familiares y dependientes (<i>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</i>)	No hay límite	El contrato no se suspende
	Cuidado de menor a su cargo afectado por cáncer o por enfermedad grave	Hasta que el menor cumpla 23 años / 26 años si tiene el 65% de discapacidad	El contrato no se suspende
ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO	Cuidado de menor de 12 años	Hasta que el menor cumpla 12 años	El contrato no se suspende
	Cuidado de hijos e hijas mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes	No hay límite	El contrato no se suspende

*Permisos nuevos aprobados en 2023

9.1. PERMISOS DE CONCILIACIÓN. TIPOS, DURACIÓN Y CONDICIONES

		DURACIÓN	RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO
EXCEDENCIA	Cuidado de hijo/a	Hasta los tres años del menor	Primer año derecho de reserva del puesto de trabajo, y después la reserva es de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente
	Cuidado de familiar dependiente (cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho)	Hasta 2 años	
OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS	Exámenes prenatales y asistencia a preparación al parto	Por el tiempo indispensable	El contrato no se suspende
	*POR CUIDADOS: Por accidente o enfermedad grave/ Hospitalización/accidente/ intervención quirúrgica sin hospitalización pero que precise reposo de familiar de hasta 2º grado y convivientes	5 días	El contrato no se suspende
	*PERMISO POR FUERZA MAYOR: por motivos familiares urgentes o imprevisibles	4 días al año. Se puede disfrutar por horas	El contrato no se suspende
	Nacimiento hijo/a prematuro/a	1 hora diaria	El contrato no se suspende
	Cuidado de lactante	Hasta los 9 meses del lactante. Fraccionada o acumulada	El contrato no se suspende
	*Matrimonio y registro de parejas de hecho	15 días naturales	El contrato no se suspende
	Permiso por fallecimiento por el cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad	2 días 4 días cuando necesite desplazamiento	El contrato no se suspende
RIESGO EN EL EMBARAZO/LACTANCIA	Hasta que se inicie el permiso por nacimiento y cuidado del menor/ lactancia hasta que el bebe cumpla los 9 meses/ o hasta que desaparezca el riesgo	SI	

Estos derechos y permisos laborales de conciliación pueden estar o ser mejorados por convenio colectivo mediante la negociación colectiva

*Permisos nuevos aprobados en 2023

10. GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



11. PRINCIPALES PERMISOS RETRIBUIDOS RECOGIDOS EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (Art.37.3)

(Se pueden ampliar o mejorar por convenio colectivo)

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de parejas de hecho.
- Un día por traslado de domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un periodo de hasta cinco años. La concreción del disfrute del permiso se fijará en convenio colectivo, y en su defecto de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.
- Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- El resto de los permisos se pueden consultar en el artículo 37.3 de Estatuto de los Trabajadores.

12. ELECCIONES SINDICALES Y REPRESENTACIÓN SINDICAL

Las elecciones sindicales están reguladas en los artículos del 61 al 76 del Estatuto de los Trabajadores y con relación a los funcionarios en los artículos 39 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público, son las elecciones en las que los trabajadores y trabajadoras de una empresa o una administración eligen a sus representantes, que defienden los derechos e intereses de toda la plantilla ante la dirección.

La empresa no se puede negar a que se lleven a cabo elecciones. Es un derecho fundamental. Las elecciones sindicales se llevan a cabo cada cuatro años.

El mínimo de personas para celebrar unas elecciones sindicales es de seis. En aquellos centros de trabajo con más de 10 personas hay que hacer elecciones y en aquellos que tienen entre 6 y 10, se pueden hacer si lo deciden por mayoría. Pueden votar todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa o centro de trabajo mayores de dieciséis años y con una antigüedad en la empresa de, al menos, un mes.

El número de representantes depende del tamaño del centro de trabajo:

- Hasta 30 personas en plantilla: 1 representante
- Entre 31 y 49: 3 representantes
- Si el centro de trabajo tiene 50 o más trabajadores, se elige un órgano llamado comité de empresa, que tiene entre 5 y un máximo de 75 miembros según el número de personas en la plantilla. En las administraciones públicas, para el personal funcionario, no se llaman Comités de Empresa, sino Juntas de Personal.

Los representantes tienen una especial protección para poder llevar a cabo su labor con libertad e independencia. Así, el delegado o delegada no puede ser despedido con motivo del ejercicio de sus funciones y tampoco durante el tiempo que esté en el cargo, ni en el año posterior a su mandato, salvo dimisión o revocación. Esto no es impedimento para que sí pueda ser despedido a causa de faltas o irregularidades en el desempeño de sus funciones como trabajador.

Los delegados y delegadas de personal tienen un crédito horario para poder ejercer sus funciones de representación, mínimo 15 horas mensuales que aumentan en función del tamaño de la empresa o por acuerdos colectivos.

Si quieres promover elecciones en tu centro de trabajo, ponte en contacto con CCOO.

CCOO somos la primera organización sindical con casi un millón de personas afiliadas y más de 100.000 representantes sindicales en todo el país y en todos los sectores productivos.

Defendemos tus derechos, sea cual sea tu situación laboral, así como defendemos la educación, la sanidad, las pensiones, la igualdad...

Contamos con la mejor y más fiable red de juristas, especializada en derecho laboral. En el supuesto de tener que utilizar los servicios jurídicos en función de la antigüedad en la afiliación se van reduciendo los costes: con 6 meses de afiliación no se paga la consulta, con un año de antigüedad se reduce un 33% la minuta; con dos años de antigüedad se reduce un 66%; y con tres años de antigüedad, es totalmente gratuito el servicio.

Más allá de nuestra actividad sindical, CCOO ofrece una serie de servicios a toda su afiliación que suponen un extra de beneficios a la pertenencia al sindicato. Además, la cuota de afiliación se puede deducir en la Declaración de la Renta y da derecho a un seguro de vida en caso de accidente laboral.

COMISIONES OBRERAS DE EXTREMADURA

Mérida	Avda. Juan Carlos I, 47	924 31 30 62
Badajoz	Avda. de Colón, 6	924 22 32 48
Cáceres	C/ Obispo Ciriaco Benavente, 2	927 22 72 79
Plasencia	C/ Cayetano García Martín, 2	927 42 24 66
Zafra	C/ Hernando de Zafra, 13-B	924 55 32 02
Almendralejo	C/ Badajoz, 26	924 67 18 07
Don Benito	C/ Donoso Cortés, 33	924 80 20 80
Navalmoral de la Mata	Avda. Constitución, s/n	927 53 19 97

ccoextremadura@extremadura.ccoo.es

afíliate



afiliate.ccoo.es

www.extremadura.ccoo.es



[ccoextremadura](https://www.instagram.com/ccooextremadura)



[ccoo extremadura](https://www.facebook.com/ccooextremadura)



[@ccoo_ext](https://twitter.com/ccoo_ext)



[ccoo.extremadura](https://www.youtube.com/ccoo.extremadura)