



UGT  
Euskadi

DISPOSICIONES **LEGALES 2026** LEGE-XEDAPENAK



AURKIBIDEA - ÍNDICE

| | |
|---|---|
| • Salario Mínimo Interprofesional (SMI) | 3 |
| • Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) | 3 |
| • Topes del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)..... | 3 |
| • Calendario Laboral Euskadi..... | 3 |
| • Lanbide arteko gutxieneko soldataren (LGS) | 4 |
| • Efektu anitzeko errenta publikoaren adierazlea IPREM 2026 | 4 |
| • 2026an FOGASA Soldatak Funtzako gehienez ere ordaintzen duena. | 4 |
| • 2026 urteko EAEko jaiegunen egutegi ofiziala. | 4 |

COTIZACIONES

| | |
|---|----------|
| • Bases y Topes a la S.Social 2026 | 5 |
| • Bases y Topes autónomos/as 2026 | 5, 6 y 7 |
| • Empleados/as de Hogar 2026 | 7 |
| • Cotización en supuestos de contratos a tiempo parcial | 7 |
| • Cotización en contratos para la formación, aprendizaje y formativos en alternancia..... | 8 |
| • Prácticas formativas externas incluidas en los programas de formación | 8 y 9 |
| • Cotización S.Social, desempleo, FOGASA y formación profesional | 9 y 10 |

INCAPACIDAD TEMPORAL

| | |
|---|---------|
| • Gestión digital de partes médicos, duración y prórrogas IT..... | 10 y 11 |
|---|---------|

INCAPACIDAD PERMANENTE

| | |
|--|---------|
| • Grados | 12 |
| • Requisitos de Cotización (Acceso a la Prestación de IP)..... | 12 |
| • Extinción del Subsidio de Incapacidad Temporal | 12 y 13 |

OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

| | |
|--|---------|
| • Riesgo durante el embarazo. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave | 13 |
| • Prestación por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento .. | 13 y 14 |
| • Prestación económica de la Seguridad Social por hijo/a a cargo..... | 15 |
| • Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo/a, en supuestos de familias numerosas, monoparentales etc | 15 |
| • Prestación por parto o adopción múltiples | 15 |
| • Grados de consanguinidad y afinidad | 15 |

DESEMPLEO

| | |
|---|-----------------|
| • Desempleo e IT o permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a | 16 |
| • Langabezia eta aldi baterako ezintasuna | 17 |
| • Prestación por desempleo de nivel contributivo | 18 |
| • Complemento CAE de la Prestación Contributiva por Desempleo..... | 18 y 19 |
| • Subsidios por Desempleo | 20, 21, 22 y 23 |
| • Complemento de Apoyo al Empleo de los Subsidios por Desempleo | 23 y 24 |

RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS

| | |
|------------------------|----|
| • RGI de la CAPV | 25 |
|------------------------|----|

JUBILACIÓN

| | |
|---|-------------|
| • Jubilación ordinaria y cómputo de periodos cotizados | 26 |
| • Porcentajes y escala de porcentajes por años cotizados..... | 27 |
| • Jubilación Parcial con contrato de relevo | 27 |
| • Jubilación Parcial sin contrato de relevo | 28 |
| • Jubilación Activa y Demorada | 28, 29 y 30 |
| • Jubilación Parcial. Industria manufacturera | 30 |
| • Jubilación Anticipada (forzosa y voluntaria) | 30, 31 y 32 |
| • Complemento de pensión contributiva para la reducción de brecha de género | 33 |

PENSIONES

| | |
|--|-----------------------------|
| • Cuantías mínimas de pensiones contributivas y pensión máxima | 34 |
| • Pensiones no contributivas | 35 y 36 |
| • Viudedad y Orfandad | 37, 38, 39, 40, 41, 42 y 43 |

TABLA RETENCIONES IRPF

| | |
|--|----|
| • Reducciones tabla general para personas con discapacidad | 43 |
| • Retenciones IRPF 2025..... | 44 |



www.ugteuskadi.org

BIZKAIA

BARAKALDO

944 18 94 00

BASAURI

944 49 32 98

BILBAO

944 25 52 52

DURANGO

946 81 37 54

ÁLAVA

LLODIO

946 72 17 00

OION

945 60 18 00

VITORIA - GASTEIZ

945 15 04 38

GIPUZKOA

ARRASATE

943 79 03 74

DONOSTIA

943 44 58 74

EIBAR

943 82 07 82

IRUN

943 61 24 70

ERRENTERIA

943 51 96 00

ZUMARRAGA

943 72 56 85

PARA MÁS
INFORMACIÓN,
dirígete a cualquiera
de nuestras sedes

SMI - IPREM - FOGASA - CALENDARIO
Salario Mínimo Interprofesional (SMI) 2026 R.D. 126/2026, (BOE nº44 de 19/02/2026)

| | | | |
|---|-----------------|-----------------|--------------|
| SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL Desde el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2026. Exento de tributación | MENSUAL | DIARIO | ANUAL |
| | 1.221 euros/mes | 40,70 euros/día | 17.094 euros |

Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples IPREM 2026

| DIARIO | MENSUAL | MENSUAL CON PRORRATA DE PAGAS | ANUAL (12 MESES) | ANUAL (CON PAGAS EXTRAS) |
|----------|-----------|-------------------------------|------------------|--------------------------|
| 20 euros | 600 euros | 700 euros | 7.200 euros | 8.400 euros |

Topes que abona el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) 2026

| DOBLE DEL SMI CON PRORRATA DE PAGAS | LÍMITE SALARIO (4 mensualidades, 120 días) | LÍMITE INDEMNIZACIÓN (1 año) |
|-------------------------------------|---|---------------------------------|
| 94,78 € / diarios | 94,78 X 120 = 11.373,60 € | 94,97 X 365 = 34.594,70 € |

FOGASA aplica las cantidades con prorrateo de pagas, incluidos los salarios de tramitación pendientes de pago por la declaración de insolvencia o procedimiento concursal de la empresa. Se reconoce el abono de los salarios cuando consten reconocidos en Acta de Conciliación, Certificado de la Administración Concursal o Sentencia del Juzgado de lo Social. Se reconoce el abono de la indemnización cuando conste en Acta de Conciliación Judicial, Auto, Sentencia o Resolución Administrativa que autorice la extinción del contrato de trabajo. Esta última deberá ser acompañada de Acta de Conciliación o Resolución Judicial donde se cuantifiquen las indemnizaciones así como de certificado de la Administración Concursal, en su caso.

Calendario oficial de fiestas de la CAPV para el año 2026

Decreto 82/2025, de 8 de abril (BOPV nº 78 de 25 de abril de 2025)

Resolución de 14 de julio de 2025 (BOTH A nº 82 de 21 de julio de 2025)

Resolución de 11 de julio de 2025 (BOB nº 138 de 21 de julio de 2025)

Resolución de 1 de septiembre de 2025 (BOG nº 168 de 4 de septiembre de 2025)

Tienen consideración de días inhábiles, en Euskadi, a efectos laborales, durante el año 2026, retribuidos y no recuperables, todos los domingos del año y las festividades de:

| | |
|-----------------|-----------------------|
| 1 de enero | Año Nuevo |
| 6 de enero | Reyes |
| 19 de marzo | San José |
| 2 de abril | Jueves Santo |
| 3 de abril | Viernes Santo |
| 6 de abril | Lunes de Pascua |
| 1 de mayo | Fiesta del Trabajo |
| 25 de julio | Santiago Apostol |
| 15 de agosto | Asunción de la Virgen |
| 12 de octubre | Fiesta Nacional |
| 8 de diciembre | Inmaculada Concepción |
| 25 de diciembre | Navidad |

• Serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables hasta dos días con carácter de fiestas locales (una provincial y otra local). En Bizkaia y Gipuzkoa el 31 de julio (San Ignacio), y para Álava, 28 de abril (San Prudencio).

LGS - IAEAP - FOGASA - EGUTEGIA

Lanbide arteko gutxieneko soldataren (LGS) 126/2026 E.D. (2026/02/19ko 44. zk.ko BOE)

| LGS | HILEKOA | EGUNERO | URTEKOA |
|--|---------------------------|------------------------|-----------------|
| 2026ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra. Zerga-salbuetsita | 1.221 €/hilabeteko | 40,70 €/eguneko | 17.094 € |

Efektu anitzeko errenta publikoaren adierazlea IPREM 2026

| EGUNERO | HILEKOA | HILERO (EZOHIKO ORDAINKETEKIN) | URTEKOA (12 hilabete) | URTEKOA (EZOHIKO ORDAINKETEKIN) |
|-------------|--------------|--------------------------------------|--------------------------|---------------------------------------|
| 20 € | 600 € | 700 € | 7.200 € | 8.400 € |

2026an FOGASA Soldatak Bermatzeko Funtsak gehienez ere ordaintzen duena

| LGS-REN BIKOITZA APARTEKO ORDAINSARIAK HAINBANATUTA | SOLDATA MUGA (4 hileko soldata, 120 egun) | KALTE-ORDAINAREN MUGA (urte 1) |
|---|--|-----------------------------------|
| 94,78 € / eguneko | 94,78 X 120 = 11.373,60 € | 94,97 X 365 = 34.594,70 € |

FOGASAK ordainsariak hainbanatuta aplikatzen ditu zenbatekoak, enpresaren kaudimengabezia-adierazpenagatik edo konkurtso-prozeduragatik ordaindu gabe dauden izapide-soldatak barne. Soldatak ordainduko dira adiskidetze-aktan, konkurtso-administrazioaren ziurtagirian edo lan-arloko epaitegiaren epaian aitortuta badaude. Kalte-ordaina ordainduko da adiskidetze judizialaren aktan, autoan, epaian edo lan-kontratua amaitzea baimentzen duen administrazio-ebazpenean jasota dagoenean. Azken horrekin batera, adiskidetze-akta edo ebazpen judiziala aurkeztu beharko da, kalte-ordainak kuantifikatzeko, bai eta konkurtso-administrazioaren ziurtagiria ere, hala badagokio.

2026 urteko EAeko jaiegunen egutegi ofiziala

82/2025 Dekretua, apirilaren 8koa (EHAA, 78. zk., 2025eko apirilaren 25ekoa)
2025eko uztailaren 14ko ebazpena (ALHAO, 82 zk., 2025eko uztailaren 21ekoa)
2025eko uztailaren 11ko ebazpena (BAO, 138. zk., 2025eko uztailaren 21ekoa)
2025eko irailaren 1eko ebazpena (GAO, 168. zk., 2025eko irailaren 4koa)

Euskadin, 2026. urtean, lanerako balio gabetzat, ordainduak eta berreskuraezinak, urteko igande guztiak eta honako jaiegun hauek hartuko dira:

| | |
|---|--|
| Urtarrilak 1 Urtarrilak 6 Martxoak 19 Apirilak 2 Apirilak 3 Apirilak 6 Maiatzak 1 Uztailak 25 Abuztuak 15 Urriak 12 Abenduak 8 Abenduak 25 | Urteberri eguna Erregeak Jose Deuna Ostegun Santua Ostiral Santua Pazko Astelehena Langileen Eguna Santiago Andra Mari Eguna Jai Nazionala Sortzez Garbia Eguberria |
|---|--|

• Lanerako balio gabek, ordainduak eta berreskuraezinak, izango dira, halaber, tokiko bi jaiegun (lurreldekoa bat eta tokikoa bestea). Bizkaian eta Gipuzkoan, uztailaren 31 (San Inazio), eta Araban, apirilaren 28a (San Prudentzio).

mensuales a los que se asignarán, por cada tramo, unas bases de cotización máxima y mínima general. Para el año 2026, se han aprobado 2 tablas, diferenciándose entre “tabla reducida” y “tabla general” en base a los rendimientos netos de la actividad:

| Tabla reducida para el 2026 | | | Tabla general para el 2026 | | |
|------------------------------|---------------------|----------------------------------|------------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Tramos de rendimientos netos | | Tramos base cotiz. Base mín-max. | Tramos de rendimientos netos | | Tramos base cotiz. Base mín-max. |
| 1 | <= 670 € | 653,59 - 718,94 €/mes | 1 | >= 1.166,7 y <= 1.300 | 950,98 - 1.300 €/mes |
| 2 | > 670 y <= 900 € | 718,95 - 900 €/mes | 2 | > 1.300 y <= 1.500 € | 960,78 - 1.500 €/mes |
| 3 | > 900 y <1.166,70 € | 849,67 - 1.166,70 €/mes | 3 | > 1.500 y <= 1.700 € | 960,78 - 1.700 €/mes |
| | | | 4 | > 1.700 y <= 1.850 € | 1.143,79 - 1.850 €/mes |
| | | | 5 | > 1.850 y <= 2.030 € | 1.209,15 - 2.030 €/mes |
| | | | 6 | > 2.030 y <= 2.330 € | 1.274,51 - 2.330 €/mes |
| | | | 7 | > 2.330 y <= 2.760 € | 1.356,21 - 2.760 €/mes |
| | | | 8 | > 2.760 y <= 3.190 € | 1.437,91 - 3.190 €/mes |
| | | | 9 | > 3.190 y <= 3.620 € | 1.519,61 - 3.620 €/mes |
| | | | 10 | > 3.620 y <= 4.050 € | 1.601,31 - 4.050 €/mes |
| | | | 11 | > 4.050 y <= 6.000 € | 1.732,03 - 5.101,20 €/mes |
| | | | 12 | > 6.000 € | 1.928,10 - 5.101,20 €/mes |

A partir del 01/01/25 se podrá declarar los rendimientos previstos a través de los servicios que se encontrarán disponibles en Importass. Para autónomos/as que se den de alta a partir de esta fecha, se solicitará esa información en el proceso de alta que se realice a través de Importass. En caso de que el autónomo/a ya estuviera de alta, podrá modificar su base de cotización para ajustarla a la previsión sobre el promedio mensual de sus rendimientos netos anuales a través del servicio Bases de cotización y rendimiento.

Si a 31/12/2025 cotizan por una base de cotización superior a la que les correspondería en razón de sus rendimientos estimados, podrá mantener en 2026 dicha base de cotización, aunque sus rendimientos determinen la aplicación de una base de cotización inferior.

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

Si a lo largo de 2026 se prevé una variación de los rendimientos netos, será posible seleccionar cada dos meses una nueva base de cotización y, por tanto, una nueva cuota adaptada a los mismos con un máximo de seis cambios al año. Esta modificación será efectiva en las siguientes fechas:

- 1 de marzo de 2026, si la solicitud se realiza entre el 1 de enero y el último día natural de febrero.
- 1 de mayo de 2026, si la solicitud se realiza entre el 1 de marzo y el 30 de abril.
- 1 de julio de 2026, si la solicitud se realiza entre el 1 de mayo y el 30 de junio.
- 1 de septiembre de 2026, si la solicitud se realiza entre el 1 de julio y el 31 de agosto.
- 1 de noviembre de 2026, si la solicitud se realiza entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre.
- 1 de enero del año 2027, si la solicitud se realiza entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre.

4. ¿Qué ocurre si los rendimientos netos al final del ejercicio conllevan que se deba haber cotizado por una base diferente a la seleccionada en el momento de hacer la estimación?

Las bases mensuales elegidas cada año, tendrán un carácter provisional, hasta que se proceda a la regularización anual de la cotización. Finalizado el año natural, las haciendas forales de cada territorio facilitarán a la Tesorería información sobre los rendimientos anuales reales percibidos. Si la cuota elegida durante el año resultase inferior a la asociada a los rendimientos comunicados por la Administración Tributaria correspondiente, se notificará al trabajador/a el importe de la diferencia. Este importe debe ser abonado antes del último día del mes siguiente a aquel en que se reciba la notificación con el resultado de la regularización. Si la cotización fuera superior a la correspondiente a la base máxima del tramo en el que estén comprendidos los rendimientos, la Tesorería reintegrará la diferencia antes del 30 de abril del ejercicio siguiente a aquél en el que la correspondiente Administración Tributaria haya comunicado los rendimientos computables.

5. ¿Seguirá existiendo la tarifa plana para nuevas altas en el RETA?

Las personas que causen alta inicial en el Régimen de autónomos podrán solicitar la aplicación de una cuota reducida (tarifa plana) de 80 euros mensuales durante los primeros 12 meses de actividad. No podrá haber estado de alta durante los 2 años anteriores o, en su caso, durante los 3 años anteriores si se acogió anteriormente a dicha deducción. Transcurridos los 12 primeros meses, también

se podrá aplicar dicha cuota durante otros 12 meses si los rendimientos anuales previstos van a ser inferiores al SMI. Igualmente, acabado este plazo de 24 meses, si los rendimientos netos previstos son iguales o inferiores al SMI, podrán solicitar el pago de una cuota reducida durante 36 meses por importe de 160 euros. Al importe de la tarifa plana hay que añadirle la cotización correspondiente al MEI (0,9%) ascendiendo a un total de 88,64 €.

Las reducciones en la cotización no resultarán aplicables a los familiares de autónomos/as por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Los/as autónomos/as que a 31 de diciembre de 2022 fueran beneficiarios/as de la antigua tarifa plana, continuarán disfrutando de la misma, hasta que se agote el periodo máximo establecido, en las mismas condiciones.

Bases de Cotización de Empleadas/os de Hogar para el 2026
Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, BOE nº 79 de 31 de marzo de 2026

| Tramo | Retribución mensual | Base de cotización |
|-------|-------------------------------------|---------------------|
| 1º | Hasta 329,00 €/mes | 306,00 €/mes |
| 2º | Desde 329,01 hasta 510,00 €/mes | 436,00 €/mes |
| 3º | Desde 510,01 hasta 693,00 €/mes | 602,00 €/mes |
| 4º | Desde 693,01 hasta 877,00 €/mes | 785,00 €/mes |
| 5º | Desde 877,01 hasta 1.061,00 €/mes | 970,00 €/mes |
| 6º | Desde 1.061,01 hasta 1.242,00 €/mes | 1.151,00 €/mes |
| 7º | Desde 1.242,01 hasta 1.424,40 €/mes | 1.424,40 €/mes |
| 8º | Desde 1.424,41 €/mes | Retribución mensual |

La cotización por contingencias comunes será el 28,30%, siendo el 23,60% + 0,75% a cargo de la persona empleadora, 4,70% + 0,15% a cargo de la persona empleada. Para la cotización por contingencias profesionales será el 1,5% a cargo de la persona empleadora.

Los tipos de cotización por desempleo serán, a partir del 1 de enero de 2026, los siguientes:

- contratación indefinida 7,05% (5,5% persona empleadora y 1,55% el empleado/a).
- contratación duración de determinada 8,30% (6,70% el empleador/a y 1,60% empleado/a).

El tipo de cotización al FOGASA será del 0,2% a cargo exclusivamente de la persona empleadora.

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

Cotización en supuestos de contratos a tiempo parcial

| Grupo de cotiz. | Categorías profesionales | Base mín. Hora/€ |
|-----------------|--|------------------|
| 1 | Ingenieros/as y Licenciados/as. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores. | 11,98 |
| 2 | Ingenieros/as Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados/as. | 9,94 |
| 3 | Jefes Administrativos/as y de Taller. | 8,65 |
| 4 | Ayudantes no Titulados/as. | 8,58 |
| 5 | Oficiales Administrativos/as. | 8,58 |
| 6 | Subalternos/as. | 8,58 |
| 7 | Auxiliares Administrativos/as. | 8,58 |
| 8 | Oficiales de primera y segunda. | 8,58 |
| 9 | Oficiales de tercera y Especialistas. | 8,58 |
| 10 | Peones. | 8,58 |
| 11 | Menor de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional. | 8,58 |

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

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

| Concepto | Empresa | Persona Trabajadora | Total Cuota Mensual |
|--|-----------------------------|---------------------|---------------------|
| Contingencias Comunes | 57,72 € | 11,51 € | 69,23 € |
| Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales | 4,12 € (IT) 3,83 € (IMS) | | 7,95 € € |
| Desempleo (*) | 78,34 € | 22,08 € | 100,42 € |
| Fondo Garantía Salarial | 4,38 € | | 4,38 € |
| Formación Profesional | 2,16 € | 0,28 € | 2,44 € |

(*) 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 2026, a la que será de aplicación el tipo del 7,05%, distribuido conforme al siguiente detalle: 5,50% a cargo de la empresa y 1,55% a cargo de la persona trabajadora.

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

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

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

| Concepto | Empresa | Trabajador/a | Total |
|---|---------|--------------|-------|
| Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI) | 0,75% | 0,15% | 0,90% |

Prácticas formativas o académicas externas incluidas en los programas de formación

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

| Concepto | Empresa | Persona Trabajadora | Total Cuota Mensual |
|--|-----------------------------|---------------------|---------------------|
| Contingencias Comunes | 57,72 € | 11,51 € | 69,23 € |
| Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales | 4,12 € (IT) 3,83 € (IMS) | | 7,95 € € |
| Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI) | | | Excluido |

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

Prácticas formativas o académicas externas incluidas en los programas de formación
Prácticas formativas no remuneradas:

| Concepto | Empresa | Persona Trabajadora | Total Cuota Mensual |
|--|-------------------------------------|---------------------|---|
| Contingencias Comunes (excluida IT) | 2,88 €/día | | 2,88 €/día (máximo mensual: 65,42 €) |
| Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales | 0,18 €/día (IT) 0,17 €/día (IMS) | | 0,35 €/día (máximo mensual: 7,95 €, 4,12 € de IT y 3,83 € de IMS) |
| Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI) | | | Excluido |

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

Cotizaciones a la Seguridad Social

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

- Prácticas realizadas por alumnos/as universitarios/as, ya sea para obtener una titulación oficial (grado, máster o doctorado) o para un título propio de la universidad.
- Prácticas realizadas por alumnos/as de formación profesional, siempre que no se presten en el régimen de formación profesional intensiva, es decir, siempre que no tengan carácter laboral.
- Prácticas realizadas por alumnos/as de enseñanzas artísticas superiores, enseñanzas artísticas profesionales y enseñanzas deportivas del sistema educativo.

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

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

Cotizaciones a la S. Social, Desempleo, FOGASA y Formación Profesional en 2026

| RÉGIMEN GENERAL | EMPRESA | EMPLEADO | TOTAL |
|--|------------------|-----------------|------------------|
| 1) Contingencias comunes + MEI | 23,60%+ 0,67% | 4,70%+ 0,13% | 28,30% + 0,8% |
| 2) Desempleo: | | | |
| a) Contratación indefinida: incluidos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en modalidades de contratos formativos, de relevo, interinidad, sustitución, y contratos, cualquiera que sea la modalidad, realizados con personas trabajadoras con un grado de discapacidad no inferior al 33%. | 5,50% | 1,55% | 7,05% |

Cotizaciones a la S. Social, Desempleo, FOGASA y Formación Profesional en 2026

| RÉGIMEN GENERAL | EMPRESA | EMPLEADO | TOTAL |
|---|---------|----------|--------|
| b) Contratación de duración determinada | | | |
| A tiempo completo..... | 6,70% | 1,60% | 8,30% |
| A tiempo parcial..... | 6,70% | 1,60% | 8,30% |
| 3) Fondo de garantía salarial | 0,20% | - | 0,20% |
| 4) Formación profesional | 0,60% | 0,10% | 0,70% |
| 5) Cotización adicional: horas extras (por fuerza mayor) | 12,00% | 2% | 14,00% |
| 6) Cotización adicional: horas extras (normales) | 23,60% | 4,70% | 28,30% |
| • Hay Cotizaciones especiales para contratos en formación | | | |

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

- Aplicable en el 2026 a trabajadores cuenta ajena o a socios trabajadores o de trabajo de cooperativas, que continúen trabajando tras haber alcanzado los 65 años si acreditan cotizaciones de 38 años y 3 meses o más; o tras haber alcanzado los 66 años y 10 meses, si acreditan inferiores a 38 años y 3 meses.

- Tipo de cotización aplicable en el año 2026 por IT por contingencias comunes: 1,55%, del que el 1,30% será a cargo de la empresa, y el 0,25% a cargo de la persona trabajadora.

(2) Los contratos de duración determinada por tiempo inferior a 30 días tendrán una cotización adicional a cargo de la empresa que se abonará a su finalización, y que durante el año 2026 tendrá un importe de 33,62 €. Esta cotización adicional no se aplicará a los contratos por sustitución, a los contratos para la formación y el aprendizaje ni a los contratos de formación en alternancia.

INCAPACIDAD / EZINTAZUNA
Incapacidad Temporal Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre (BOE-31-10-2015)

| ORIGEN DE LA INCAPACIDAD | TRAMO DE DÍAS | PORCENTAJE DE LA BASE reguladora (BR) | A CARGO |
|--|-------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Enfermedad común o accidente no laboral | Entre el 4.º y el 15.º | 60% Base Reguladora | Empresa |
| | Entre el 16.º y el 20.º | 60% Base Reguladora | Seguridad Social o Mutua Patronal |
| | A partir del 21.º | 75% Base Reguladora | Seguridad Social o Mutua Patronal |
| Enfermedad profesional y accidente de trabajo | Desde el día siguiente | 75% Base Reguladora | Seguridad Social o Mutua Patronal |

Base Reguladora de IT de la persona contratada a tiempo parcial. (Ley 36/2014 Disp. Final 3ª BOE 302-2014) Para la prestación por IT, la base reguladora diaria es el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta laboral, con un máximo de 3 meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el periodo. La prestación se va a abonar durante todos los días naturales en que la persona interesada se encuentre en situación de I.T.

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

Gestión digital de partes médicos

Ya **no existe obligación** de entregar los partes de baja, confirmación o alta a la empresa. La comunicación es 100% telemática entre Osakidetza/SPS, el INSS y la empresa. Pero **si se debe comunicar a la empresa** cuando se está de baja a través de los medios establecidos por ésta (teléfono, email...).

Grupos de seguimiento según duración estimada:

- **Muy corta (< 5 días):** Se emite baja y alta en el mismo acto médico.
- **Corta (5 a 30 días):** Revisión médica y parte de confirmación cada 14 días máximo.
- **Media (31 a 60 días):** Revisión médica y parte de confirmación cada 28 días máximo.
- **Larga (> 61 días):** Revisión médica y parte de confirmación cada 35 días máximo.

Duración, prórrogas y competencias

| Periodo | Duración | Competencia Médica | Efectos |
|-------------------------------|-------------------------------------|--|--|
| Inicial | 365 días (12 meses) | Médico de Osakidetza / Mutua. | Control de baja habitual. |
| Prórroga | Máximo 6 meses (hasta los 545 días) | INSS (Único competente para altas o nuevas bajas). | Prórroga de 6 meses. Se mantiene cotización. |
| Demora de Calificación | Máximo 6 meses (hasta los 730 días) | INSS. Solo si hay expectativa de mejoría. | No se cotiza, pero se cobra la prestación pasando a pago directo por la Mutua o el INSS. |

Duración y prórrogas de la incapacidad temporal y competencia del INSS

| | Revisión de Alta MUTUA (Contingencia Profesional < 12 meses) | Disconformidad Alta INSS (A partir de 12 meses de baja) |
|----------------------------------|---|---|
| Cuándo se aplica | Bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional gestionadas por la Mutua. | Cuando el INSS emite el alta al agotar el primer año de baja. |
| Plazo para presentar | 10 días hábiles para presentar Solicitud de Revisión ante el INSS. | 4 días naturales para presentar el modelo de Disconformidad ante el INSS. |
| Efecto de la impugnación | SUSPENSIÓN AUTOMÁTICA. Se suspenden los efectos del alta (se sigue de baja) y si el INSS confirma el alta, se considerará periodo de IT hasta la fecha de la resolución. | PRÓRROGA PROVISIONAL. Se mantiene la baja y el cobro hasta que el INSS resuelva. |
| Comunicación a la empresa | Obligatorio informar el mismo día o el siguiente día hábil del inicio del proceso. | Obligatorio informar el mismo día o el siguiente día hábil del inicio del proceso. |
| ¿Se cobra la prestación? | SÍ , se sigue cobrando la prestación de IT durante la espera. | SÍ , se mantiene el derecho al cobro hasta la resolución del expediente. |
| Plazo de resolución | El INSS debe resolver en un máximo de 15 días hábiles . | Resolución en un máximo de 11 días naturales . |

Alta de Osakidetza (Contingencia Común < 12 meses): En este caso no existe este procedimiento especial de suspensión. Se debe presentar una Reclamación Previa en el plazo de 11 días, pero esta no suspende el alta, por lo que el trabajador/a debería incorporarse al trabajo mientras espera la respuesta para evitar un despido por abandono.

| Incapacidad Permanente | | |
|--|--|---|
| GRADO | DEFINICIÓN Y ALCANCE | CUANTÍA Y PRESTACIÓN |
| Parcial | Disminución no inferior al 33% en el rendimiento de la profesión habitual, sin impedir las tareas fundamentales. | Pago único: 24 mensualidades de la base reguladora. El contrato de trabajo permanece vigente. |
| Total | Inhabilitación para las tareas de la profesión habitual, permitiendo el desempeño de otras actividades. | 55% de la base reguladora. Sube al 75% si el trabajador/a tiene 55 años o más y no está trabajando. Exenta de IRPF en los Territorios Históricos de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa. |
| Absoluta | Inhabilita al trabajador/a para toda profesión u oficio con un mínimo de eficacia y rendimiento. | 100% de la base reguladora. Pensión vitalicia exenta de IRPF en todo el territorio nacional. |
| Gran Invalidez | Incapacidad absoluta con necesidad de asistencia de otra persona para los actos esenciales de la vida. | 100% de la base + complemento (mínimo del 45% de la pensión) destinado a la persona cuidadora. Exenta de IRPF. |
| Requisitos de Cotización (Acceso a la Prestación de IP) | | |
| CAUSA DE LA INCAPACIDAD | GRADO PARCIAL | GRADOS TOTAL, ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ |
| Accidente (Laboral o No) / Enf. Profesional | Sin cotización previa. | Sin cotización previa. |
| Enfermedad Común | 1.800 días cotizados en los últimos 10 años. | <ul style="list-style-type: none"> • < 31 años: 1/3 del tiempo desde los 16. • > 31 años: 1/4 del tiempo desde los 20 (mín. 5 años). |
| Situación de "No Alta" (trabajador/a no está dado de alta en la Seguridad Social ni en una "situación asimilada al alta") | No da derecho a prestación. | 15 años cotizados (3 de ellos en los últimos 10 años). |

Reincorporación

Desde el 1 de mayo de 2025, la incapacidad permanente ya no extingue automáticamente el contrato. La persona trabajadora tiene 10 días para solicitar su reincorporación mediante la adaptación de su puesto o el cambio a una vacante compatible. La empresa dispone de tres meses para aplicar estos ajustes, salvo que demuestre objetivamente que no puede asumirlos por motivos económicos u organizativos y deberá acreditarlo por escrito antes de extinguir el contrato.

| Extinción del Subsidio de Incapacidad Temporal | | |
|--|---|--|
| Causas de extinción de la IT | <ul style="list-style-type: none"> • Transcurso del plazo máximo de 1 año (prórroga de 6 meses, si se prevé curación en ese periodo, siendo el INSS el competente). • Alta médica con o sin declaración de incapacidad. • Reconocimiento de la pensión de jubilación. • Incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos del INSS o Mutua. • Fallecimiento. | Si el alta médica se produce antes de agotar el plazo máx. de duración de I.T. sin declaración posterior de incapacidad permanente, subsiste obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del plazo máx. de duración de la I.T. |

Extinción del Subsidio de Incapacidad Temporal

Si el subsidio se extingue transcurrido el plazo máximo establecido, sólo podrá generarse un nuevo periodo de I.T. por la misma o similar patología si media un periodo de actividad laboral superior a 6 meses, o si el INSS evalúa, califica y revisa la situación de incapacidad permanente de la persona trabajadora y emite la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica de I.T.

OTRAS PRESTACIONES DE LA S. SOCIAL / G. SEGURANTZAKO BESTE PRESTAZIOAK

Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural

| | | | |
|--|---|---|-------------------------------------|
| Se considera esta situación el período de suspensión del contrato, cuando la mujer, no pueda cambiar de puesto de trabajo, por otro compatible con su situación. | Subsidio del 100% de la base reguladora, equivalente a la establecida para la prestación de IT por C.P. | La prestación nace el día en que se inicia la suspensión del contrato por el riesgo y finaliza cuando se inicie la suspensión por maternidad (embarazo) o el lactante cumpla 9 meses (lactancia). | La prestación la gestiona la Mutua. |
|--|---|---|-------------------------------------|

Cuidado de menores afectados/as por cancer u otra enfermedad grave (Modalidad contributiva y no contributiva)

| | |
|-------------|---|
| Se reconoce | A progenitores/as, adoptantes o acogedores/as de carácter pre adoptivo o permanente en caso que ambos/as trabajen, para el cuidado de menores a su cargo, que están afectados/as por cáncer, u otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento continuado. |
| Se extingue | Cuando cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, previo informe del Servicio Público de Salud o cuando el menor cumpla los 23 años. (26 si antes de alcanzar los 23 acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 %). |
| Duración | Durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad. |
| Cuantía | La cuantía será el 100% de la base reguladora para I.T. derivada de contingencia profesional. |
| Requis. | La persona beneficiaria debe reducir la duración de su jornada de trabajo al menos un 50%, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente del o la menor. Se exigen los mismos requisitos que para la prestación por nacimiento. |
| Pago | El pago corresponde a la Mutua o entidad Gestora que cubra riesgos profesionales. Las cotizaciones durante los periodos de la reducción se computarán incrementadas hasta el 100%. |

Prestación por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (REGULACIÓN VIGENTE DESDE EL 31 DE JULIO DE 2025)

Duración igual para los/las 2 progenitores/as:

DURACIÓN TOTAL: 19 SEMANAS, SI MONOPARENTALIDAD 32 SEMANAS

Ampliables según supuestos:

- Nacimiento, adopción o acogimiento múltiples: ampliación en 2 semanas, 1 para cada progenitor/a por cada hijo/a, a partir del segundo. Si monoparentalidad, 2 semanas.
- Discapacidad del hijo/a: ampliación en 2 semanas, 1 para cada progenitor/a. Si monoparentalidad, 2 semanas.
- Ampliación en tantos días como el/la nacido/a se encuentre hospitalizado por parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.
- En caso de fallecimiento de uno de los progenitores/as, el/la otro/a progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

**Prestación por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento
(REGULACIÓN VIGENTE DESDE EL 31 DE JULIO DE 2025)****Distribución:**

PARTE OBLIGATORIA: 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, **inmediatas posteriores al parto**, resolución judicial de adopción o decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

PARTE VOLUNTARIA: 11 semanas, si monoparentalidad 22, que podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales, seguidos o no, desde la finalización de las 6 semanas obligatorias **hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses** o dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial de la adopción o a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En régimen de jornada completa o parcial. La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.

SEMANAS HASTA LOS 8 AÑOS: 2 semanas, si monoparentalidad 4, para el cuidado del menor, podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, **en períodos semanales** de forma acumulada o interrumpida **hasta que el hijo o hija cumpla los 8 años**. En jornada completa o parcial. SE PUEDEN SOLICITAR RESPECTO A NACIMIENTOS, ADOPCIONES, GUARDAS CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIEMENTOS PRODUCIDOS A PARTIR DEL 2 DE AGOSTO DE 2024.

Prestación:

100% de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al segundo mes anterior al nacimiento, la adopción o acogida del menor.

Requisitos:**Tienes derecho a esta prestación si:**

1. Te encuentras de alta o en una situación asimilada al alta en la Seguridad Social.
2. Te encuentras en alguna de estas situaciones:
 - Eres menor de 21 años en la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento.
 - Tienes entre 21 y 25 años en la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento y has cotizado al menos 180 días en toda tu vida laboral, o 90 días en los últimos 7 años anteriores al momento del inicio del descanso laboral.
 - Tienes 26 años o más en la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento y has cotizado al menos 360 días en toda tu vida laboral, o 180 días en los últimos 7 años anteriores al momento del inicio del descanso laboral.

Si no cumples con estos períodos de cotización, tienes derecho a un subsidio del 100% del IPREM.

Prestación económica de la Seguridad Social por hijo/a a cargo

| | | CUANTÍA AÑO | CUANTÍA MES (12 meses) |
|--|--|-------------|------------------------|
| Hijos/as o adoptados/as mayores de 18 años | Discapacidad igual o superior a 65% | 5.962,80 € | 496,90 € |
| | Discapacidad igual o superior al 75% y ayuda de tercera persona | 8.942,40 € | 745,20 € |
| Hijos/as o adoptados/as menores de 18 | Hijos/as menores de 18 años con discapacidad igual o superior al 33% | 1.000,00 € | 83,33 € |

Hijo/a sin discapacidad: 588 euros/anuales cuando los ingresos no rebasen 15.356 euros anuales más un 15% por cada hijo/a a partir del segundo, si familia numerosa el límite será de 23.109 euros, incrementándose en 3.745 euros por cada hijo/a a partir del cuarto.

Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo/a, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad

Prestación económica de pago único a tanto alzado que se reconoce por el nacimiento o adopción de hijo/a en familias numerosas o que, con tal motivo, adquieran dicha condición, en familias monoparentales y en los casos de madres o padres que padezcan una discapacidad igual o superior al 65%, siempre que no se supere un determinado nivel de ingresos. 1.000,00 €

No se reconoce la prestación en los supuestos de acogimiento familiar.

Prestación económica por parto o adopción múltiples

Prestación de pago único que tiene por objeto compensar el aumento de gastos que produce en las familias el nacimiento o la adopción de dos o más hijos/as por parto o adopción múltiples.

| Nº de hijos/as nacidos/as | Importes en el año 2026 |
|---------------------------|-------------------------|
| 2 | 4.884 euros |
| 3 | 9.768 euros |
| 4 y más | 14.652 euros |

**GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD
ODOLKIDETASUN ETA AHAIDETASUN MAILAK**



DESEMPLEO

Desempleo e Incapacidad Temporal o permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a

| SITUACIÓN | DERECHO | COTIZACIÓN |
|--|---|--|
| Persona trabajadora en activo, que pasa a permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a y finaliza su contrato. | <ul style="list-style-type: none"> • Percibir prestación por nacimiento y cuidado de hijo/a hasta que se extinga la situación. • Después pasa a cobrar el desempleo (en caso de corresponderle) sin descontarle el tiempo en que se disfruta este permiso. | Cuando finaliza el contrato, la cotización es a cuenta del SEPE. |
| Cuando la persona trabajadora en activo pasa a situación de Incapacidad Temporal (IT) y finaliza su contrato. | Si la persona trabajadora en activo, causa BAJA por contingencia común , y finaliza el contrato. <ul style="list-style-type: none"> • Percibe la prestación por IT en igual cuantía que la prestación por desempleo hasta el alta médica. • Después percibe la prestación por desempleo (si le corresponde) y se le descuenta el tiempo en IT. • Si no le corresponde prestación, percibirá el subsidio de desempleo. | Cuando finaliza el contrato, la cotización es a cuenta del SEPE. |
| | Si la persona en activo, causa BAJA por contingencia profesional , y finaliza el contrato. <ul style="list-style-type: none"> • Percibe la prestación por IT en igual cuantía que la prestación reconocida hasta que se extinga dicha situación. • Después pasa a cobrar el desempleo (si le corresponde) sin descontarle el tiempo de IT. | Prestación a cargo de la entidad gestora INSS o la Mutua colaboradora. |
| Cuando la persona trabajadora en desempleo pasa a disfrutar el permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a. | Si la persona trabajadora percibe prestación contributiva por desempleo. <p>Debe solicitar la suspensión de ésta para poder iniciar el cobro de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo/a. Mientras dure esta situación, no se consumen días de la prestación por desempleo. Cuando termine, podrá reanudar la prestación suspendida y percibir el mismo importe durante el tiempo que le quedara antes de la suspensión.</p> | A cuenta del INSS durante el permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a. |
| | Si la persona trabajadora percibe subsidio por desempleo. <p>Continuará percibiendo el subsidio por la misma cuantía y duración. Si cuando agote el subsidio continúa en el tiempo de permiso por nacimiento y cuidado de hijo/a no tendrá derecho a prestación por esta situación.</p> | A cuenta del SEPE. |
| Cuando la persona trabajadora en desempleo pasa a situación de Incapacidad Temporal (IT) | Si se percibe una prestación de nivel contributivo y pasa a IT: el SEPE continúa pagando la prestación económica. Su duración será la misma. <p>Si la IT no procede de recaída de IT anterior iniciada durante el contrato, percibe la prestación en igual cuantía a la de desempleo. Si continúa en IT cuando termine el periodo de prestación por desempleo, seguirá percibiendo prestación por IT, del 80% del IPREM mensual (480 €).</p> | A cuenta del SEPE mientras dure la prestación por desempleo. |
| | Si la IT es por recaída de una anterior que comenzó durante el contrato, percibirá prestación por IT de igual importe que la de desempleo. Si al terminar la prestación continúa en IT, seguirá percibiendo la prestación por IT, con el mismo importe. | A cuenta del SEPE mientras dure la prestación. |
| | Si se percibe un subsidio por desempleo. <p>La cuantía del subsidio que esté percibiendo no varía; tampoco su duración. Al finalizar el subsidio no tendrá derecho a prestación económica por IT aunque continúe enfermo o enferma.</p> | A cuenta del SEPE mientras dure el subsidio por desempleo. |

LANGABEZIA

Langabezia eta aldi baterako ezintasuna edo jaiotza eta seme-alaben zaintzagatiko baimena

| EGOERA | | ESKUBIDEA | KOTIZAZIOA |
|--|---|---|--|
| Jardunean dagoen langilea, jaiotza eta seme-alaben zaintzagatiko baimena hartu eta kontratua amaitzen duena. | | <ul style="list-style-type: none"> • Seme-alabaren jaiotza eta zaintzagatiko prestazioa jasotzea egoera amaitu arte. • Ondoren, langabezia kobratzen hasten da (hala badagokio), eta ez zaio kentzen baimen hori baliatzen duen denbora. | Kontratua amaitzen denean, kotizazioa SEPEren kontura da. |
| Langile aktiboa Aldi baterako Ezintasun egoerara pasatzen denean eta kontratua amaitzen duenean. | Jardunean dagoen langileak BAJA hartzen badu kontingentzia arruntagatik , eta kontratua amaitzen bada. | <ul style="list-style-type: none"> • Aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa jasotzen du, alta medikoa jaso arteko langabezia-prestazioaren zenbateko berean. • Ondoren, langabezia-prestazioa jasotzen du (hala badagokio), eta aldi baterako ezintasunean emandako denbora deskontatzen zaio. • Prestaziorik ez badagokio, langabezia-sorospena jasoko du. | Kontratua amaitzen denean, kotizazioa SEPEren kontura izango da. |
| | Aktibo dagoen pertsonak BAJA hartzen badu kontingentzia profesional baten-gatik, eta kontratua amaitzen bada. | <ul style="list-style-type: none"> • Aitoritutako prestazioaren kopuru bereko aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa jasotzea egoera hori amaitu arte. • Ondoren, langabezia kobratzen du (hala badagokio), aldi baterako ezintasuneko denbora deskontatu gabe. | GSIN erakunde kudeatzailearen edo mutua laguntzailearen kontura egindako prestazioa. |
| Langabezia dagoen pertsona jaiotza eta seme-alaba zaintzeagatiko baimena erabiltzera igarotzen denean. | Langileak langabezia-prestazio kontributiboa jasotzen badu. | Seme-alaben jaiotza eta zaintzagatiko prestazioa kobratzen hasi ahal izateko, etenaldia eskatu behar duzu. Egoera horrek irauten duen bitartean, ez da langabezia-prestazioaren egunik kontsumitzen. Amaitzen duenean, etendako prestazioari berrekin ahaliko dio, eta zenbateko bera jaso, etenaldia baino lehen geratzen zaion denboran. | GSINen kontura, jaiotza eta seme-alaba zaintzeko baimenean. |
| | Langileak langabezia-sorospena jasotzen badu. | Zenbateko eta iraupen bereko sorospena jasotzen jarraituko du. Sorospena amaitzen denean seme-alabaren jaiotza eta zaintzagatiko baimen-aldian jarraitzen badu, ez du prestaziorako eskubiderik izango egoera horrengatik. | SEPEren kontura. |
| Langabezia dagoen langilea aldi baterako ezintasun egoerara (ABE) pasatzen denean. | Ordaindutakoaren araberako prestazio bat jaso eta aldi baterako ezintasunera igarotzen bada: SEPEk prestazio ekonomikoa ordaintzen jarraitzen du. Iraupen bera izango du. | ABE ez badator kontratuan zehar hasitako aurreko ABE batetik, langabezia-prestazioaren zenbateko berekoa jasoko du. Langabeziagatiko prestazioaren epea amaitzen denean ABE egoeran jarraitzen badu, ABEagatiko prestazioa jasotzen jarraituko du, hileko IPREMaren %80koa (480€). | SEPEren kontura, langabezia-prestazioak irauten duen bitartean. |
| | | Aldi baterako ezintasunaren prestazioaren zenbateko kontratuan zehar hasi zen beste bat berrortzearen ondoriozkoa bada, aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa jasoko du, langabeziagatiko prestazioaren zenbateko berekoa. Prestazioa amaitzean aldi baterako ezintasunean jarraitzen badu, aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa jasotzen jarraituko du, zenbateko berarekin. | SEPEren kontura, langabezia-prestazioak irauten duen bitartean. |
| | Langabezia-sorospena jasotzen bada. | Jasotzen ari den subsidioaren zenbatekoa ez da aldatzen, ezta iraupena ere. Sorospena amaitzean ez duzu aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoa jasotzeko eskubiderik izango. nahiz eta gaixorik jarraitu. | SEPEren kontura, langabezia-subsidioak irauten duen bitartean. |

Prestación por desempleo de nivel contributivo

| | | |
|----------------------------|---|---|
| Situación protegida | Son aquellas situaciones de desempleo de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida temporalmente su jornada ordinaria de trabajo entre un mínimo de un 10% y un 70%. | |
| Se debe cumplir con | <ul style="list-style-type: none"> • Afiliado y en situación de alta o asimilada al alta en la S. Social. En situación legal de desempleo. Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad. Tener cubierto período mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo. No realizar actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo. No haber cumplido la edad ordinaria de jubilarse. No cobrar pensión de la S.S incompatible con el trabajo y estar inscrito como demandante de empleo durante todo el periodo en el que se percibe la prestación. | |
| Cuantía | <ul style="list-style-type: none"> • 180 primeros días 70% Base Reguladora • 181 en adelante 60% Base Regu. Tope mínimo: • Con hijos/as, 107% del IPREM.....700 X 107%749 €/mes • Sin hijos/as, el 80% del IPREM700 X 80%560 €/mes Tope máximo: • Trabajador/a sin hijos/as.....(175% del IPREM).....1.225 €/mes • Trabajador/a con 1 hijo/a (menor 26 años).....(200% del IPREM).....1.400 €/mes • Trabajador/a con 2 ó más hijos (menores de 26).....(225% del IPREM).....1.575 €/mes Deducciones: • IRPF: según ingresos. • S. Social: Tipo: 4,7% de la base regu. | |
| | Periodo de cotización (en días) | Periodo de prestación (en meses) |
| Duración | Desde 360 hasta 539..... | 4 |
| | Desde 540 hasta 719..... | 6 |
| | Desde 720 hasta 899..... | 8 |
| | Desde 900 hasta 1.079..... | 10 |
| | Desde 1.080 hasta 1.259..... | 12 |
| | Desde 1.260 hasta 1.439..... | 14 |
| | Desde 1.440 hasta 1.619..... | 16 |
| | Desde 1.620 hasta 1.799..... | 18 |
| | Desde 1.800 hasta 1.979..... | 20 |
| | Desde 1.980 hasta 2.159..... | 22 |
| | Desde 2.160..... | 24 |

Complemento de Apoyo al Empleo de la Prestación Contributiva por Desempleo

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

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

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

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

- que la prestación no se deba a suspensión por ERTE o el Mecanismo RED.

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

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

Complemento de Apoyo al Empleo de la Prestación Contributiva por Desempleo

2. Prestaciones contributivas nacidas a partir del 1 de abril de 2025:

Compatibles como CAE con el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial de forma automática. Condiciones:

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

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

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

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

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

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

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

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

| Subsidios por Desempleo | | | |
|--|--|------------------------------|--|
| Subsidio de cotizaciones insuficientes para prestación contributiva | | | |
| Para quién | Personas en situación legal de desempleo sin tener cubierto al menos 360 días cotizados para tener derecho a la prestación contributiva, siempre habiendo cotizado al menos 90 días. | | |
| Se debe cumplir | <ul style="list-style-type: none"> - Estar en desempleo total o trabajando a tiempo parcial. Si mantiene varios trabajos a tiempo parcial, la suma de las jornadas trabajadas ha de ser inferior a una jornada completa. - Haber trabajado al menos 90 días. Si con posterioridad a la fecha del hecho causante del subsidio (última situación legal de desempleo) ha trabajado por cuenta propia o ajena, debe haber cesado en el último trabajo de forma involuntaria o con situación legal de desempleo. - Estar en situación legal de desempleo a partir del 1 de noviembre de 2025. - Suscribir acuerdo de actividad y no tener derecho a prestación contributiva por desempleo. - No encontrarse en algún supuesto de incompatibilidad. - Carecer de rentas propias (cuando las rentas de cualquier naturaleza, tanto si es solicitante como persona beneficiaria, durante el mes natural anterior, no superarán el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de 2 pagas extras: 915,75€) o bien, alternativamente, acreditar responsabilidades familiares (si la suma de las rentas obtenidas durante el mes natural anterior por el conjunto de la unidad familiar, incluyéndose a uno/a misma, dividida entre el número de miembros que la componen, no superará el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias: 915,75€), en la fecha de la solicitud del subsidio, así como en la fecha de la solicitud de sus prórrogas o reanudaciones.. - Presentar la solicitud dentro de los 6 meses siguientes a la fecha del hecho causante. - Si ha accedido al subsidio acreditando 6 o más meses cotizados sin responsabilidades familiares, podrá solicitar su ampliación si acredita que las tiene en el improrrogable plazo de los 12 meses siguientes a la fecha de la situación legal de desempleo, en cuyo caso, desde la fecha de la solicitud, se ampliará la duración del derecho hasta 21 meses, con independencia de que el primer derecho reconocido ya estuviera agotado.. - Suscribir una declaración responsable en la que deberá hacer constar todas las rentas e ingresos obtenidos durante el mes natural anterior, tanto por la persona como, en su caso, por el resto de los miembros de su unidad familiar. - Inscrito/a como demandante de empleo en el momento de la resolución de la solicitud. - Si tiene derecho al subsidio por desempleo para mayores de 52 años, percibirá este. | | |
| Duración | Se determina por el periodo de ocupación cotizado y la acreditación de resp. familiares. | Periodo mínimo de cotización | Acreditación de responsabilidades familiares |
| | 90 días | Indiferente | 3 meses |
| | 120 días | Indiferente | 4 meses |
| | 150 días | Indiferente | 5 meses |
| | 180 días | No | 6 meses |
| | | Sí | 21 meses |
| | Para percibir el subsidio por la duración máxima de 21 meses, ha de tener resp. familiares, sin que sea necesario acreditar carencia de rentas propias. Las cotizaciones que sirvieron para el nacimiento del subsidio no se tendrán en cuenta para el reconocimiento en el futuro de la prestación contributiva o del subsidio por desempleo. Si ha realizado trabajos a tiempo parcial, se computará el período durante el que haya permanecido en alta con independencia de que trabajara todos los días laborables o solo parte de los mismos, y cualquiera que haya sido la duración de la jornada. Se excluyen de dicho cómputo los períodos de inactividad productiva de trabajadores/as fijas discontinuas. En todo caso, el subsidio se reconocerá por periodos trimestrales, prorrogables hasta agotar la duración máxima. | | |
| Cuantía | Igual a los siguientes porcentajes del indicador público de rentas de efectos múltiples mensual IPREM vigente en cada momento: <ul style="list-style-type: none"> • El 95% durante los 180 primeros días: 570 € • EL 90% desde el día 181 al día 360: 540 € • El 80% a partir del día 361: 480 € Pago por mensualidades de 30 días, entre los días 10 y 15 del mes inmediato siguiente. | | |

| Subsidio por agotamiento de la prestación contributiva | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|-----------------------------|------------------------------|-------------------------------|------|-----------------------------|------------------------------|----|-----|-------------|---------|----|-----|-------------|---------|----|-------------|------------|----------|----|-------------|------------|----------|
| Para quién | Personas en desempleo y que hayan agotado la prestación contributiva. Si es menor de 45 años sin responsabilidades familiares, la prestación por desempleo agotada debe haber tenido una duración igual o superior a 360 días. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Requisitos | <p>- Estar en desempleo total, o trabajando a tiempo parcial. Si mantiene varios trabajos a tiempo parcial, la suma de las jornadas trabajadas ha de ser inferior a una jornada completa.</p> <p>- Haber agotado el día 1 de noviembre de 2025 o con posterioridad una prestación contributiva por desempleo.</p> <p>- Suscribir el acuerdo de actividad.</p> <p>- No tener derecho a la prestación contributiva por desempleo.</p> <p>- No encontrarse en algún supuesto de incompatibilidad.</p> <p>- Si con posterioridad a la fecha del hecho causante del subsidio, ha trabajado por cuenta propia o ajena, debe haber cesado en el último trabajo de forma involuntaria o con situación legal de desempleo, respectivamente.</p> <p>- Suscribir una declaración responsable en la que deberá hacer constar todas las rentas e ingresos obtenidos durante el mes natural anterior tanto por ti como, en su caso, por el resto de los miembros de tu unidad familiar.</p> <p>- Carecer de rentas propias, o bien, alternativamente, acreditar responsabilidades familiares, en las fechas de solicitud, prórrogas o reanudaciones. Excepcionalmente, si es menor de 45 años en la fecha del agotamiento de la prestación contributiva de duración inferior a 360 días, ha de cumplir necesariamente el requisito de tener responsabilidades familiares.</p> <p>Si en el mes natural anterior a la fecha de la solicitud del subsidio no cumple ninguno de los dos requisitos: dispone de 6 meses desde el agotamiento de la prestación contributiva para acreditar que cumple alguno de ellos, con la excepción señalada de que sea menor de 45 años cuando agota la prestación contributiva de menos de 360 días, supuesto en el que necesariamente tiene que acreditar responsabilidades familiares.</p> <p>- Inscrito/a como demandante de empleo en el momento de la resolución de la solicitud.</p> <p>- Si tuviera derecho al subsidio por desempleo para personas trabajadoras mayores de 52 años, percibirá este.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Duración | <p>Se determina en función de la edad en la fecha de agotamiento de la prestación por desempleo, acreditación de resp.familiares y duración de la prestación por desempleo agotada:</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left;">Acreditación resp. familiares</th> <th style="text-align: left;">Edad</th> <th style="text-align: left;">Duración prestación agotada</th> <th style="text-align: left;">Duración máxima del subsidio</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>No</td> <td><45</td> <td>>= 360 días</td> <td>6 meses</td> </tr> <tr> <td>No</td> <td>>45</td> <td>>= 120 días</td> <td>6 meses</td> </tr> <tr> <td>Sí</td> <td>Indiferente</td> <td>= 120 días</td> <td>24 meses</td> </tr> <tr> <td>Sí</td> <td>Indiferente</td> <td>>=180 días</td> <td>30 meses</td> </tr> </tbody> </table> <p>Si accede al subsidio sin acreditar responsabilidades familiares, podrá hacerlo posteriormente, siempre que dicha acreditación y la solicitud de ampliación del subsidio tenga lugar dentro del plazo de los 12 meses siguientes a la fecha del hecho causante del subsidio. En este caso, se ampliará la duración máxima del subsidio que se reconoció inicialmente hasta la que corresponda en función de la duración de la prestación contributiva que agotó. En todos los casos el subsidio se le reconocerá por periodos trimestrales, prorrogables hasta agotar la duración máxima.</p> | | | Acreditación resp. familiares | Edad | Duración prestación agotada | Duración máxima del subsidio | No | <45 | >= 360 días | 6 meses | No | >45 | >= 120 días | 6 meses | Sí | Indiferente | = 120 días | 24 meses | Sí | Indiferente | >=180 días | 30 meses |
| Acreditación resp. familiares | Edad | Duración prestación agotada | Duración máxima del subsidio | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| No | <45 | >= 360 días | 6 meses | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| No | >45 | >= 120 días | 6 meses | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sí | Indiferente | = 120 días | 24 meses | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Sí | Indiferente | >=180 días | 30 meses | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Cuantía | <p>Igual a los siguientes porcentajes del indicador público de rentas de efectos múltiples IPREM mensual vigente en cada momento:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El 95% durante los 180 primeros días: 570 € • EL 90% desde el día 181 al día 360: 540 € • El 80% a partir del día 361: 480 € <p>Pago por mensualidades de 30 días, entre los días 10 y 15 del mes inmediato siguiente.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

| Subsidio de mayores de 52 años | |
|--------------------------------|---|
| Para quién | Mayores de 52 años que hayan agotado la prestación o subsidio por desempleo. |
| Requisitos | <p>A) Encontrarse en una de las dos situaciones siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Haber agotado el día 1 de noviembre de 2024 o con posterioridad, una prestación contributiva por desempleo, en este caso, se elimina la exigencia de permanecer inscrito o inscrita como demandante de empleo durante el plazo de un mes, por lo que la fecha del hecho causante es la del agotamiento de la prestación contributiva. - Acreditar situación legal de desempleo el día 1 de noviembre de 2024 o con posterioridad, habiendo cotizado al menos 90 días. <p>B) Tener 52 años en la fecha en la que se encuentre en una de las situaciones indicadas.</p> <p>C) Estar en desempleo total o trabajando a tiempo parcial.</p> <p>D) En la fecha del reconocimiento del derecho, estar inscrito o inscrita como demandante de empleo, y haber suscrito el acuerdo de actividad.</p> <p>E) Acreditar que, en la fecha del hecho causante correspondiente (agotamiento de la prestación contributiva o situación legal de desempleo) cumple las siguientes condiciones:</p> <p style="padding-left: 40px;">E.1) Cumplir todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación.</p> <p>También si todos los requisitos excepto tener 52 años cumplidos cuando agotó la prestación contributiva o acreditó situación legal de desempleo y al menos 90 días de cotización. En este caso, puede solicitar el acceso a este subsidio a partir de la fecha en que cumpla dicha edad, siempre que en la fecha de la presentación de la solicitud cumpla el requisito de carencia de rentas, y haya permanecido inscrito/a ininterrumpidamente como demandante de empleo desde la fecha del agotamiento de la prestación contributiva o de la situación legal de desempleo, hasta la fecha de la solicitud del subsidio.</p> <p style="padding-left: 40px;">E.2) Haber cotizado efectivamente en España por la contingencia de desempleo durante, al menos, seis años a lo largo de su vida laboral.</p> <p>F) Acreditar, en la fecha de solicitud, que cumple el requisito de carencia de rentas propias (cuando las rentas de cualquier naturaleza, tanto si es persona solicitante o beneficiaria, durante el mes natural anterior, no superan el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias: 915,75€). El cumplimiento de este requisito deberá mantenerlo durante todo el tiempo de percepción del subsidio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • También puede solicitar este subsidio si reúne todos los requisitos indicados anteriormente, y cumple la edad de 52 años durante la percepción de los siguientes subsidios: agotamiento de la prestación contributiva o cotización insuficiente para prestación contributiva. • También puede solicitar este subsidio si cumple todos los requisitos en la fecha en la que tenga derecho a reanudar cualquier subsidio, en este supuesto se considera como fecha del hecho causante la de la reanudación del subsidio. • Si ha percibido o agotado la Renta Activa de Inserción, la prestación por cese de actividad o el subsidio extraordinario por desempleo, no puede acceder al subsidio de mayor de 52 años. <p>El derecho al subsidio por desempleo nacerá a partir del día siguiente al del hecho causante, siempre que lo solicite en el plazo de 15 días siguientes a la fecha del mismo. Solicitado fuera de plazo, el derecho al subsidio nacerá el día de presentación de la solicitud.</p> |

Subsidio de mayores de 52 años

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

Complemento de Apoyo al Empleo de los Subsidios por Desempleo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**CON
TUS
GANAS**

E K I O Z U
DENOK
IRABAZTEKO

GANAMOS
TODAS Y TODOS



RENTA DE GARANTÍA DE INGRESOS / DIRU-SARRERAK BERMATZEKO ERRENTA**(RGI) de la CAPV LEY 14/2022, de 22 de diciembre (www.lanbide.euskadi.eus/rgi/)**

REQUISITOS: • Ser mayor de 18 años (a salvo de la excepción prevista en caso de determinados colectivos para los/las menores emancipados/as).

• Personas entre 18 y 29 años tienen que haber vivido con, al menos, 1 año de antelación a la fecha de la solicitud, en domicilio distinto al de sus progenitores/as, sin perjuicio de las excepciones previstas para ciertos colectivos.

• Personas entre 18 y 23 años tienen que estar inscritas como demandantes de servicios de empleo en Lanbide durante el año inmediato anterior al de la solicitud y cumplir con las obligaciones que conlleva, o bien, estar de alta en cualquiera de los regímenes que integran el Sistema de la S.S. a fecha de solicitud o en su defecto durante un mínimo de 240 días en los 2 últimos años, sin perjuicio de las excepciones previstas para ciertos colectivos.

• Estar **integrado/a en una de las unidades de convivencia** definidas por la Ley 14/2022.

• **Estar empadronado/a y tener la residencia efectiva en algún municipio de Euskadi de forma continuada durante, al menos, 3 años** inmediatos anteriores a la fecha de la solicitud, sin perjuicio de las excepciones previstas en los siguientes casos:

- Al menos el año inmediato anterior a la fecha de la solicitud, en los casos de personas que tienen menores a su cargo o adultas con una discapacidad igual o superior al 33% o calificación de dependencia y personas mayores de edad o menores emancipadas en situación de extrema necesidad.

- A fecha de la solicitud, en caso de personas refugiadas, víctimas de trata de seres humanos y de explotación sexual, de violencia de género o de violencia doméstica, y de quienes hayan estado sujetas al sistema de protección de menores o de atención socioeducativa a personas infractoras menores de edad o hayan participado en programas de preparación para la vida independiente, víctimas del terrorismo y de miembros de las colectividades vascas. Si no se cumple, se aceptará haber estado empadronados/as 5 años continuados de los 10 anteriores a la fecha de la solicitud.

• **Estar en situación de necesidad económica.** Se considerará cuando NO supere alguno de los límites: - Disponer de rendimientos mensuales superiores a la cuantía de la renta máxima garantizada (RMG) que pudiera corresponder en función de la composición de la unidad de convivencia.

- Disponer de bienes inmuebles, muebles y cualquier otro bien por valor equivalente o mayor a 5 veces la cuantía de la RMG que correspondería a la unidad de convivencia durante 1 año.

• **Haber solicitado todas las pensiones y prestaciones públicas** a las que pudieran tener derecho (pensiones, desempleo, subsidio etc.). No hallarse interno/a en centro penitenciario en régimen ordinario o cerrado, ni ser usuario/a de plaza de carácter permanente de servicio residencial de carácter social, sanitario o sociosanitario, financiada en su integridad con fondos públicos.

IMPORTE: Dependerá de los ingresos mensuales y de la renta máxima garantizada que le corresponde a su unidad de convivencia.

1. Renta Máxima Garantizada: viene determinada por la suma de las cuantías correspondientes a la cuantía base, a los complementos individuales por cada miembro de la unidad de convivencia y a los complementos vinculados a las características de la unidad de convivencia. La cuantía base se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales de Euskadi. En el año 2026 es de 583,07 €. A la cuantía base se le suman los siguientes complementos:

• **Complementos individuales.** Se calcula por cada miembro de la unidad de convivencia:

- 50% de la cuantía base para la persona titular y segunda persona adulta.

- 30% de la cuantía base para el resto de personas beneficiarias.

• **Complementos vinculados a las características de la Unidad de Convivencia**

- 25% de la cuantía base para unidades de convivencia monoparentales, a las integradas por personas víctimas de trata de seres humanos, de violencia de género, de explotación sexual o de violencia doméstica o por una o varias personas con una discapacidad igual o superior al 33% o con calificación de dependencia que no perciban pensión por este motivo.

- 40% de la cuantía base a las unidades de convivencia integradas por pensionistas.

Ambos complementos son aplicables de forma conjunta salvo si la persona pensionista es la persona que tiene declarada la discapacidad y en este caso el porcentaje de ambos será del 40%.

2. Ingresos computables: los ingresos de la unidad de convivencia correspondientes al trimestre anterior (sin tener en cuenta el mes inmediatamente anterior) al procedimiento de actualización de cuantía.

| JUBILACIÓN / ERRETIROA | | |
|---|---|---------------------------|
| Jubilación ordinaria | | |
| AÑO | PERIODOS COTIZADOS | EDAD EXIGIDA |
| 2026 | 38 años y 3 meses o más | 65 años |
| | Menos de 38 años y 3 meses | 66 años y 10 meses |
| A PARTIR DE 2027 | 38 años y 6 meses o más | 65 años |
| | Menos de 38 años y 6 meses | 67 años |
| Excepciones | | |
| Se mantiene la edad de 65 años para quienes resulte de aplicación la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria a 4ª de la LGSS. | | |
| La edad mínima podrá ser rebajada o anticipada, sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta, en supuestos: | Jubilación anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista. | |
| | Jubilación anticipada a partir de los 61 años sin tener la condición de mutualista. | |
| | Jubilación parcial. | |
| | Jubilación especial a los 64 años, para los que se le aplique la legislación anterior a 1-1-2013, de conformidad con lo establecido en la disp. transitoria 4ª de la LGSS. | |
| | Jubilación del personal del Estatuto Minero, de vuelo de trabajos aéreos, ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos y miembros del cuerpo de la Ertzaintza. | |
| | Jubilación flexible. | |
| Jubilación de trabajadores afectados por discapacidad igual o superior al 45% o al 65%. | | |
| Cómputo de periodo cotizado | | |
| Trabajador/a en situación de alta o asimilada | <ul style="list-style-type: none"> • Período de cotización genérico: 15 años (5.475 días), a partir de 25-05-2010. • Período de cotización específico: 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar. | |
| Trabajador/a en situación de no alta ni asimilada | <ul style="list-style-type: none"> • Período de cotización genérico: 15 años (5.475 días), a partir de 25-05-2010. • Período de cotización específico: 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. | |
| Trabajador/a a tiempo parcial | <ul style="list-style-type: none"> • Nº de horas efectivamente trabajadas entre 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas/año. • Al número de días teóricos de cotización obtenidos, se aplica coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello nº de días que se considerarán acreditados para determinar. | |
| Cuantía | | |
| Se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje que corresponda en función de los años cotizados y, en su caso, el porcentaje adicional por prolongación de la vida laboral, cuando se acceda a la jubilación con una edad superior a la edad legal jubilación y el coeficiente reductor que corresponda. | | |
| BASE REGULADORA: Hasta 2025, la pensión de jubilación se calcula dividiendo entre 350 la suma de las cotizaciones de los últimos 300 meses antes de la jubilación. Desde 2026 hasta 2040, se aplicará el cálculo que resulte más favorable para la persona entre dos opciones: <ul style="list-style-type: none"> • Dividir la suma de cotización de 300 meses dividida entre 350. • Dividir la suma de cotización de 324 meses (eligiendo los de mayor importe) dividida entre 378. Los 324 meses elegidos deben de estar dentro de los 348 meses inmediatamente anteriores a la jubilación. Este nuevo método se irá aplicando poco a poco desde el 2026 al 2037. Para los años 2026 y 2027 se aplicarán: <ul style="list-style-type: none"> • En 2026: las 302 cotizaciones más altas de los últimos 304 meses y se dividen entre 352,33. • En 2027: las 304 cotizaciones más altas de los últimos 308 meses y se dividen entre 354,67. | | |

Porcentajes por años cotizados para quien se acoja a la legislación anterior al 1/1/2013 (Disp. final 12.a de la Ley 27/2011, de 1 de agosto)

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

Legislación actual: porcentajes por años cotizados

| Periodo de aplicación | Primeros 15 años | | Años adicionales | | | Total | | |
|-----------------------|------------------|----|-------------------|--------------|-------|-------|------|------|
| | Años | % | Meses Adicionales | coeficientes | % | Años | Años | % |
| 2023 a 2026 | 15 | 50 | 1 al 49 | 0,21 | 10,29 | | | |
| | | | 209 restantes | 0,19 | 39,71 | | | |
| | 15 | 50 | Total 258 meses | | | 50 | 21,5 | 36,5 |
| A partir de 2027 | 15 | 50 | 1 al 248 | 0,19 | 47,12 | | | |
| | | | 16 restantes | 0,18 | 2,88 | | | |
| | 15 | 50 | Total 264 meses | | | 50 | 22 | 37 |

Jubilación parcial modificaciones (Real Decreto-ley 11/2024)

Con contrato de relevo

| | ANTES | AHORA |
|----------------------|--|--|
| Edad | Hasta 2 años antes de la edad ordinaria | Hasta 3 años antes de la edad ordinaria. |
| Reducción de jornada | Entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. Un 75% si el relevista es indefinido a jornada completa | Entre un 25% y un 75%. El relevista es SIEMPRE indefinido a jornada completa. Aquellos que anticipen más de 2 años podrán reducir su jornada durante el primer año entre un 20% y un 33%. |
| Relevistas | <ul style="list-style-type: none"> • Sí desempleado/a • Sí trabajador/a en la empresa con contrato de duración determinada • NO trabajadores fijos discontinuos • NO socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena | <ul style="list-style-type: none"> • Sí desempleado/a • Sí trabajador/a en la empresa con contrato de duración determinada • Sí trabajadores fijos discontinuos con contrato indefinido y a jornada completa aunque tendrán que mantenerse durante, al menos, dos años después de la extinción de la jubilación parcial. • Sí los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena, siempre que se cumplan unos términos. |
| Cotización | • 33 años | • 25 años en caso de personas con discapacidad |
| Condiciones | Antigüedad de 6 años en la empresa | |
| | Existir un 65% de equivalencia entre la base de cotización del jubilado parcial y su relevo | |
| | Ambos trabajadores/as cotizan por un 100% de la jornada. Para la empresa el coste del relevado será del 100%. | |

| Sin contrato de relevo | |
|--|---|
| Edad mínima | La edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación (años reales, sin aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación). Pueden estar contratados a jornada completa o parcial. |
| Reducción de jornada trabajo | Estará comprendida entre un mínimo de un 25% y máximo del 75% (hasta ahora era un 50 por ciento). |
| Período mínimo de cotización | 15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante. |
| Antigüedad en la empresa | No se exige. |
| Jubilación Activa. Pensión de jubilación y envejecimiento activo, art. 214 de LGSS y (Real Decreto-ley 11/2024) | |
| Se debe cumplir | <p>El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, es compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del o la pensionista:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El acceso a la pensión debe ser al menos un año después de cumplir la edad de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación. • El trabajo compatible podrá realizarse por cuenta ajena a tiempo completo o a tiempo parcial o por cuenta propia. |
| Base reguladora | Reunir solo las cotizaciones necesarias para poder causar derecho a la pensión de jubilación. Hasta ahora era necesario acreditar cotizaciones suficientes a fin de que la pensión alcance el 100 por ciento de la base reguladora. |
| Cuantía | <ul style="list-style-type: none"> • La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente a un porcentaje del importe resultante en el reconocimiento inicial en los términos establecidos en el art. 210 del RDL 11/2024 o la que esté percibiendo, incluido el complemento de maternidad o el de la brecha de género cuando se perciba, y excluido, en todo caso, el complemento por mínimos cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el/la pensionista; este porcentaje del importe de la pensión de jubilación se calculará en función del número de años que se haya demorado el acceso a dicha pensión de acuerdo: <ol style="list-style-type: none"> a) Si se demora un año el acceso a la pensión de jubilación de acuerdo con lo establecido en el apartado 1.a), el porcentaje será del 45 % de la pensión. b) Si se demora 2 años el porcentaje a percibir será del 55% de la pensión. c) Si se demora 3 años el porcentaje será del 65 % de la pensión. d) Si se demora 4 años el porcentaje será del 80 % de la pensión. e) Si se demora 5 años o más el acceso, el porcentaje será del 100% de la pensión. <p>El porcentaje que resulte de la escala anterior se incrementará 5% por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en la situación de jubilación activa, con el máximo del 100% de la pensión. En el supuesto de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, para acreditar este periodo, se aplicará la regla general prevista en el artículo 247.2, de esta ley. Este incremento comenzará a percibirse el día primero del mes siguiente a aquel en que se haya cumplido dicho periodo de 12 meses.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado para la realización de la propia actividad, a un trabajador/a por cuenta ajena con carácter indefinido con una antigüedad mínima de 18 meses, o si se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador/a por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador/a autónomo/a en los 2 años anteriores al inicio de la jubilación activa, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el 75 %, cuando la demora en el acceso a la pensión de jubilación haya sido entre uno y tres años, a partir del cuarto año será de aplicación lo previsto en el apartado anterior. En este supuesto, también se aplica el incremento de 5% por cada 12 meses ininterrumpidos que permanezca en la situación de jubilación activa. |

| | |
|--|---|
| Cotización | Se cotizará a la S.S. únicamente por IT y por contingencias profesionales, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 9% sobre la base de cotización por contingencias comunes, no computable para las prestaciones, que en los regímenes de trabajadores/as por cuenta ajena se distribuirá entre empresa y trabajador/a, corriendo a cargo de la empresa el 7% y del trabajador/a el 2%. |
| Jubilación Demorada. Porcentaje adicional por edad superior a la legalmente establecida | |
| Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización exigido, se reconocerá, por cada año completo cotizado desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, un complemento económico. | |
| CUANTÍA: El complemento se abona de las siguientes maneras, a elección de la persona interesada: | |
| <p>1. Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. A partir del segundo año completo de demora, para el cálculo del porcentaje se podrán computar periodos superiores a 6 meses e inferiores a un año, correspondiendo a dichos periodos un 2 por ciento adicional.</p> <p>El porcentaje adicional obtenido según lo establecido en los párrafos anteriores se sumará al que con carácter general corresponda al interesado/a de acuerdo con el apartado 1, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido en el artículo 57.</p> <p>Si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el citado límite máximo sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, se percibirá:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado/a, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual. | |
| <p>2. Cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, siendo la fórmula de cálculo la siguiente:</p> | |
| <p>Si ha cotizado menos de 44 años y 6 meses: $\text{Pago único} = 800 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500} \right)^{1/1,65}$</p> | |
| <p>Si ha cotizado, al menos, 44 años y 6 meses la cifra anterior se aumenta en un 10%:</p> | |
| <p>$\text{Pago único} = 880 \left(\frac{\text{Pensión inicial anual}}{500} \right)^{1/1,65}$</p> | |
| <p>A partir del segundo año completo de demora, para el cálculo del complemento se podrán computar periodos superiores a 6 meses e inferiores a un año, correspondiendo a dichos periodos el resultado de multiplicar la cuantía de la fórmula anterior por 0,5.</p> | |
| <p>3. Una combinación de las soluciones anteriores. Si se retrasa la jubilación entre 2 y 10 años, incremento de la pensión del 4% por cada año de demora y un pago único equivalente a la mitad del que correspondería si optase por la fórmula del pago único; Si se retrasa 11 años o más el incentivo será de un pago único aplicado a 5 años del periodo demorado y un incremento del 2% de la pensión por cada año de demora. La elección se llevará a cabo por una sola vez en el momento en que se adquiere el derecho a percibir el complemento económico, sin que pueda modificarse posteriormente.</p> | |
| No se podrá | Este beneficio no será de aplicación en los supuestos de jubilación parcial, jubilación flexible, ni cuando sean de aplicación coeficientes reductores de la edad de jubilación. Por lo tanto, este beneficio solo se aplicará a personas trabajadoras que, en la fecha del hecho causante, accedan a la pensión de jubilación a una edad real superior a la edad ordinaria de jubilación establecida legalmente. Tampoco será de aplicación en los supuestos de acceso a la jubilación desde una situación asimilada a la de alta, de modo que los periodos de permanencia en situaciones asimiladas a la de alta que no conlleven trabajo efectivo (por ejemplo convenio especial o prestación por desempleo) no son computables a estos efectos. |

| Jubilación Demorada. Porcentaje adicional por edad superior a la legalmente establecida | |
|---|--|
| % adicional si legislación antes del 1/1/2013 | El 2% por cada año completo cotizado, o que se considere legalmente cotizado, desde la fecha en que se cumplió 65 años hasta la fecha del hecho causante de la pensión. El 3% si, al menos, 40 años de cotización al cumplir 65 años. |
| Jubilación parcial. Industria manufacturera. Ampliación hasta el 31/12/2029. Real Decreto-ley11/2024, de 23 de diciembre | |
| <p>Se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a pensiones causadas antes del 1/01/25, siempre y que se acredite el cumplimiento de:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Que la persona trabajadora haya realizado directamente funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial. • Acreditar en la empresa, 6 años de antigüedad inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación. Se computará como antigüedad si ha mediado sucesión de empresa o si ha trabajado en una empresa perteneciente al mismo grupo. • Que, a fecha de jubilación, el porcentaje de personas trabajadoras en la empresa con contrato indefinido, supere el 70% del total de la plantilla. • Que la reducción de la jornada de la persona jubilada parcial se halle entre un 25% y un 67%, o del 80% si la persona relevista es contratada indefinida a jornada completa. • Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador/a relevista y del jubilado/a parcial, de modo que la del trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial. <p>Acreditar haber cotizado 33 años a fecha de jubilación, (sin tener en cuenta las pagas extraordinarias). El servicio militar obligatorio, la prestación social sustitutoria, o el servicio social femenino obligatorio, solo computarán como máximo, un año.</p> <ul style="list-style-type: none"> • El periodo de cotización exigido a las personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, será de 25 años. • Durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y persona trabajadora cotizarán por el 80% de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido a la persona jubilada parcial de seguir trabajando a jornada completa. Esta cotización se aplica de forma gradual siendo de un 50% para el año 2026. • A efectos de la aplicación de lo establecido en este apartado, la compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso. | |
| Jubilación anticipada | |
| Cuantía | • A la base reguladora se aplicará un porcentaje en función de los meses cotizados y una reducción mediante la aplicación de coeficientes reductores, en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación. Una vez aplicados los referidos coeficientes, hay que tener en cuenta que el importe resultante tiene unos topes máximos. |
| Jubilación anticipada forzosa JUBILACIÓN ANTICIPADA por cese en el trabajo por causa no imputable a la persona trabajadora | |
| Edad | • Hasta CUATRO años antes de la edad de jubilación legal. |
| Cot. Mínima | 33 años. De no llegar a estos años de cotización se tendrá en cuenta como máximo 1 año por Servicio Militar, Prestación Social Sustitutoria o Servicio Social (Presentar certificado). |
| Acceso | Ser demandante de empleo mínimo 6 meses antes (por despido colectivo y despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; por resolución judicial conforme a la Ley Concursal; por fuerza mayor; por muerte, jubilación o incapacidad del empresario/a; por violencia de género; por voluntad del trabajador/a si es derivado de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo o incumplimientos de la empresa). |

| Jubilación anticipada | | | | |
|--|-----------------------------------|--|--|---|
| Coefficientes reductores de jubilación anticipada forzosa | | | | |
| Meses que se adelanta la jubilación | Menos de 38 años y 6 meses | Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses | Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses | Igual o superior a 44 años y 6 meses |
| | % reduc. | % reducción | % reducción | % reducción |
| 48 | 30,00 | 28,00 | 26,00 | 24,00 |
| 47 | 29,38 | 27,42 | 25,46 | 23,50 |
| 46 | 28,75 | 26,83 | 24,92 | 23,00 |
| 45 | 28,13 | 26,25 | 24,38 | 22,50 |
| 44 | 27,50 | 25,67 | 23,83 | 22,00 |
| 43 | 26,88 | 25,08 | 23,29 | 21,50 |
| 42 | 26,25 | 24,50 | 22,75 | 21,00 |
| 41 | 25,63 | 23,92 | 22,21 | 20,50 |
| 40 | 25,00 | 23,33 | 21,67 | 20,00 |
| 39 | 24,38 | 22,75 | 21,13 | 19,50 |
| 38 | 23,75 | 22,17 | 20,58 | 19,00 |
| 37 | 23,13 | 21,58 | 20,04 | 18,50 |
| 36 | 22,50 | 21,00 | 19,50 | 18,00 |
| 35 | 21,88 | 20,42 | 18,96 | 17,50 |
| 34 | 21,25 | 19,83 | 18,42 | 17,00 |
| 33 | 20,63 | 19,25 | 17,88 | 16,50 |
| 32 | 20,00 | 18,67 | 17,33 | 16,00 |
| 31 | 19,38 | 18,08 | 16,79 | 15,50 |
| 30 | 18,75 | 17,50 | 16,25 | 15,00 |
| 29 | 18,13 | 16,92 | 15,71 | 14,50 |
| 28 | 17,50 | 16,33 | 15,17 | 14,00 |
| 27 | 16,88 | 15,75 | 14,63 | 13,50 |
| 26 | 16,25 | 15,17 | 14,08 | 13,00 |
| 25 | 15,63 | 14,58 | 13,54 | 12,50 |
| 24 | 15,00 | 14,00 | 13,00 | 12,00 |
| 23 | 14,38 | 13,42 | 12,46 | 11,50 |
| 22 | 13,75 | 12,83 | 11,92 | 11,00 |
| 21 | 12,57 | 12,00 | 11,38 | 10,00 |
| 20 | 11,00 | 10,50 | 10,00 | 9,20 |
| 19 | 9,78 | 9,33 | 8,89 | 8,40 |
| 18 | 8,80 | 8,40 | 8,00 | 7,60 |
| 17 | 8,00 | 7,64 | 7,27 | 6,91 |
| 16 | 7,33 | 7,00 | 6,67 | 6,33 |
| 15 | 6,77 | 6,46 | 6,15 | 5,85 |
| 14 | 6,29 | 6,00 | 5,71 | 5,43 |
| 13 | 5,87 | 5,60 | 5,33 | 5,07 |
| 12 | 5,50 | 5,25 | 5,00 | 4,75 |
| 11 | 5,18 | 4,94 | 4,71 | 4,47 |
| 10 | 4,89 | 4,67 | 4,44 | 4,22 |
| 9 | 4,63 | 4,42 | 4,21 | 4,00 |
| 8 | 4,40 | 4,20 | 4,00 | 3,80 |
| 7 | 4,19 | 4,00 | 3,81 | 3,62 |
| 6 | 3,75 | 3,50 | 3,25 | 3,00 |

Jubilación anticipada

Coefficientes reductores de jubilación anticipada forzosa

| Meses que se adelanta la jubilación | Menos de 38 años y 6 meses | Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses | Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses | Igual o superior a 44 años y 6 meses |
|-------------------------------------|----------------------------|---|---|--------------------------------------|
| | % reduc. | % reducción | % reducción | % reducción |
| 5 | 3,13 | 2,92 | 2,71 | 2,50 |
| 4 | 2,50 | 2,33 | 2,17 | 2,00 |
| 3 | 1,88 | 1,75 | 1,63 | 1,50 |
| 2 | 1,25 | 1,17 | 1,08 | 1,00 |
| 1 | 0,63 | 0,58 | 0,54 | 0,50 |

Jubilación anticipada voluntaria JUBILACIÓN ANTICIPADA por cese en el trabajo por voluntad de la persona trabajadora

| | |
|--------------------|---|
| Edad | • Hasta DOS años antes de la edad de jubilación legal. |
| Cot. Mínima | 35 años. Si no se llega a esta cotización se tendrá en cuenta como máximo un año por Servicio Militar, Prestación Social Sustitutoria o Servicio Social (Presentar certificado). |
| Acceso | <ul style="list-style-type: none"> • La pensión que resulte tiene que superar a la pensión mínima que le correspondería al interesado/a por su situación al cumplir los 65 años. • Pueden acceder todas las personas trabajadoras de todos los regímenes. |

Coefficientes reductores de jubilación anticipada voluntaria

| Meses que se adelanta la jubilación | Menos de 38 años y 6 meses | Igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses | Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses | Igual o superior a 44 años y 6 meses |
|-------------------------------------|----------------------------|---|---|--------------------------------------|
| | % reduc. | % reducción | % reducción | % reducción |
| 24 | 21,00 | 19,00 | 17,00 | 13,00 |
| 23 | 17,60 | 16,50 | 15,00 | 12,00 |
| 22 | 14,65 | 14,00 | 13,33 | 11,00 |
| 21 | 12,57 | 12,00 | 11,43 | 10,00 |
| 20 | 11,00 | 10,50 | 10,00 | 9,20 |
| 19 | 9,78 | 9,33 | 8,89 | 8,40 |
| 18 | 8,80 | 8,40 | 8,00 | 7,60 |
| 17 | 8,00 | 7,64 | 7,27 | 6,91 |
| 16 | 7,33 | 7,00 | 6,67 | 6,33 |
| 15 | 6,77 | 6,46 | 6,15 | 5,85 |
| 14 | 6,29 | 6,00 | 5,71 | 5,43 |
| 13 | 5,87 | 5,60 | 5,33 | 5,07 |
| 12 | 5,50 | 5,25 | 5,00 | 4,75 |
| 11 | 5,18 | 4,94 | 4,71 | 4,47 |
| 10 | 4,89 | 4,67 | 4,44 | 4,22 |
| 9 | 4,63 | 4,42 | 4,21 | 4,00 |
| 8 | 4,40 | 4,20 | 4,00 | 3,80 |
| 7 | 4,19 | 4,00 | 3,81 | 3,62 |
| 6 | 4,00 | 3,82 | 3,64 | 3,45 |
| 5 | 3,83 | 3,65 | 3,48 | 3,30 |
| 4 | 3,67 | 3,50 | 3,33 | 3,17 |
| 3 | 3,52 | 3,36 | 3,20 | 3,04 |
| 2 | 3,38 | 3,23 | 3,08 | 2,92 |
| 1 | 3,26 | 3,11 | 2,96 | 2,81 |

Otras jubilaciones anticipadas

• **Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional:** Se establecerá reglamentariamente cuáles son estos grupos o actividades además de los ya fijados.

• **Jubilación anticipada de personas trabajadoras con discapacidad.**

Para más información en seg-social.es.

trabajadores/prestacionespensiones/jubilación/régimengeneral

COMPLEMENTOS DE PENSIONES / PENTSIÖEN OSAGARRIAK

Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género

Art. 60 Ley General de Seguridad Social, R.D.L 8/2015 (BOE de 03/02/2021)

Personas beneficiarias

• Mujeres y hombres a los que compensar el perjuicio que el cuidado de los hijos e hijas ha causado a sus carreras profesionales, situación que sufren especialmente las mujeres, traduciéndose en pensiones más bajas.

Requisitos generales

• Tener hijos/hijas y recibir pensión de jubilación (salvo parcial), incapacidad permanente o viudedad y estar reconocidas desde el 4 de febrero de 2021.

• Un complemento por cada hijo o hija y sólo un progenitor puede cobrarlo.

CRITERIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA CONCEDER EL COMPLEMENTO:

• (Tras la Sentencia del TJUE de 15 de mayo de 2025)

El artículo 60 de la LGSS determina que, para el cobro de este complemento, los hombres deben tener períodos sin cotización en sus vidas laborales, sin embargo, esta Sentencia considera que no se pueden pedir a los hombres requisitos que no se piden a las mujeres para la concesión de este complemento, en consecuencia:

1. Cuando no se ha solicitado o reconocido el complemento en favor del otro progenitor: se reconocerá el derecho a los hombres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean titulares de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad concedida después del 4 de febrero de 2021, sin tener que cumplir ningún requisito más.

2. Cuando el otro progenitor también haya solicitado o anteriormente se le haya reconocido el complemento: se reconocerá a aquel que sea titular de las referidas pensiones cuya suma sea de menor cuantía y, si el importe de las pensiones de ambos progenitores fuera coincidente, el complemento se reconocerá a quien hubiera solicitado en primer lugar la pensión con derecho al complemento.

3. El reconocimiento del complemento a un pensionista, de acuerdo con lo previsto en las directrices anteriores, determinará la extinción del complemento que viniera percibiendo el otro progenitor, ya que solo uno de ellos puede cobrarlo.

CUANTÍA COMPLEMENTO POR BRECHA DE GÉNERO Art. 2.2 RDL 3/2026 (BOE 03/02/26)

| MENSUAL POR HIJO/A (Hasta max. 4 hijos/as) | ANUAL POR HIJO/A (En 14 pagas) | | | |
|---|--------------------------------|------------|------------|------------|
| | 1 hijo/a | 2 hijos/as | 3 hijos/as | 4 hijos/as |
| 36,90 € | 516,60 € | 1.549,80 € | 1.549,80 € | 2.066,40 € |

Complemento por maternidad

• Las personas que perciban complemento por maternidad lo seguirán cobrando de forma vitalicia, pero teniendo en cuenta que no se pueden cobrar ambos complementos simultáneamente.

PENSIONES / PENTSIOAK

Cuantías Mínimas de las Pensiones, en la modalidad contributiva año 2026
Real Decreto-ley 3/2026, de 3 de febrero «BOE» núm. 31, de 4 de febrero de 2026

| Clase de pensión | | Titulares | | | | | |
|---------------------|--|--|-----------------|--|--|------------------------|-----------------|
| | | Con cónyuge a cargo | | Sin cónyuge: unid. econom. unipersonal | | Con cónyuge no a cargo | |
| | | Cuantía anual | Cuantía mensual | Cuantía anual | Cuantía mensual | Cuantía anual | Cuantía mensual |
| JUBIL. | Titular con 65 años | 17.592,40 | 1.256,60 | 13.106,80 | 936,20 | 12.441,80 | 888,70 |
| | Titular menor de 65 años | 17.592,40 | 1.256,60 | 12.262,60 | 875,90 | 11.590,60 | 827,90 |
| | Tit. de 65 años con G. Invalidez | 26.385,80 | 1.884,70 | 19.660,20 | 1.404,30 | 18.662,00 | 1.300,00 |
| INCAP. PERMANENTE | Gran Invalidez | 26.385,80 | 1.884,70 | 19.660,20 | 1.404,30 | 18.662,00 | 1.300,00 |
| | Absoluta | 17.592,40 | 1.256,60 | 13.106,80 | 936,20 | 12.441,80 | 888,70 |
| | Total: Titular con 65 años | 17.592,40 | 1.256,60 | 13.106,80 | 936,20 | 12.441,80 | 888,70 |
| INCAP. TEMPORAL | Total: Tit. de entre 60 y 64 años | 17.592,40 | 1.256,60 | 12.262,60 | 875,90 | 11.590,60 | 827,90 |
| | Total: Derivada de enfermedad común menor de 60 años | 9.662,80 | 690,20 | 9.662,80 | 690,20 | 9.580,20 | 684,30 |
| | Parcial del régimen de A.T. Titular con 65 años | 17.592,40 | 1.256,60 | 13.106,80 | 936,20 | 12.441,80 | 888,70 |
| | | Cuantía anual | | | Cuantía mensual | | |
| VIUDEDAD | Titular con cargas familiares | 17.592,40 | | | 1.256,60 | | |
| | Tit. de 65 años, o con discapacidad igual o superior al 65% | 13.106,80 | | | 936,20 | | |
| | Tit. edad entre 60 y 64 años | 12.262,60 | | | 875,90 | | |
| | Titular con menos de 60 años | 9.931,60 | | | 709,40 | | |
| ORFANDAD | Por beneficiario/a | 4.011,00 | | | 286,50 | | |
| | Por benefic. menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65% | 7.882,00 | | | 563,00 | | |
| | Orfandad Absoluta, el mínimo se incrementa en 9.931,60 Euros/año, distribuido entre los beneficiarios | 4.011,00 + 9.931,60 (: N ^o Benef.) | | | 286,50 + 709,40 (: N ^o Benef.) | | |
| EN FAVOR DE FAMILIA | Por beneficiario/a | 4.011,00 | | | 286,50 | | |
| | Si no existe viudo/a ni huérfano pensionistas: | | | | | | |
| | Un solo beneficiario/a, con 65 años | 9.683,80 | | | 691,70 | | |
| | Un solo beneficiario/a, menos de 65 años | 9.126,60 | | | 651,90 | | |
| S.O.V.I. | Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada 1 se incrementa en el importe que resulte de prorratear 5.920,60 euros/año entre el n.º de beneficiarios/as. | 4.011,00 + (5.920,60: N ^o Benef.) | | | 286,50 + (422,90: N ^o Benef.) | | |
| | Vejez e Invalidez y Viudedad no concurrentes | 8.394,40 | | | 599,60 | | |
| | Vejez e Invalidez y Viudedad concurrentes | 8.149,40 | | | 582,10 | | |
| Pensión máxima 2026 | | 47.034,40 anual | | | 3.359,60 mensual | | |

| Pensiones no Contributivas de Jubilación e Incapacidad 2026 | | | | | |
|--|---|--------------------------------|----------------------------------|---|---|
| Jubilación Art. 369 al 373 Ley General de Seguridad Social | | | | | |
| Para quién | Personas mayores que no han cotizado o no lo suficiente para una pensión contributiva. | | | | |
| Requisitos | <ul style="list-style-type: none"> • Ser mayor de 65 años y residir legalmente en España o haber residido al menos 10 años entre los 16 y los 65 años de edad. Los dos últimos años deben ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud. • Carecer de rentas o ingresos suficientes en cómputo anual inferior 8.803,20 € (se tienen en cuenta los ingresos personales y los de la unidad económica de convivencia). • La cuantía mínima en computo anual (caso de tener ingresos pero que no llegan a 8.803,20 €) es de 2.200,80 € (157,20 €/mes). • Se establecen unos límites de acumulación de recursos diferenciando entre familiares de primer grado y los restantes parentescos o convivientes. | | | | |
| Cuantía | Número de convivientes | Límite anual 2º o + (14 pagas) | Límite mensual 2º o + (14 pagas) | Límite especial Primer grado (14 pagas) | Límite especial Primer grado (14 pagas) |
| | 1 (Solo) | 8.803,20 € | 628,80 € | | |
| | 2 personas | 14.965,44 € | 1.068,96 € | 37.413,60 € | 2.672,40 € |
| | 3 personas | 21.127,68 € | 1.509,12 € | 52.819,20 € | 3.772,80 € |
| | 4 personas | 27.289,92 € | 1.949,28 € | 68.224,80 € | 4.873,20 € |
| | 5 personas | 33.452,16 € | 2.389,44 € | 83.630,40 € | 5.973,60 € |
| | 6 personas | 39.614,40 € | 2.829,60 € | 99.036,00 € | 7.074,00 € |
| | Complemento para pensionistas con vivienda alquilada como residencia habitual desde hace un año, que no tengan vivienda en propiedad, sean titulares del contrato de arrendamiento y no tengan relación de parentesco hasta tercer grado con el arrendador | | | | 525,00 € |
| | <p>Nota: la cuantía de la pensión para cada uno de las personas beneficiarias será el resultado de dividir la suma prevista en el cuadro anterior por el número de personas beneficiarias con derecho a pensión.</p> <p>Nota: Las personas beneficiarias y sus familiares a cargo tienen derecho a obtener los medicamentos recetados por el Sistema Nacional de Salud de forma gratuita.</p> | | | | |
| No compatible con | <ul style="list-style-type: none"> • La percepción de esta pensión es incompatible con: Pensión No Contributiva de Incapacidad; Pensiones Asistenciales; Subsidios Garantía Ingresos mínimos o por ayuda de tercera persona; Pensiones del Seguro obligatorio de vejez o invalidez; Asignaciones por hijo/a a cargo mayor de 18 años y con discapacidad igual o superior al 65%; • Si es compatible con el Ingreso Mínimo Vital, siempre y cuando la suma de todas las rentas de la unidad de convivencia no supere los límites de ingresos establecidos para el IMV. | | | | |

Jubilación Art. 369 al 373 Ley General de Seguridad Social

| Para quién | Personas con discapacidad y escasos recursos | | | | |
|--|---|--------------------------------|----------------------------------|--|--|
| Requisitos | <ul style="list-style-type: none"> Tener entre 18 y los 65 años de edad. Poseer un grado de discapacidad igual o superior al 65%. Residir legalmente en España y haberlo hecho durante 5 años, de los cuales 2 deben ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud. Carecer de rentas o ingresos suficientes en cómputo anual inferior 8.803,20 € (si se convive con familiares se aplica el límite de la unidad económica de convivencia). | | | | |
| Cuantía | <ul style="list-style-type: none"> Se establecen unos límites de acumulación de recursos diferenciando entre familiares de primer grado y los restantes parentescos o convivientes. Incremento de un 50% si la incapacidad es igual o superior al 75% y se necesita ayuda para actos esenciales de la vida. Cuando en una misma unidad económica conviven varias personas beneficiarias de pensión no contributiva, la cuantía individual para cada una se reduce ligeramente según el número de personas convivientes. Si se tienen ingresos personales son superiores a 3.081,12 € (35% de la pensión), la cuantía anual de la pensión se reduce euro a euro por la cantidad que exceda ese límite, respetando siempre el mínimo del 25%. | | | | |
| | Discapacidad | Límite anual 2º o + (14 pagas) | Límite mensual 2º o + (14 pagas) | Cuantía anual mínima por otras rentas (mínimo 25%) | Cuantía mensual mínima por otras rentas (mínimo 25%) |
| | 65% | 8.803,20 € | 628,80 € | 2.200,80 € | 157,20 € |
| | 75% + Ayuda 3ª persona | 13.204,80 € | 943,20 € | 3.301,20 € | 235,80 € |
| Complemento para pensionistas con vivienda alquilada como residencia habitual desde hace un año, que no tengan vivienda en propiedad, sean titulares del contrato de arrendamiento y no tengan relación de parentesco hasta tercer grado con la persona arrendadora. | | | | 525,00 € | |
| <p>Nota: Las personas beneficiarias y sus familiares a cargo tienen derecho a obtener los medicamentos recetados por el Sistema Nacional de Salud de forma gratuita.</p> | | | | | |
| No compatible con | <ul style="list-style-type: none"> La percepción de esta pensión es incompatible con: Pensión No Contributiva de jubilación; Pensiones Asistenciales; Subsidios Garantía Ingresos mínimos o por ayuda de tercera persona; Asignaciones por hijo/a a cargo mayor de 18 años y con discapacidad igual o superior al 65%; prestaciones análogas otorgadas por organismos públicos que cubran la misma necesidad de invalidez o falta de recursos, salvo que sean complementarias y estén reguladas específicamente. Sí es compatible con el Ingreso Mínimo Vital actuando este como tope máximo en caso de ser superior. Es compatible con rentas del trabajo si la suma de los ingresos anuales del trabajo y la propia pensión no supera el límite de 16.003,20 € durante los siguientes 4 años de inicio de actividad laboral, momento en el que el cálculo de ingresos se vuelve más restrictivo. | | | | |

Pensiones de Viudedad, Auxilio por defunción y Orfandad**Pensión de viudedad Arts. 219 al 231 LGSS****DEFINICIÓN**

- La pensión de viudedad es una prestación económica vitalicia a personas que han tenido un vínculo matrimonial o han sido pareja de hecho con una persona fallecida. Su objetivo principal es cubrir las necesidades económicas y evitar el desequilibrio financiero que produce el fallecimiento del cónyuge o conviviente en la unidad familiar.

PERSONAS BENEFICIARIAS

- Cónyuge de la persona fallecida.

REQUISITOS**De la persona fallecida/causante:**

- Que el fallecimiento se haya producido por enfermedad común y la persona fallecida esté dada de alta o asimilada al alta en el Régimen General de la Seguridad Social y haya cotizado 500 días dentro de los 5 años anteriores al fallecimiento.
- Que el fallecimiento se haya producido por enfermedad común y la persona fallecida esté en una situación en la que no tiene obligación de cotizar y haya cotizado 500 días dentro de los 5 años anteriores a la fecha en que dejó de cotizar.
- Que el fallecimiento se haya producido por enfermedad común y no esté dada de alta o asimilada al alta, pero haya cotizado 15 años a lo largo de su vida laboral. En este caso, la ley no permite cobrar atrasos correspondientes a los años anteriores al 01-01-1999 aunque el derecho a cobrarlos existiese antes de dicha fecha.
- Si el fallecimiento se ha producido por accidente (sea o no laboral) o por una enfermedad profesional. En este caso no se exige cotización.
- En caso de trabajo a tiempo parcial, los requisitos son los mismos (cada día a tiempo parcial cuenta como un día completo cotizado), pero la cuantía es inferior por haber cotizado menos.
- Que la persona fallecida sea perceptora de incapacidad temporal (IT), riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado del menor o riesgo durante la lactancia, siempre que cumpla el periodo de cotización establecido.
- Que la persona fallecida sea pensionista de jubilación contributiva o tenga una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez (en estos casos no se exige un periodo mínimo de cotización). En caso de incapacidad permanente parcial, debe cumplir los requisitos de cotización.
- Que la persona fallecida haya cesado en el trabajo y tenga derecho a pensión de jubilación en la modalidad contributiva, pero haya fallecido sin haberla solicitado, siempre y cuando haya cumplido la edad ordinaria de jubilación y haya cotizado 15 años.
- Que la persona fallecida haya desaparecido con ocasión de un accidente laboral (no se exige cotización) o no laboral (se exige el periodo mínimo de cotización) o no estuviese dada de alta (acreditar 15 años de cotización a lo largo de su vida laboral) en circunstancias que hagan presumible su muerte y de los que no se haya tenido noticias en los 90 días naturales siguientes al accidente.
- Que la persona fallecida tenga derecho a pensión por incapacidad permanente total y hubiese optado por la indemnización especial a tanto alzado, que se concede si en el momento de solicitarla la persona fallecida era menor de 60 años. En este caso no se exige periodo previo de cotización.

De la persona beneficiaria, casada legalmente:

- Estar casado/a legalmente con la persona fallecida y tener hijos/as comunes.
- Estar casado/a legalmente con la persona fallecida desde 1 año antes del fallecimiento (aunque no se tengan hijos/as).

Pensión de viudedad Arts. 219 al 231 LGSS

• Estar casado/a legalmente con la persona fallecida desde hace menos de 1 año, pero acreditar convivencia previa como pareja de hecho siempre que, sumada al matrimonio, supere los 2 años (aunque no se tengan hijos/as).

Singularidades:

• En los matrimonios legales, la pensión de viudedad se concede con independencia de las rentas que tenga la persona beneficiaria (dinero ahorrado, alto salario...). Los ingresos solo afectan a posibles complementos.

De la persona beneficiaria, pareja de hecho:

• Ser pareja de hecho mediante inscripción oficial o documento público desde 2 años antes del fallecimiento y, además, acreditar 5 años de convivencia (3 años de convivencia + 2 de pareja de hecho oficial). Durante los 5 años de convivencia, ninguna de las dos personas puede haber estado casada, ni separada, ni constituida pareja de hecho legalmente con otra persona.

• Ser pareja de hecho mediante inscripción oficial o documento público desde 2 años antes del fallecimiento y tener hijos/as en común (en este caso se elimina el requisito de 5 años de convivencia).

Singularidades:

En las parejas de hecho, para cobrar pensión de viudedad, se debe acreditar dependencia económica, ya que si se tienen ingresos altos, puedes perder el derecho a la pensión si:

- No se tiene hijos/as comunes y se gana más del 50% de los ingresos brutos en común que tenía la pareja el año natural anterior al fallecimiento.
- Tiene hijos/as en común y se gana más del 25% de los ingresos brutos en común que tenía la pareja el año natural anterior al fallecimiento.
- No se tiene hijos/as en común, se gana menos del 50% de los ingresos brutos en común que tenía la pareja el año natural anterior al fallecimiento, pero se gana más de 1.5 veces brutos el salario mínimo interprofesional. Si tiene un hijo/a en común, se incrementa 0,5 veces por cada hijo/a. Así, el límite con 1 hijo/a sería 2 veces bruto el SMI.

Si una vez concedida la pensión de viudedad los ingresos por trabajo aumentan y superan los límites establecidos, la pensión se suspende o se extingue.

Si la pareja de hecho se rompió (oficialmente) antes del fallecimiento, LA PERSONA BENEFICIARIA COBRARÁ LA PENSIÓN si:

- No se ha casado legalmente ni formado otra pareja de hecho antes del fallecimiento y tiene reconocida a su favor una pensión compensatoria tras la ruptura y la pensión de viudedad es mayor que la pensión compensatoria* (las tres causas a la vez). En caso de ser la pensión de viudedad mayor que la compensatoria, esta se reduce hasta igualarla.
- No se ha casado legalmente ni formado otra pareja de hecho antes del fallecimiento y no tiene reconocida a su favor una pensión compensatoria tras la ruptura y tiene acreditada legalmente ser víctima de violencia de género.

De la persona beneficiaria separada judicialmente o divorciada:

- Haber estado casado/a legalmente con la persona fallecida y ser acreedor/a de una pensión compensatoria y no haberse vuelto a casar ni constituido pareja de hecho.
- Haber estado casado legalmente con la persona fallecida y no haberse vuelto a casar ni constituido pareja de hecho y no tener una pensión compensatoria y la separación es anterior al 01-01-2008 y el matrimonio duró al menos 10 años y tiene hijos/as en común o más de 50 años. Es decir, es más fácil tener pensión de viudedad, ya que se concede aun no teniendo pensión compensatoria.
- Para los años 2008 y 2009 se aplica la misma regla del punto anterior siempre y cuando el divorcio se produjese antes de 2008.

Pensión de viudedad Arts. 219 al 231 LGSS

- Desde el 01-01-2013, tienen derecho a pensión de viudedad las personas que, habiendo estado casadas legalmente con la persona fallecida, no se hayan vuelto a casar ni constituido pareja de hecho, no tengan otra pensión pública y la separación sea anterior al 01-01-2008, el matrimonio durase al menos 15 años, no tengan hijos/as en común y tengan más de 65 años. Se creó para proteger a una generación (principalmente mujeres) que se divorció antes de la reforma de la ley en 2008. Antes de esa fecha, muchas mujeres no solicitaban pensión compensatoria al divorciarse porque no sabían que años después sería un requisito obligatorio para cobrar la viudedad.
- Haber estado casado/a legalmente con la persona fallecida, no recibir pensión compensatoria, no haberse vuelto a casar ni constituido pareja de hecho pero haber sido víctima acreditada de violencia de género.

Singularidades:

- Si a partir del 01-01-2010 la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.
- Las personas separadas o divorciadas legalmente que estén obligadas a pagar pensión compensatoria NO TIENEN DERECHO a pensión de viudedad.

De la persona beneficiaria cuyo matrimonio es declarado nulo:

- Que se le haya reconocido el derecho a indemnización por actuar de “buena fe” en un matrimonio declarado nulo y no haberse vuelto a casar ni constituido pareja de hecho.

*La pensión compensatoria es una cantidad de dinero que uno de los/las cónyuges debe pagar al otro tras una separación o divorcio. Se concede cuando uno de los/las cónyuges queda en peor situación económica tras el divorcio o separación.

CUANTÍA

La cuantía de la pensión se calcula aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente.

Base reguladora:

- Si la persona fallecida estaba en situación de alta o asimilada al alta:
 - Enfermedad común: la persona beneficiaria elige la cotización ininterrumpida de 24 meses dentro de los últimos 15 años y se divide entre 28.
 - Accidente no laboral: la persona beneficiaria elige la cotización ininterrumpida de 24 meses dentro de los últimos 7 años y se divide entre 28.
 - Accidente de trabajo o enfermedad profesional: Se toma el salario base, antigüedad, pagas extra, complementos salariales y horas extra (en promedio anual) en el momento del accidente o enfermedad y se divide entre 365 (para obtener la base diaria) y se multiplica por 30 para obtener la base mensual.
- Si la persona fallecida NO estaba en situación de alta:
 - Enfermedad común: la persona beneficiaria elige la cotización ininterrumpida de 24 meses dentro de los últimos 15 años y se divide entre 28.
- Si la persona fallecida era pensionista (jubilado/a, incapacidad permanente...):
 - Se aplica la misma base que se utilizó para calcular su pensión.

Porcentaje:

- 52%: General.
- 60%: Persona beneficiaria con más de 65 años que:
 - No tenga ingresos del trabajo (no trabaja por cuenta ajena o propia de forma remunerada).
 - No tenga derecho a otra pensión pública estatal o extranjera.
 - No tenga otras rentas superiores a 9.442 €/año (límite del complemento por mínimos de las pensiones contributivas para 2026 sin hijo/a a cargo).

Pensión de viudedad Arts. 219 al 231 LGSS

- 70%: Persona beneficiaria con cargas familiares (deben depender y convivir con él/ella) y...
 - Ser menores de 26 años o mayores de esa edad con discapacidad igual o superior al 33%.
 - Ser menores de 18 años acogidos/as (familiar permanente o preadoptivo).
- Los rendimientos de la unidad familiar (incluyendo los de los hijos/as) divididos por el número de miembros no pueden superar el 75% del SMI. El límite de rentas en 2026 para cada hijo/a conviviente se sitúa en 11.916 euros anuales (referenciado al SMI vigente).

...además, la pensión de viudedad es su única o principal fuente de ingresos:

- La cuantía de la pensión de viudedad debe suponer, al menos, el 50% del total de los ingresos de la persona pensionista. Es decir, que lo que recibes por la pensión sea más de la mitad de todo el dinero que te entra al año (sumando alquileres, intereses, otros subsidios, etc.).

... no supere el límite de ingresos familiares:

- Los rendimientos anuales de la persona pensionista por todos los conceptos no deben superar la cuantía resultante de sumar al límite que en cada ejercicio económico está previsto para el reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas (9.442,00 €/año) el importe anual que en cada ejercicio económico corresponda a la pensión mínima de viudedad con cargas familiares (17.592,40 €/año). Total: 27.034,40 €/año. En caso de que se excedan los límites, se reducirá la cuantía hasta dicho límite.

Los tres requisitos deben concurrir simultáneamente. La pérdida de uno de ellos motivará la aplicación del porcentaje del 52% con efectos desde el día 1 del mes siguiente a aquel en que deja de concurrir dicho requisito.

- En caso de separación o divorcio con varias personas beneficiarias:
 - Si hay varias personas beneficiarias (se volvió a casar) y cumplen los requisitos, la cuantía será proporcional al tiempo vivido por cada una de ellas con la persona fallecida, garantizándose que la persona que estaba casada o era pareja de hecho en el momento de la muerte reciba el 40% de la cuantía.
- Indemnización por muerte laboral:
 - Si la causa de la muerte fue laboral, además de la pensión mensual, recibes un pago único "a tanto alzado" equivalente a seis mensualidades de la base reguladora (además de una mensualidad a cada hijo/a considerada huérfana, en caso de que los hubiera). Además, en caso de que la muerte fuese laboral y fuese por causa de falta de medidas de seguridad en la empresa, la pensión puede aumentar entre un 30% o un 50%.

COMPATIBILIDAD

- Con cualquier renta del trabajo.
- Con prestación contributiva por desempleo y diversos subsidios (ayuda familiar, mayores de 52 años, SED).
- Con pensión de jubilación.
- Con incapacidad permanente (cualquier grado).
- Con el SOVI (aunque con límite en la cuantía anual).

* La suma de ambas pensiones no puede superar el límite máximo de pensiones públicas para 2026 (47.034,40 €/año).

INCOMPATIBILIDAD

- Con pensión no contributiva de jubilación o invalidez, ya que estas requieren carencia de rentas.
- Con otra pensión de viudedad (caso de nuevo matrimonio o pareja de hecho) se debe elegir la que más interese.
- Con el complemento a mínimos.

Pensión de viudedad Arts. 219 al 231 LGSS**EXTINCIÓN**

- Al contraer nuevo matrimonio o pareja de hecho, salvo que se cumpla todos estos requisitos a la vez:
 - Tener más de 61 años o discapacidad de más del 65%.
 - Ser la principal fuente de ingresos (más del 75% del total).
 - La suma de los ingresos y los de la nueva pareja no supere el doble del SMI.
- Si la persona beneficiaria es declarada culpable por sentencia firme de la muerte del CAUSANTE o por violencia de género que haya causado la muerte del cónyuge.

PRESTACIÓN TEMPORAL DE VIUEDAD

- Se trata de un subsidio económico que la Seguridad Social concede cuando el/la cónyuge superviviente no cumple los requisitos de duración del matrimonio o existencia de hijos/as para una pensión vitalicia. Se concede por:
 - Enfermedad común: Si el fallecimiento se debe a una enfermedad común anterior al matrimonio y no se acredita 1 año de casado/a ni hijos/as comunes. La persona fallecida debe haber cotizado al menos 500 días en los últimos 5 años.
 - Accidente no laboral: Al igual que en el caso anterior, si no se llega al año de matrimonio o no hay hijos/as. La ventaja aquí es que no se exige periodo previo de cotización a la persona fallecida si estaba de alta en la Seguridad Social.
- Cuantía:
 - 52 % de la base reguladora de la persona fallecida (igual que la pensión general).
 - Se paga en 14 pagas (12 + 2 extras).
- Duración:
 - Máximo: 2 años.
 - Después se extingue definitivamente.
 - No se convierte en pensión vitalicia.
 - Se extingue si contrae matrimonio o se constituye pareja de hecho.
- En compatibilidad, incompatibilidad y extinción, aplicable lo expuesto en pensión vitalicia de viudedad.

Auxilio por defunción Art. 218 de la LGSS,

DEFINICIÓN: El auxilio por defunción es una ayuda económica destinada a compensar los gastos de sepelio a quien los haya soportado.

PERSONAS BENEFICIARIAS

- La persona que acredite haber pagado el sepelio. Se presume, salvo prueba en contrario, que han sido por este orden: el/la cónyuge (o pareja de hecho), los hijos/as o los/las parientes que convivieran con la persona fallecida o cualquier persona que demuestre con facturas haber costado el entierro o la incineración (aportando certificado de defunción y factura original de la funeraria).

REQUISITOS

De la persona fallecida/causante:

- Estar de alta o en situación de asimilado al alta
- Si no está de alta, haber cotizado 15 años a lo largo de su vida laboral.
- Ser pensionista de jubilación o incapacidad permanente contributiva.
- Tener derecho a subsidio por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o nacimiento.

CUANTÍA

- El importe se mantiene en 46,50 euros. Se trata de una cantidad fija "a tanto alzado" que no se ha actualizado en décadas (desde 1966) y es meramente simbólica respecto al coste real de un funeral.

PLAZO

- 5 años desde la fecha de fallecimiento.

SINGULARIDAD: No se concede a personas desaparecidas, incluso si existe una declaración judicial de fallecimiento.

Pensión de orfandad Arts. 224 y 225 LGSS

DEFINICIÓN

- La pensión de orfandad es una prestación económica a los hijos/as de una persona fallecida, para compensar la pérdida de ingresos.

PERSONAS BENEFICIARIAS

- Los hijos/as naturales de la persona fallecida (matrimoniales o no), los y las adoptivos (desde que la adopción es legal), los hijastros/as (si el matrimonio o pareja de hecho se celebró 2 años antes del fallecimiento, existía convivencia y dependencia económica, y no tienen derecho a otra pensión ni parientes obligados a prestarles alimentos) y los hijos/as póstumos (siempre que cumplan los plazos legales de gestación).

REQUISITOS

De la persona fallecida/causante:

- Los mismos que en la pensión de viudedad.

De los hijos/as:

- Ser menor de 21 años y soltero/a.
- Ser menor de 25 años, soltero/a y no trabajar o trabajar y ganar menos del SMI en cómputo anual.
- Ser menor de 21 años o de 25 (si no trabaja o trabaja y gana menos del SMI en cómputo anual) y tener incapacidad permanente absoluta o gran invalidez (no hay límite de edad y pueden estar casados/as o ser pareja de hecho y es aplicable desde el 02-08-2011). En este caso, la pensión sería vitalicia.
- En el caso de los hijastros/as, los requisitos son todos anteriores y, además, convivir y tener dependencia económica (caso de hijastros).

Singularidades:

- Si se cumple los 25 años durante el curso escolar, la pensión se mantiene hasta el día primero del mes en que comience el siguiente curso académico.
- Si la causa de la muerte fue laboral, además de la pensión mensual, se recibe un pago único "a tanto alzado" equivalente a una mensualidad de la base reguladora (una mensualidad para cada hijo/a). Además, en caso de que la muerte fuese laboral y fuese por causa de falta de medidas de seguridad en la empresa, la pensión puede aumentar entre un 30% o un 50%.

CUANTÍA

- Base reguladora: Se utilizan las mismas reglas de cálculo que en la pensión de viudedad.
- Porcentaje:
 - 20%: General. Para cada huérfano/a
 - Si hay 2 hijos/as: $20\% + 20\% = 40\%$ de la base reguladora.
 - Si hay 3 hijos/as: $20\% + 20\% + 20\% = 60\%$ de la base reguladora.
 - Límite máximo del 100%: La suma de la pensión de viudedad (52%) y todas las de orfandad (20%) por hijo/a no puede superar el 100% de la base reguladora.
 - Ejemplo de viudo/a y 3 hijos/as: $52\% + 20\% + 20\% + 20\% = 112\%$. Como supera el 100%, las pensiones de orfandad se reducen proporcionalmente para que el total sume exactamente el 100%.

Pensión de orfandad Arts. 224 y 225 LGSS

- 52%. Orfandad absoluta (no hay progenitor/a sobreviviente):
 - Si hay un solo huérfano/a: $52\% + 20\% = 72\%$.
 - Si hay varios huérfanos/as: 52% (dividido entre el número de hijos/as) + 20% individual.
 - En ambos casos da igual que el último progenitor/a superviviente estuviese o no cobrando pensión de viudedad. Es decir, siempre se suma el 52% de la base reguladora establecida para la pensión de viudedad en general.

COMPATIBILIDAD

- Con el trabajo sin límite de ingresos hasta los 21 años.
- Con el trabajo, si el salario no supera el SMI, de los 21 años hasta los 25 años.
- Con la pensión de viudedad (si eres viudo/a y además huérfano/a).
- Con pensión de jubilación o incapacidad propia (caso de huérfanos/as con pensión de orfandad vitalicia).
- Con doble orfandad (se puede cobrar la de ambos progenitores/as a la vez).
- Con el Ingreso Mínimo Vital (IMV). En este caso, la pensión de orfandad resta del IMV.
- Con la ley de dependencia.

EXTINCIÓN

- Al cumplir 25 años (salvo que tenga reconocida la vitalicia).
- Al contraer matrimonio (salvo que tenga reconocida la vitalicia).
- Al ser adoptado/a (salvo que tenga reconocida la vitalicia).
- Salvo que desaparezca la incapacidad que dio derecho a percibir la pensión vitalicia.

IRPF

Retenciones aplicables a las personas trabajadoras activas con discapacidad 2026

| Importe rendimiento anual | | Grado de discapacidad | | |
|---------------------------|-------------|-----------------------|---------------|----------------|
| Desde | Hasta | Apartado 4. a) | Apartado 4.b) | Apartado 4. c) |
| 0,00 | 25.410,00 | 9 | | 12 |
| 25.410,01 | 32.610,00 | 7 | | 12 |
| 32.610,01 | 48.060,00 | 6 | | 10 |
| 48.060,01 | 56.780,00 | 5 | | 10 |
| 56.780,01 | 80.730,00 | 4 | | 8 |
| 80.730,01 | 122.030,00 | 3 | | 6 |
| 122.030,01 | 190.410,00 | 2 | | 5 |
| 190.410,01 | En adelante | 1 | | 3 |

Situación A: Personas trabajadoras activas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% e inferior al 65%.

Situación B: Personas trabajadoras activas con un grado de discapacidad igual o superior al 33% e inferior al 65% que se encuentren en estado carencial de movilidad reducida, entendiéndose por tales aquellas que obtengan en el subbaremo de Limitaciones en las Actividades de Movilidad (BLAM) del Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, una limitación final de movilidad igual o superior al 25 por 100.

Situación C: Personas trabajadoras activas con un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

Las personas trabajadoras activas con discapacidad que pretendan minorar el porcentaje de retención deberán aportar al pagador un certificado emitido por el Departamento de Política Social u otro órgano competente, en el que se acredite el cumplimiento de los requisitos exigidos para tener derecho a dicha minoración.

Tabla General IRPF 2026 Araba-Gipuzkoa-Bizkaia

| Importe rendimiento anual (€) | | Número de descendientes | | | | | | |
|-------------------------------|-------------|-------------------------|----|----|----|----|----|-----|
| Desde | Hasta | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Más |
| 0,00 | 20.000,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20.000,01 | 20.510,00 | 7 | 5 | 3 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 20.510,01 | 21.300,00 | 8 | 6 | 4 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| 21.300,01 | 22.150,00 | 9 | 7 | 5 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| 22.150,01 | 23.220,00 | 10 | 9 | 7 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| 23.220,01 | 24.050,00 | 11 | 10 | 8 | 5 | 1 | 0 | 0 |
| 24.050,01 | 25.410,00 | 12 | 11 | 9 | 6 | 3 | 0 | 0 |
| 25.410,01 | 27.440,00 | 13 | 12 | 10 | 7 | 4 | 0 | 0 |
| 27.440,01 | 29.790,00 | 14 | 13 | 11 | 9 | 6 | 2 | 0 |
| 29.790,01 | 32.610,00 | 15 | 14 | 13 | 10 | 8 | 4 | 0 |
| 32.610,01 | 36.350,00 | 16 | 15 | 14 | 12 | 9 | 6 | 0 |
| 36.350,01 | 40.670,00 | 17 | 16 | 15 | 13 | 11 | 8 | 0 |
| 40.670,01 | 44.560,00 | 18 | 17 | 16 | 15 | 13 | 10 | 2 |
| 44.560,01 | 48.060,00 | 19 | 18 | 17 | 16 | 14 | 12 | 4 |
| 48.060,01 | 52.020,00 | 20 | 19 | 18 | 17 | 15 | 13 | 7 |
| 52.020,01 | 56.780,00 | 21 | 20 | 20 | 18 | 17 | 15 | 9 |
| 56.780,01 | 61.820,00 | 22 | 21 | 21 | 20 | 18 | 16 | 11 |
| 61.820,01 | 65.710,00 | 23 | 22 | 22 | 21 | 19 | 18 | 12 |
| 65.710,01 | 70.080,00 | 24 | 23 | 23 | 22 | 21 | 19 | 14 |
| 70.080,01 | 75.020,00 | 25 | 25 | 24 | 23 | 22 | 20 | 16 |
| 75.020,01 | 80.730,00 | 26 | 26 | 25 | 24 | 23 | 22 | 17 |
| 80.730,01 | 86.770,00 | 27 | 27 | 26 | 25 | 24 | 23 | 19 |
| 86.770,01 | 92.190,00 | 28 | 28 | 27 | 26 | 25 | 24 | 21 |
| 92.190,01 | 98.350,00 | 29 | 29 | 28 | 27 | 27 | 25 | 22 |
| 98.350,01 | 105.380,00 | 30 | 30 | 29 | 29 | 28 | 27 | 23 |
| 105.380,01 | 113.180,00 | 31 | 31 | 30 | 30 | 29 | 28 | 25 |
| 113.180,01 | 122.030,00 | 32 | 32 | 31 | 31 | 30 | 29 | 26 |
| 122.030,01 | 132.200,00 | 33 | 33 | 32 | 32 | 31 | 30 | 28 |
| 132.200,01 | 144.140,00 | 34 | 34 | 33 | 33 | 32 | 32 | 29 |
| 144.140,01 | 157.300,00 | 35 | 35 | 34 | 34 | 33 | 33 | 31 |
| 157.300,01 | 172.280,00 | 36 | 36 | 36 | 35 | 35 | 34 | 32 |
| 172.280,01 | 190.410,00 | 37 | 37 | 37 | 36 | 36 | 35 | 33 |
| 190.410,01 | 212.820,00 | 38 | 38 | 38 | 37 | 37 | 36 | 35 |
| 212.820,01 | 236.060,00 | 39 | 39 | 39 | 38 | 38 | 37 | 36 |
| 236.060,01 | En adelante | 40 | 40 | 40 | 39 | 39 | 39 | 37 |

Información adicional en protección de datos

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

1. Datos de contacto del Responsable del Tratamiento

- Responsabilidad del Tratamiento: UGT
- Domicilio social: Avda. de América, 25 – 28002 (Madrid)
- CIF: G-28747488
- Sitio Web: www.ugt.es
- Contacto con el Delegado de Protección de Datos (DPO): dpo@oc.ugt.org

2. Finalidades principales del tratamiento de tus datos

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

- a) Gestión de todo lo relacionado con tu condición de afiliado/a de UGT, lo que incluye todas aquellas acciones y tareas necesarias para garantizar el correcto ejercicio de la acción sindical llevada a cabo desde la Organización:
 - Altas, bajas y modificaciones en la condición de afiliado/a.
 - Envíos de noticias y comunicaciones sobre la acción sindical llevada a cabo por UGT, así como todo aquello que afecta a la vida interna del Sindicato, lo que incluye por todos aquellos ámbitos administrativos y operativos necesarios para garantizar el correcto envío de circulares, boletines de noticias o cualquier otro medio de comunicación propio del sindicato.
 - Envíos de comunicaciones sobre formación sindical o en áreas de especialización y competencias relacionadas con tu sector profesional y puesto laboral.
 - Atención y resolución de consultas planteadas en tu condición de afiliado/a que sean competencia directa de la actividad sindical realizada por la Organización.
 - Gestión y emisión de recibos para el cobro de la cuota sindical: todos aquellos tareas administrativas necesarias para gestionar la emisión del recibo, así como garantizar el cobro de la cuota, o gestionar las consecuencias en caso de impago.
 - La prestación de servicios específicos de los que te puedes beneficiar por tu condición de afiliado/a, (por ejemplo, formaciones, talleres, charlas, seminarios, asesoría jurídica, u orientación social-laboral, entre otros) únicamente se realizará en caso de tu solicitud expresa al organismo ejecutor correspondiente del sindicato, los cuales contarán con sus propios formularios de adhesión y su propia cláusula de Protección de Datos para una mayor información sobre los mismos.
- b) Elaboración de estadísticas sobre la afiliación al sindicato a lo largo de los años. Para ello, únicamente se utilizarán tus datos de forma agregada o anonimizada.
- c) En caso de orientar representación sindical, se tratarán tus datos para la realización y seguimiento de las actividades sindicales contempladas por la legislación específica, en el contexto de las obligaciones de representación de los trabajadores, y gestión de las acciones necesarias en períodos de elección sindical.

3. Otras finalidades adicionales al tratamiento

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

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

En cualquier caso, se te informa que la aceptación de este tratamiento no es obligatorio por tu parte. Se considerará un servicio que puede brindarte el sindicato que lo puede

aportar un valor exclusivo por tu condición de afiliado/a, pero es tu aceptación no implica que podamos seguir manteniendo la relación contigo dentro de un ámbito estrictamente sindical.

4. Conservación de tus datos:

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

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

5. Base que nos legitima al tratamiento

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

- a) Obtención de tu Consentimiento expreso, mediante la firma de la Ficha de Afiliación o de cualquier otro documento de Preafiliación firmadamente aprobado por UGT.
- b) Correcta ejecución del contrato firmado entre las partes, la relación establecida entre las partes requiere de la correcta ejecución de algunas acciones, como por ejemplo, la emisión y gestión de recibos de la cuota sindical.
- c) Exigencias legales derivadas de la Ley Orgánica de Libertad Sindical; derecho al libre ejercicio de la actividad sindical.
- d) Interés legítimo; en atender y responder a cualquier consulta que puedas dirigirlas sobre la actividad del sindicato y/o su efectación en tu ámbito particular.

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

6. Destinatarios

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

- a) Federaciones y Uniones Territoriales que confirman la Confederación de UGT, las cuales serán las encargadas de gestionar las comunicaciones y relación directa con el afiliado/a para las finalidades principales anteriormente descritas.
- b) Otros organismos independientes pero que son parte de UGT y complementan tu actividad sindical en determinados sectores o ámbitos.
- c) Organismos públicos u otras entidades en el marco de las actividades o programas ejecutados como parte de la acción sindical. Tu participación en estos programas o proyectos únicamente se materializará con tu solicitud expresa al organismo correspondiente del sindicato, los cuales contarán con sus propios formularios de adhesión y su propia cláusula de Protección de Datos para una mayor información sobre los mismos.

7. Ejercicio de Derechos

Como titular de los datos tratados por UGT tienes la posibilidad de ejercer los derechos de acceso, rectificación, oposición, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y a no ser objeto de decisiones automatizadas basadas exclusivamente en tratamientos automatizados.

Estos Derechos los puedes ejercer mediante comunicación a las direcciones del DPO y postal indicadas previamente.

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

Por último, te informamos de que tienes la posibilidad de realizar las reclamaciones que consideres oportunas ante la Agencia Española de Protección de Datos, ya que es el órgano competente en materia de Protección de Datos en España.

DATOS PARA LA CONFORMIDAD DE ALTA A UGT Y AUTORIZACIÓN AL CARGO POR DESCUENTO EN NÓMINA EN LA EMPRESA
 Luego a la recepción de este aviso y hasta nueva orden, se me descuenta de mi nómina la cuota sindical a la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de acuerdo a las mensualidades e importos que le serán comunicados con la presentación de la presente

NOMBRE DEL AFILIADO/A (deletar/si) _____

DNI, NIE, PASAPORTE

FIRMA DEL DEUDOR/A