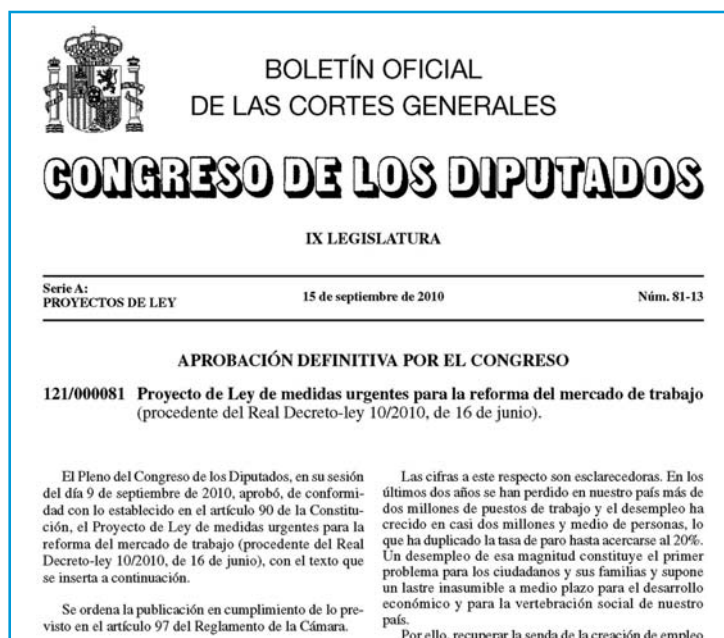


LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO: principales novedades



Sumario:

- La reforma laboral01 a 04
 - Aspectos destacados
 - Modificaciones al RD-Ley 10/2010

- Ayudas y subvenciones05 a 07
 - Plan Re-solve+

- No olvides08
 - Medidas contra la morosidad
 - Cese de actividad para autónomos

El pasado 18 de septiembre se publicó en el BOE, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, y que ha entrado en vigor el 19 de septiembre. A continuación se hace una reseña de lo más destacado.

El contrato de obra. Podrá tener una duración máxima de 3 años, pudiendo llegar a 4 si se pacta en convenio colectivo sectorial. Este límite temporal será aplicable a los contratos suscritos desde la entrada en vigor de la ley.

Encadenamiento de contratos. Adquirirán la condición de fijos los trabajadores que en un período de 30 meses hubieran estado contratados 24 o más meses en el mismo o diferente puesto de trabajo, con la misma empresa o grupo de empresas, sea directamente o a través de empresas de trabajo temporal, mediante dos o más contratos. Una vez se cumpla esta condición, la empresa en un plazo de 10 días, deberá entregar al trabajador un escrito justificativo de su nueva condición de trabajador fijo en la empresa. Su no entrega se tipifica como infracción leve sancionable con multa de 60€ a 625€.

Aumenta progresivamente la **indemnización al término de los contratos temporales** pasando de los 8 a los 12 días por año trabajado, de modo que los 12 días no se abonarán hasta 1 de enero de 2015. En el incremento del importe de la indemnización se seguirá la siguiente escala:

- Ocho días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren hasta el 31 de diciembre de 2011.
- Nueve días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2012.
- Diez días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2013.
- Once días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2014.
- Doce días de salario por cada año de servicio para los contratos temporales que se celebren a partir del 1 de enero de 2015.

La reforma laboral



En cuanto al **despido**, la reforma redefine las causas de extinción tanto del despido colectivo como por causas objetivas. El nuevo texto pretende facilitar la extinción del contrato, no ya sólo en base a la situación presente de la empresa sino a aquella que se prevé en el futuro, admitiendo como causa del despido las “pérdidas previstas”.

El plazo de preaviso del despido pasa de un mes a 15 días.

Los defectos formales en su tramitación determinarán su improcedencia y no su nulidad. El error excusable en el cálculo de la indemnización no generará la improcedencia del despido, si bien deberán abonarse las cantidades correctas.

En los contratos formalizados desde el 18 de junio de 2010, sean ordinarios o de fomento, cuando se extingan por causas objetivas, siempre que hayan tenido una duración mínima de un año, el FOGASA abonará, de la indemnización que corresponda, 8 días. En estos despidos, la empresa deberá incluir en la comunicación al trabajador el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización.

Se facilita el despido por absentismo. A partir de la reforma, el despido por causas objetivas por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, será factible si éstas alcanzan un 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de 12 meses, siempre que el índice de absentismo total del centro de trabajo supere el **2,5%** en los mismos períodos de tiempo. Hasta la fecha, el índice de absentismo del resto de la plantilla debía de alcanzar un 5% para poder proceder al despido. (Disposición adicional vigésima)

Tramitación de los Expedientes de Regulación de Empleo. En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores, la resolución autorizando la extinción de la autoridad laboral deberá emitirse en un plazo máximo de 7 días naturales. La falta de pronunciamiento se entenderá como autorización en los términos pactados. A falta de acuerdo la autoridad laboral deberá pronunciarse en un plazo máximo de 15 días naturales. La falta de pronunciamiento expreso se entenderá como autorización de la extinción en los términos solicitados.

Se incrementa la bonificación en contingencias comunes pasando del 50% al 80%. Esta bonificación se percibía respecto a los trabajadores incluidos en un ERE cuyo contrato se suspendía de forma temporal o se le reducía la jornada. Se aplica mientras dura la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días. Desde la Reforma se podrá alcanzar el 80% de bonificación, si el ERE incluye medidas para reducir los efectos de la regulación de empleo entre los trabajadores afectados; tales como acciones formativas durante el período de suspensión, para favorecer la empleabilidad o polivalencia de los trabajadores, o medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar o cualquier otra medida que favorezca la conciliación de la vida familiar y profesional o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el mantenimiento del empleo en la empresa. (artículo 9)

Contrato para el fomento de la contratación indefinida. Se amplía el número de colectivos beneficiarios. Se podrá concertar con trabajadores que cumplan al menos uno de los requisitos establecidos, incluyéndose entre ellos, estar inscrito como demandante de empleo un mes ininterrumpidamente.

Los colectivos con los que se puede formalizar este contrato:

- Jóvenes desde 16 hasta 30 años de edad, ambos inclusive.
- Mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.
- Mayores de 45 años de edad.
- Personas con discapacidad.
- Parados que lleven, al menos, un mes inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo.
- Desempleados que, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal, incluidos los contratos formativos.
- Desempleados a quienes, durante los dos años anteriores a la celebración del contrato, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

En esta modalidad contractual, la indemnización por despido objetivo, declarado o reconocido como improcedente, es de 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de 24 mensualidades, manteniendo en caso de despido disciplinario declarado o reconocido como improcedente la indemnización de 45 días, hasta un máximo de 42 mensualidades.

A partir de la reforma si el trabajador alega que el empresario utiliza inadecuadamente esta forma de despido para abaratar el coste de la indemnización, no siendo objetivo, sino que la causa real es de carácter disciplinario, a él le corresponderá la prueba sobre esta cuestión.

La reforma laboral

Antes del 31 de diciembre, podrán transformarse en contratos para el fomento, los contratos temporales anteriores al 18 de junio. También podrán transformarse los contratos temporales formalizados después de esta fecha hasta el 31 de diciembre de 2011, si bien su duración como temporales no podrá exceder de 6 meses, límite que no será aplicable si se trata de contratos formativos.

Contrato en prácticas, se amplía el plazo para esta modalidad de contratación a 5 años desde la finalización de los estudios (7 años para personas discapacitadas).

Contrato de formación. Se modifica el régimen salarial. En el segundo año percibirán el SMI íntegro, al margen de la parte de jornada que dediquen a su formación teórica. Se incluye la cobertura de la protección por desempleo, debiendo cotizar por dicha contingencia, sobre la base mínima de accidentes de trabajo. Se establece una bonificación del 100% de todas las cuotas si con el contrato de formación se incrementa la plantilla de la empresa.

Los contratos de formación celebrados antes del 18-06-10, seguirán regulándose por la normativa anterior. No obstante, si se prorrogan, a partir de la prórroga se deberá cotizar por desempleo, con derecho a obtener la bonificación.

Hasta el 31 de diciembre de 2011, el contrato en formación podrá celebrarse con menores de 25 años, sin que sea de aplicación el límite de edad establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Tanto para los contratos en **prácticas como para los de formación**, se interrumpirá el cómputo de su duración en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia natural y paternidad.

Autónomos; en cuanto a la **prestación económica a la que tendrán derecho los autónomos** por cese de actividad, el autónomo no podrá percibirla por segunda vez hasta que hayan transcurrido 18 meses desde el último reconocimiento de esta prestación.

Agencias. A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones y restricciones para contratar por medio de ellas.

Respecto a las **bonificaciones** a la contratación destacar:

- Los contratos bonificados del programa de fomento de empleo quedan en la mayoría de los supuestos derogados desde el 18-06-10.
- Quedan derogados los contratos de fomento de empleo por la contratación de mujeres en general, mujeres tras los 24 meses siguientes al parto, mujeres reincorporadas tras 5 años de inactividad laboral, desempleados inscritos 6 meses, desempleados con cargas familiares, desempleados perceptores de prestaciones por desempleo.
- Los contratos bonificados de menores de hasta 30 años, mayores de 45 años, y transformaciones de formativos, relevo y de sustitución, se derogan, pero la nueva normativa establece un nuevo régimen de bonificaciones.
- La nueva normativa regula la bonificación de cuotas en la contratación de menores hasta los 30 años que no hayan completado la escolaridad obligatoria o no tengan titulación profesional, y acrediten inscripción como desempleados durante al menos 12 meses en el período de 18 meses anteriores al contrato, y la contratación de mayores de 45 años, con una inscripción como demandante de empleo de al menos 12 meses en los 18 meses anteriores.
- Se regula, asimismo, por la nueva normativa la bonificación de cuotas en la transformación en indefinida de contratos formativos, relevo o sustitución.
- Para tener derecho a las nuevas bonificaciones es necesario que la contratación o transformación suponga un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa computado en el promedio de los últimos 90 días.
- Es necesario también que el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación o transformación se mantenga durante todo el período de bonificación, debiendo sustituir en caso de extinciones no exceptuadas de trabajadores con contratos indefinidos a dicho trabajador en un plazo máximo de dos meses, al menos con la misma jornada.

En caso de que la extinción sea la de un contrato bonificado por esta normativa, si el contrato para sustituir a dicho trabajador se realiza con una persona del colectivo bonificado, este nuevo contrato dará lugar a la bonificación correspondiente al colectivo protegido durante el tiempo que reste desde la extinción del anterior contrato, hasta cumplir los 3 años totales de bonificación.





MODIFICACIONES MÁS SIGNIFICATIVAS DE LA LEY RESPECTO AL RD-LEY 10/2010 DE 16 DE JUNIO

- En materia de encadenamiento de contratos temporales, se incluye una regulación más precisa sobre los efectos de los contratos temporales formalizados antes del 18-06-10 y del vigente en esa fecha.
- El incumplimiento de la empresa de comunicar al trabajador la condición de fijo por superar los 3 años o por encadenamiento, se tipifica expresamente como infracción leve.
- **Se modifica el concepto de causa económica en los despidos colectivos.**
- En caso de acuerdo en el ERE, la resolución se debe dictar en plazo de 7 días naturales, con silencio administrativo positivo.
- La autoridad laboral puede plantear demanda de oficio en caso de dolo, coacción o abuso de derecho en el acuerdo del ERE.
- En casos de ERE de reducción de jornada, durante el período de reducción no podrán realizarse horas extraordinarias, salvo fuerza mayor.
- En los casos de desempleo parcial, la consumición de la duración de la prestación por desempleo se produce proporcionalmente por las horas reducidas y no por días enteros.
- Se modifica en la **extinción por causas objetivas por absentismo** (Art.52.d ET), el nivel de absentismo total de la plantilla, del 5% al 2,5%, para posibilitar la extinción.
- Se da validez a las transformaciones de contratos temporales en indefinidos de fomento a la contratación indefinida, una vez transcurridos 20 días desde la transformación.
- Si el trabajador con un contrato de fomento a la contratación indefinida reclama judicialmente y alega que la utilización del procedimiento de despido objetivo no se ajusta a derecho porque la causa real es disciplinaria, corresponderá al mismo la carga de la prueba sobre esta cuestión.
- Se modifica la regulación de limitación para poder formalizar el contrato de fomento a la contratación indefinida, computándose únicamente las extinciones en los 6 meses anteriores de contratos indefinidos ordinarios por causas objetivas improcedentes posteriores al 18-06-10, afectando la limitación únicamente a la cobertura del mismo puesto de trabajo del afectado por la extinción o despido.
- En la regulación del **descuelgue salarial**, si las consultas finalizan con acuerdo, sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en el acuerdo.
- En las bonificaciones que se aplican en los ERE de suspensión o reducción, la obligación de mantenimiento del empleo se reduce de 12 meses a 6 meses en los ERE con acuerdo posteriores a la nueva normativa.
- En los contratos bonificados de menores de 30 años o mayores de 45 años, la inscripción como demandante de empleo debe ser de al menos 12 meses en los 18 meses anteriores.
- La obligación de sustitución de los trabajadores indefinidos para mantener el derecho a la bonificación se amplía hasta un período de 2 meses, y se posibilita que si la extinción afectó a un trabajador bonificado por esta normativa, la contratación del sustituto posibilite la bonificación si pertenece a uno de los colectivos bonificados, por el tiempo restante hasta los 3 años.
- Se regula la **obligación de los beneficiarios de prestaciones por desempleo** a partir de los 30 días de percepción a participar en acciones formativas.
- Se da nueva redacción al límite del salario en especie del 30%, incluyendo a todas las relaciones laborales especiales. Además, no puede minorarse en dinero el importe íntegro SMI.



Ayudas y subvenciones



IGAPE – PLAN RE-SOLVE+: APOYO AL CIRCULANTE

OBJETO

Apoyo al acceso a la financiación avalada para circulante.

BENEFICIARIOS

Pymes, personas físicas, agrupaciones de personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes u otro tipo de unidad económica o patrimonio con domicilio fiscal en Galicia, y que desarrollen alguna de las actividades señaladas en el anexo I de las bases.

REQUISITOS PRINCIPALES DEL PROYECTO

Podrán acogerse las pymes que formalicen una nueva póliza de crédito o préstamo para financiar su activo corriente: nóminas, tributos, Seguridad Social, alquiler, leasing, proveedores, acreedores, reparaciones, deudas bancarias a largo plazo en el vencimiento y cuotas de leasing.

No se financiarán inversiones en inmovilizado o activos financieros, ni la cancelación anticipada de pasivos bancarios.

IMPORTE

El máximo de préstamo/crédito será de 150.000€ y el mínimo de 3.000€.

PLAZO.

El plazo de vigencia será de tres años.

TIPO DE INTERÉS.

Euribor a 6 meses + tipo adicional pactado entre las partes (sin superar los 2,75 puntos).

COMISIONES.

Las comisiones máximas que la entidad financiera podrá repercutir serán: 1,5% de apertura, 0,5% de estudio, y para pólizas de crédito además una comisión de disponibilidad trimestral máxima del 0,50% sobre el saldo medio no dispuesto.

GARANTÍAS.

La garantía a favor de las entidades financieras será el aval de la sociedad de garantía recíproca adheridas al convenio y el aval en esta línea será del 100% del riesgo.

CUANTÍA DE LAS AYUDAS

Ayuda en forma de garantía. Consistirá en el reaval del Igape durante la vigencia de la operación de préstamo/crédito, en garantía del 25% del riesgo asumido por la Sociedad de Garantía Recíproca.

IGAPE – PLAN RE-SOLVE+: REFINANCIAMIENTO DE PASIVOS

OBJETO

Facilitar a las Pymes gallegas la posibilidad de acomodar los compromisos derivados de su deuda las previsiones de ingresos a medio plazo, para evitar tensiones de tesorería.

BENEFICIARIOS

Pymes empresas, personas físicas, agrupaciones de personas físicas o jurídicas, comunidades de bienes u otro tipo de unidad económica o patrimonio, con domicilio fiscal en Galicia, y que desarrollen alguna de las actividades del anexo I de las bases.

REQUISITOS PRINCIPALES DEL PROYECTO

Podrán acogerse las empresas que formalicen un préstamo a largo plazo para a la cancelación/modificación de pasivos financieros formalizados con entidades de crédito y con vencimiento la corto/medio plazo, para acomodar los flujos monetarios y evitar problemas de liquidez.

Se entenderán por pasivos financieros refinanciables las pólizas de préstamo o crédito y leasing, con vencimiento no superior a 2 años a partir de la fecha de solicitud de la ayuda en el Igape.

No son pasivos refinanciables los que ya tuviesen cualquier tipo de subvención. Tampoco pueden acogerse a esta línea las empresas incursas en situación concursal o en situaciones legales de disolución de la sociedad.

Ayudas y subvenciones



IMPORTE

El importe máximo del préstamo subsidiable será de 300.000€ y el importe mínimo atendible será de 6.000€.

PLAZO

El plazo de vigencia será de 5 años.

TIPO DE INTERÉS

Euribor a 6 meses + tipo adicional pactado entre las partes (sin superar los 2,75 puntos).

COMISIONES

Las comisiones máximas que la entidad financiera podrá repercutir serán:

1,5% de apertura, 0,5% de estudio, y para pólizas de crédito además una comisión de disponibilidad trimestral máxima del 0,50% sobre el saldo medio no dispuesto.

Garantías. La garantía a favor de las entidades financieras será el aval de la SGR adheridas al convenio. El porcentaje del aval en los préstamos para refinanciamento de pasivos será del 50% del riesgo.

La entidad financiera podrá requerir garantías personales o reales por la parte no avalada por la SGR, pero en ningún caso, retenciones de cuentas, créditos, pagos de intereses, reintegro de imposiciones la plazo o cualquier otro activo líquido o financiero que puedan detraer liquidez de la empresa. Deberán formalizarse dos pólizas, una correspondiente al 50% avalado por la SGR y otro por el 50% no avalado por la SGR. Ambas pólizas deberán formalizarse simultáneamente.

Las garantías a favor de la SGR serán el reaval del Igape en cobertura del 25% del riesgo, y como garantía adicional podrán requerir garantías personales, pero en ningún caso depósitos de activos líquidos o financieros que puedan detraer liquidez de la empresa, adicionales a las aportaciones reintegrables a los fondos de las [SGR] estipuladas para la operación.

CUANTÍA DE LAS AYUDAS

Ayuda en forma de garantía. Consistirá en el reaval del Igape durante la vigencia de la operación de préstamo/crédito, en garantía del 25% del riesgo asumido por la SGR.

IGAPE – PLAN RE-SOLVE+: AMPLIACIÓN DE CAPITAL SOCIAL

OBJETO

Facilitar el acceso a la financiación para reforzar la estructura financiera de las PYMES.

BENEFICIARIOS

Socios actuales o futuros de pymes con forma jurídica (sociedades o cooperativas constituidas), que soliciten financiación para participar en una ampliación de capital social con desembolso inicial del 100%.

Los socios pueden ser personas físicas o jurídicas, y las sociedades que amplíen el capital tendrán el centro en Galicia realizando alguna de las actividades del Anexo I de las bases.

No entrarán las ampliaciones de capital si la empresa emisora había efectuado una reducción del capital social en los últimos 3 ejercicios (excepto para compensación de pérdidas).

REQUISITOS PRINCIPALES DEL PROYECTO

Importe del préstamo. El importe máximo será de 250.000€ por socio que suscribe capital y de 500.000€ por empresa que amplía su capital social. El importe mínimo atendible, por cada uno de los socios, será de 3.000 €.

El volumen del préstamo con derecho a subsidiación lo determinará el Igape, fijándose el límite máximo de ampliación subvencionable cuando se alcance la relación 55/45 entre fondos propios y pasivo ajeno.

PLAZO

El plazo de vigencia será de un mínimo de 7 años. No hay plazo máximo pero las ayudas del IGAPE se calcularán para un préstamo teórico a 7 años.

TIPO DE INTERÉS

Euribor a 6 meses + tipo adicional pactado entre las partes (máximo 2,75 puntos).

Ayudas y subvenciones

COMISIONES

Las comisiones máximas que la entidad financiera podrá repercutir serán:

1,5% de apertura, 0,5% de estudio, y para pólizas de crédito además una comisión de disponibilidad trimestral máxima del 0,50% sobre el saldo medio no dispuesto.

GARANTÍAS

La garantía a favor de las entidades financieras será el aval de la sociedad de garantía recíproca. El porcentaje del aval será del 100% del riesgo.

Las garantías a favor de la SGR serán el reaval del Igape en cobertura del 25% del riesgo, y como garantía adicional podrán requerir garantías personales.

Las obligaciones derivadas de estos préstamos (serán por cuenta exclusiva del socio, sin que en modo alguno puedan repercutir en la sociedad emisora de la ampliación.

CUANTÍA DE LAS AYUDAS

Ayuda en forma de garantía:

Consistirá en el reaval del Igape durante la vigencia de la operación de préstamo/crédito, en garantía del 25% del riesgo asumido por la SGR. En esta línea el reaval del Igape tendrá una vigencia máxima de siete años desde la formalización de la operación.

Ayuda en forma de subsidiación del tipo de interés:

A las operaciones acogidas a la línea de ampliación de capital outorgaráselles una ayuda adicional del 5% del principal del préstamo formalizado. La dicha ayuda se corresponde con una subsidiación al tipo de interés de aproximadamente 1,50 puntos porcentuales para un préstamo teórico a 7 años, con amortización trimestral y sin carencia.

La ayuda financiera que si conceda se pagará de una sola vez.

CARACTERÍSTICAS COMUNES DE LAS LÍNEAS DEL PLAN RE-SOLVE+

INFORMACIÓN Y TRAMITACIÓN

El interesado deberá cubrir previamente un cuestionario descriptivo de las circunstancias del solicitante y del proyecto en la dirección de la Internet <http://www.tramita.igape.es>
Servicio de Asistencia Técnica: números 902 300 903 o 981 541 147.

PLAZO PRESENTACIÓN SOLICITUDES

Hasta el 30 de diciembre de 2010.

REFERENCIA LEGISLATIVA

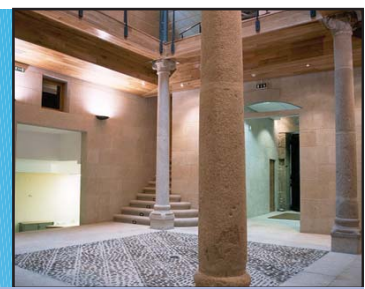
Resolución del 21 de septiembre de 2010 (DOG Nº182 del 21 de septiembre de 2010)

INCOMPATIBILIDADES

Compatibles con cualquier otra ayuda pero en ningún caso, aisladamente o en concurrencia con otras, superarán los límites máximos de ayuda establecidos por la UE. Estas ayudas financieras tienen la consideración de ayuda de mínimis.



No olvides...



MEDIDAS DE LUCHA CONTRA LA MOROSIDAD: aspectos más destacados

Recogemos a continuación los aspectos más destacados de la Ley 15/2010 de Medidas de Lucha contra la Morosidad en Operaciones Comerciales

1. La Ley se aplica a los pagos derivados de operaciones comerciales entre empresas, entre empresas y Administración, y también entre el contratista principal y sus proveedores y subcontratistas. No es aplicable si vende a consumidores finales.
2. **Los plazos de pago se cuentan por días naturales**, aunque sean festivos.
3. **El plazo máximo para pagar las facturas es de 60 días**, y no se puede ampliar por acuerdo entre partes. Para la Administración, el plazo límite de pago es de 30 días.

Ninguno de los dos plazos será efectivo hasta **1 de enero de 2013**. Durante este período los plazos se irán reduciendo progresivamente. Actualmente el plazo máximo de pago para las empresas es de 85 días hasta el 31/12/2011, y el de la Administración es de 55 días hasta el 31/12/2010.

4. El plazo máximo para enviar la factura a los clientes es de 30 días desde que prestemos el servicio o reciban la mercancía. Pueden agruparse facturas a lo largo de un período no superior a 15 días.
5. A partir del ejercicio 2010, se deben mencionar expresamente en la memoria de la cuentas anuales los plazos de pago a los proveedores. Reducción en un 5% anual de la masa salarial del sector público.

Protección por cese de actividad para autónomos

El 6 de agosto de 2010 fue publicada la Ley 32/2010 por la que se establece un **sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos**, y que entrará en vigor el 6 de noviembre.

REQUISITOS

1. Encontrarse en **situación legal de cese** de actividad, es decir, cuando concurra alguna de las causas siguientes:
 - Motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos determinantes de la inviabilidad de proseguir la actividad.
 - Fuerza mayor, determinante del cese temporal o definitivo de la actividad.
 - Pérdida de la licencia administrativa, siempre que constituya un requisito para el ejercicio de la actividad y no venga motivada por incumplimientos contractuales o por comisión de infracciones, faltas administrativas o delitos imputables al solicitante.
 - Cese temporal o definitivo de la actividad por causa de violencia de género.
 - Divorcio, si el autónomo divorciado o separado ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su ex cónyuge o de la persona de la que se ha separado, y que dejan de ejercerse a causa de la ruptura o separación matrimonial.
2. Estar afiliados y en situación de alta en RETA y cubiertas las contingencias profesionales.
3. Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad.
4. Suscribir el compromiso de actividad (actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora).
5. No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión de jubilación.
6. Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN (DEPENDIENDO DEL PERIODO COTIZADO):

De 12 a 17 meses cotizados	2 meses
De 18 a 23 meses cotizados	3 meses (4 para mayores de 60 años)
De 24 a 29 meses cotizados	4 meses (6 para mayores de 60 años)
De 30 a 35 meses cotizados	5 meses (8 para mayores de 60 años)
De 36 a 42 meses cotizados	6 meses (10 mayores de 60 años)
De 43 a 47 meses cotizados	8 meses (12 mayores de 60 años)
De 48 en adelante	12 meses

IMPORTE DE LA PRESTACIÓN

70% de la base reguladora (promedio de las bases por las que se hubiere cotizado durante los 12 meses continuados e inmediatamente anteriores a la situación de cese).

Cuotas a pagar: 29,4% + contingencia profesional + contingencia por cese (2,2%).