

Webinar FAETEDA: Prácticum sobre derecho laboral y fiscal aplicado a las artes escénicas

Fecha: 21 de octubre de 2021

Impartido por: Isabel Vidal (Gerente del Grup Focus, Presidenta de ADETCA y Vicepresidenta primera de FAETEDA)

Bloque 1: Contratación de artistas europeos

Siempre que los periodos de estancia en España **no superen los 3 meses de duración**, los ciudadanos que forman parte de la Unión Europea solo tendrán que estar en posesión del carnet de identidad o pasaporte en vigor de su país de origen.

Para los periodos de permanencia en España cuya duración esté comprendida entre **3 meses y 1 año**, será necesario solicitar la Tarjeta Temporal de Residencia. En general, si se contrata a un artista de la Unión Europea, se le aplicará retención en España siempre que la actuación se realice en España. Sin embargo, será necesario comprobar lo que se establece en los convenios internacionales de doble imposición.

Bloque 2: Tipos de contratos (ensayos, altas y bajas en bolos de gira)

Por norma general, el contrato de artistas se encuadra en un contrato de duración determinada por obra o servicio (código 401).

Se recomienda elaborar un único contrato donde se detalle el tiempo previsible de ensayos, el tiempo previsible de temporada de exhibición en teatro y el periodo previsto en caso de gira. De esta forma, se negocian las condiciones una sola vez.

En los casos en los que solo se realice un bolo, habrá que firmar un contrato para ese único bolo. Sin embargo, si se van a realizar varios bolos, podrá formalizarse un único contrato por gira, especificando los bolos previstos. Es necesario que esté por escrito, para que el trabajador se comprometa a realizar la gira.

En caso de realizar ensayos y que el primer bolo sea al día siguiente de terminarlos, lo conveniente sería hacer una cotización y salario de corrido. No sería correcto dar de baja al trabajador el día que finalizan los ensayos y de alta al día siguiente para el bolo. De hecho, es obligatorio mantener el alta entre ensayos y funciones, a no ser que se pase más de una semana entre ambas. Lo mejor sería establecer una nómina por mes y, si se prefiere, detallar en las nóminas la diferencia entre retribución salarial por bolos y retribución salarial por ensayos.

En definitiva, el empresario o productor deberá formalizar el alta (con carácter previo) en la seguridad social desde el primer día de ensayos, hasta el final de la temporada en teatro (a excepción de posibles interrupciones de los ensayos, en cuyo caso tendrán que constar en contrato). En los casos de giras, se deben tramitar las correspondientes altas y bajas en la Seguridad Social para cada día de bolo, considerándose también los días de desplazamiento.

Un caso específico que modifica esta premisa es lo ocurrido en Galicia, ya que en la mesa paritaria los sindicatos votaron en bloque en contra de un contrato único por gira, con altas en cada bolo. Sin embargo, en principio en un contrato podría detallarse el alta de corrido para ensayos, alta de corrido para giras, y alta y baja única para días sueltos de bolo.

En las giras se debe dar de alta al trabajador tanto en el desplazamiento (aunque no cobre estos días), como en los días de bolos (cuando cobra). Sin embargo, en Galicia existe una situación particular. En este caso, los técnicos están dados de alta y cobran como si trabajaran por el día anterior y posterior al bolo. Realmente, al final esta situación es igual, ya que lo que uno paga por bolo (un día de salario), el otro lo paga en 3 días de salario (con 3 días de alta).

En cualquier caso, en ambos casos el trabajador ha de estar dado de alta tanto en el desplazamiento, como en el bolo, de lo contrario, si ocurre cualquier accidente laboral el trabajador no estaría cubierto. De hecho, muchas compañías lo que hacen es dejarlo dado de alta hasta que con seguridad se sepa que está todo correcto y le dan de baja de forma retroactiva. La situación que se lleva a cabo en Galicia podría ser una puerta de salida para las jornadas laborales tan largas de los técnicos, se podrán concentrar las 12 horas del trabajo del bolo en 3 días de jornada laboral.

Bloque 3: Registro de jornada de artistas y prevención de riesgos laborales

De acuerdo con el RDL 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, se establece la obligatoriedad de registrar la jornada laboral diaria de cada trabajador, concretando el horario de inicio y fin, desde el día 12 de mayo de 2019.

El registro de jornada de los artistas supone ciertas dificultades, debido al carácter especial de este tipo de trabajos. El RDL 8/2019, de 8 de marzo, establecía ciertas excepciones a la obligación general de este registro horario para las relaciones de carácter especial. De esta manera, se entendía que, de forma general, no se aplicaría el mandato de registro de jornada, excepto si disponen de una normativa específica que así lo indique. Sin embargo, al disponer nuestro sector de una norma específica, hubo que realizar una revisión de la normativa específica de los artistas, así como del RD 1435/1985, de los diferentes convenios colectivos y del TRET.

En base a esto, surge la duda y la controversia sobre la obligación de registrar la jornada por parte de los artistas. Dado que la norma específica remite al Estatuto de los Trabajadores como norma supletoria, podría interpretarse la obligación de aplicar la general de la norma. Tras consultar a la Administración, esta estableció que debía registrarse la jornada del artista.

Por todo ello, en mayo de 2019, FAETEDA trasladó a sus socios la recomendación de llegar a un acuerdo sindical vía convenio, para acordar con los sindicatos la **inaplicación provisional para los actores y actrices de teatro**. Considerando que se encuentran en uno de los supuestos de excepcionalidad, al tratarse de una relación de carácter especial recogida en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores. **Se pide a los socios de FAETEDA que indiquen urgentemente la primera notificación de registro de jornada que puedan recibir.**

Respecto a los técnicos, al encontrarse en el Régimen General de Trabajadores, por el momento deberán realizar el registro de jornada de forma obligatoria. En lo que respecta al trabajo de los técnicos, existen varias peculiaridades, sobre todo en las giras, ya que las jornadas laborales pueden alcanzar las 12 horas. Por ello, se está empezando a trabajar en un cambio de sistema de jornada para los trabajadores de las artes escénicas, a partir de nuestro hecho diferencial, sobre todo en giras, para incluirlo en el Real Decreto de jornadas especiales. También se está tratando de incluir la excepción del registro de jornada en la posible modificación del Real Decreto Artistas, pero todavía se encuentra paralizada.

En cuanto a las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, se aplican las mismas que para el resto de personas trabajadoras (formación, información, vigilancia en la salud, etc.). Dado que en el sector de las artes escénicas podrían existir situaciones de riesgo (espectáculos de magia, circo, etc.) la mejor forma de prevenir este tipo de situación se basa en la experiencia y los ensayos.

Bloque 4: Dietas e itinerancia

En primer lugar, es necesario recalcar que los contratos para la realización de una obra o servicio (código de contrato 401) han de formalizarse por escrito. En los contratos suscritos para la realización de temporada y gira, hay que especificar en el contrato inicial que es para la realización de temporada en (plaza de contratación) y "posible gira", para que quede constancia que la gira y el posible desplazamiento es accesorio.

También se recomienda introducir en el contrato laboral una cláusula indicando el concepto de "**centro de trabajo itinerante**", a efectos del tratamiento de las dietas en materia de tributación, en el supuesto de bolos en diferentes localidades. De esta forma, se entenderá que el centro de trabajo es itinerante a los efectos de exención de cotización y de tributación de las dietas de manutención.

Ejemplo de cláusula a incluir en el contrato laboral en el supuesto de gira: "Este contrato contempla la realización de una gira con funciones en varias localidades, por lo que el centro de trabajo es itinerante a los efectos de exención de cotización y de tributación de las dietas de manutención, alojamiento y locomoción, siempre que las actuaciones se realicen en municipios distintos al que constituye la residencia habitual del trabajador".

Cabe señalar que el concepto dietas exentas no se considera únicamente cuando se traslada un trabajador de un sitio a otro, sino que ha de comprobarse la itinerancia del espectáculo. Por lo tanto, antes de detallar los casos en los que cotizan o no las dietas, se ha de diferenciar entre el concepto de "centro de trabajo de la empresa" y "centro de trabajo de itinerante".

Cuando se contrata a personal para hacer un bolo, un día o varios, en una única localidad, se considera que el centro de trabajo es el lugar para el que se contrata, no el del centro de trabajo de la empresa. Como se contrata únicamente para realizar uno o varios bolos en una misma localidad, no existe desplazamiento a efecto de dietas, ni itinerancia. Por lo tanto, si se pagan dietas, tendrán que tributar en IRPF y se tienen que integrar en la base de cotización a la seguridad social.

Sin embargo, si se contrata a personal para que haga una gira y actúe en diferentes localidades consecutivas, se considera que el centro de trabajo es itinerante. Por ello, la

normativa del IRPF establece su exención en IRPF, siempre que no superen los límites establecidos (media dieta 26,67 € / dieta completa 53,34 € y estancia -hotel- por lo que se justifique). Estas dietas también están excluidas de cotización a la seguridad social, tal como establece el Reglamento de cotización, el cual se remite a la regulación del IRPF. El requisito imprescindible es que todas las localidades itinerantes han de ser diferentes al domicilio habitual del trabajador.

En todo caso, el empresario, en su condición de pagador es el que debe probar la realidad del desplazamiento, justificando el día, el lugar y el motivo del desplazamiento.

Surge una duda a este respecto, ¿las dietas que no cotizan por itinerancia son suplidas y no se puede pagar una cantidad al trabajador si no justifica con ticket dicho gasto? La empresa pagadora ha de guardar todos los tickets (sobre todo de los hoteles). Sin embargo, en lo que se refiere a los restaurantes, si yo como empresa tengo una dieta convenida según el convenio de artistas, no haría falta presentar el ticket de los trabajadores en la inspección para justificar las dietas exentas. Con el convenio de artistas ya se demuestra que pagas una dieta.

A continuación, se detallan los casos en los que cotizan las dietas y los casos en los que están exentas.

- **Dietas que SÍ COTIZAN:** Aquellas en las que hay una sola contratación en una sola plaza, con independencia de los días de trabajo, sea o no mi centro de trabajo. Aunque se desplacen a otra ciudad los trabajadores, no se considera itinerancia si es en una sola plaza (ya que cuando se contrata al personal, se considera que el centro de trabajo es el lugar para el que se contrata, no el centro de trabajo de la empresa, por lo que no existe desplazamiento a efecto de dietas). Además, si los espectáculos son distintos tampoco serán considerados itinerantes y por lo tanto deben tributar.

Por otro lado, si el bolo se realiza en el lugar de domicilio del trabajador, también deberá cotizar. **Las dietas que cotizan y tributan han de ser detalladas en las nóminas del trabajador. Respecto a los pagos de kilometraje, en el caso de que se paguen, también deberán incluirse en la nómina** (lo que no esté en la nómina se considera pago en negro). Estas cuantías pueden pagarse por transferencia o en efectivo. El trabajador debería tener el dinero antes de que se produzca el gasto (si lo tiene que pagar él), a no ser que se haya llegado a otro tipo de acuerdo. Como se mencionaba anteriormente, si la empresa es la que se encarga de pagar deberá guardar el ticket donde se detallan los pagos realizados.

- **Dietas que NO COTIZAN:** Un mismo espectáculo que se hace en varias plazas (prueba de itinerancia). Aunque una función se haga en el lugar de sede de la empresa, si se hace en varias plazas estarán exentas las dietas (hasta los límites legales), ya que se considera un centro de trabajo itinerante. Es necesario que el lugar donde se realice la exhibición del espectáculo no sea donde tiene el trabajador su domicilio.

SÍ COTIZAN	NO COTIZAN
- Una sola localidad (aunque sea en una ciudad distinta a la del lugar de trabajo habitual).	- Varias localidades (aunque una de ellas sea la ciudad de trabajo habitual).
- Varios espectáculos o solo un espectáculo en una plaza.	- Mismo espectáculo de gira en varias plazas.
- Lugar de domicilio del trabajador.	- Lugar distinto al domicilio del trabajador.

Bloque 5: Jubilación

Depende de la situación particular de cada artista y sus condiciones de acceso a la jubilación. La jubilación activa podrá realizarse siempre que la persona tenga 65 años, esté cobrando el 100% de la pensión y que una empresa solicite la jubilación activa. De cara a la jubilación, en el contrato de los artistas siempre se considera que están trabajando a tiempo completo. El artista cobrará un 50% de la pensión, más lo que la empresa le pague.

Bloque 6: Tipos de IVA E IRPF

IVA (Impuesto sobre el Valor Añadido)

- Tipo general del 21%, aplicado a: caché de bolo, intermediarios para la venta entradas, y repartos taquilla con la compañía.
- Tipo reducido 10% aplicado a: venta de entradas y servicios profesionales de intérpretes, artistas, directores y técnicos prestados a los organizadores de obras teatrales y musicales (empresas están exentas).
- Exento: Derechos de autor de personas físicas.

Exención de IVA en los cursos de Artes Escénicas

Está exenta la enseñanza sobre materias incluidas en algunos de los planes de estudios de cualquiera de los niveles o grados del sistema educativo español. Las clases a título particular, prestadas por personas físicas, sobre materias incluidas en los planes de estudios de cualquiera de los niveles y grados del sistema educativo. No tendrán la consideración de clases prestadas a título particular, aquellas para cuya realización sea necesario darse de alta en las tarifas de actividades empresariales o artísticas del Impuesto sobre Actividades Económicas.

IRPF

- Artistas laborales y autónomos: 15% (6% en Ceuta y Melilla). Para los autónomos, el primer año de alta y los dos siguientes, se puede aplicar el 7% de retención.
- Personal régimen general: el que esté establecido. En los contratos inferiores al año, mínimo 2% (0,8% Ceuta y Melilla).

Bloque 7: Criterio de caja aplicado a importes de subvenciones

Existen dos criterios para la liquidación del IVA:

- En el criterio de devengo, se produce la liquidación del IVA cuando se realiza el servicio, sin tener en cuenta el momento de pago.
- En el criterio de caja, se liquida el IVA solo cuando se cobra la factura.

En el caso de importes de subvenciones, se recomienda aplicar el criterio de devengo. Es decir, cuando te conceden/atribuyen la subvención es cuando la tienes que liquidar y no cuando la cobras.

Puedes consultar mayor información en el siguiente enlace:

https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/ Segmentos /Empresas y profesionales/Empresas/IVA/Regimenes de tributacion/Regimen especial del criterio de caja/Nota_informativa.shtml

Bloque 8: Funcionamiento del autónomo colaborador

- Cuenta con una bonificación del 50% en la cuota de autónomos durante los primeros 18 meses, siempre y cuando se dé de alta como nuevo autónomo. Además, durante los 6 meses siguientes, tendrá una bonificación del 25%.
- Está exento de presentar las declaraciones trimestrales de IVA e IRPF. Tan solo habrá de presentar la declaración de la renta como cualquier otro trabajador. Como contrapartida, no se podrán beneficiar de la tarifa plana de 50 €.

Bloque 9: Normativa relevante y novedades legislativas

Estatuto del artista

El 29 de diciembre de 2018 entró en vigor el Real Decreto-Ley 26/2018 por el que se aprobaron medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía. Estas medidas se originan a raíz de la aprobación de la elaboración del ESTATUTO DEL ARTISTA el 6 de septiembre de 2018. Las medidas aprobadas están centradas en: fiscalidad, protección laboral y de Seguridad Social, y compatibilidad entre prestaciones por jubilación e ingresos por derechos de autor.

El 27 de julio de 2021 se publica el Real Decreto 639/2021 por el que se crea y regula la Comisión Interministerial para el desarrollo del Estatuto del Artista. Esta Comisión se ha marcado como una de las primeras medidas de trabajo la modificación del Real Decreto 1435/1985, con el objetivo de adaptarlo al momento actual y que se reconozcan las condiciones laborales al colectivo de artistas.

Novedades y aspectos más relevantes en materia tributaria, laboral y de seguridad social

- *Real Decreto-Ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el cual se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y cinematográfica.*
- *Real Decreto-Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.*

- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO.* Desde el 7 de marzo de 2021, existe la obligación de implementar un Plan de Igualdad para las empresas de entre 101 a 150 personas trabajadoras. A partir del 7 de marzo de 2022, para aquellas entre 50 a 100 personas trabajadoras. Tanto las empresas que ya cuentan con un plan de igualdad, como las que están obligadas a tenerlo por primera vez, deberán adaptar sus planes a este Real Decreto 901/2020. La vigencia del plan de igualdad no podrá ser superior a 4 años y serán objeto de inscripción obligatoria en registro público (cualquiera que sea su origen o naturaleza, obligatoria o voluntaria, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes).
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de IGUALDAD RETRIBUTIVA entre mujeres y hombres.* Todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, han de tener un registro retributivo de su plantilla que contenga, desgornado por sexo, los valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales. La obligación de tener este registro retributivo es exigible desde el 14 de abril de 2021. Las empresas que tienen a su vez obligación de tener un plan de igualdad deberán realizar a su vez una auditoría retributiva, que tendrá la vigencia del plan de igualdad del que forma parte, salvo que se determine otra inferior en el mismo.
- *Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de TRABAJO A DISTANCIA.* Se aplica a trabajadores por cuenta ajena que trabajen a distancia con carácter regular (aquel que se preste, en un periodo de referencia de 3 meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo). El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora. Será necesaria la firma del acuerdo de trabajo a distancia, que podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior. En la publicación de esta norma, se modifica el artículo 40 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), con una revisión al alza (20%) de las cuantías de las sanciones laborales a partir del 1 de octubre de 2021. Como se trata de una norma sancionadora, las infracciones cometidas con anterioridad a esta fecha se sancionan conforme a las cuantías previstas en el momento de su comisión.
- *Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL para 2021.* El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se fija en 965 € tras una subida de 15 € y se aplicará con efecto retroactivo desde 1 de septiembre de 2021.

Cambios en materia laboral y de seguridad social

- *Cotización de los artistas durante periodos de inactividad. Art. 249 Ley SS.SS. (RDL 8/2015).* Los artistas en espectáculos públicos podrán continuar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus periodos de inactividad de forma voluntaria, siempre y cuando acrediten, al menos, 20 días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad, en los 12 meses naturales anteriores a aquel en que soliciten la inclusión a la Tesorería General de la Seguridad Social; debiendo superar las retribuciones percibidas por esos días, la cuantía de 2 veces el salario mínimo interprofesional en cómputo mensual. Dicha inclusión deberá solicitarse en cualquier momento y, de reconocerse, tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud.

- *Reducción del IRPF en los rendimientos del capital mobiliario derivados de la propiedad intelectual.* Se modifica el apartado 4 del artículo 101 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio, que queda redactado de la siguiente forma: “El porcentaje de retención e ingreso a cuenta sobre los rendimientos del capital mobiliario será del 19%. Dicho porcentaje será el 15% para los rendimientos del capital mobiliario procedentes de la propiedad intelectual cuando el contribuyente no sea el autor.”
- *Regulación para la compatibilidad de la pensión de jubilación y la actividad de creación artística.* Podrán acogerse los beneficiarios de una pensión contributiva de jubilación que, con posterioridad al reconocimiento de esta pensión, lleven a cabo una actividad de creación artística por la que perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual, independientemente de que por esta misma actividad perciban otras remuneraciones conexas. La actividad de creación artística será compatible con el 100% de la pensión contributiva de jubilación y el beneficiario tendrá consideración de pensionista a todos los efectos. No será de aplicación a la producción publicitaria, ni al convenio de figuración. Al sector audiovisual de ficción, la aplicación de la compatibilidad es automática. En el ámbito de las artes escénicas, solo será de aplicación esta previsión en el caso de acordarse en el contrato de trabajo una cesión de derechos de propiedad intelectual si se grabase la obra.
- *Nueva Regulación de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.* El 29 de diciembre de 2018, entró en vigor el Real Decreto-Ley 26/2018 por el que se aprobaron medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía. Estas medidas se originan a raíz de la aprobación de la elaboración del **ESTATUTO DEL ARTISTA** el 6 de septiembre de 2018. En su disposición final tercera se establecía lo siguiente: Regulación de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos. El Gobierno, en el plazo máximo de 6 meses desde la publicación de este Real Decreto-Ley, procederá a la aprobación de un real decreto para modificar la regulación de la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos y sustituir el Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto.
- *Modificación del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.*
 - a. Periodo de prueba (art. 14 E.T.). La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio de embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por maternidad, salvo que concurran motivos no relacionados con el embarazo o la maternidad.
 - b. Registro de salarios (art. 28 E.T.). El empresario está obligado a llevar un registro con valores medios de salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.
 - c. Duración y distribución de la jornada (art. 34.8 E.T.). Se incluye la posibilidad de solicitar la adaptación y distribución de jornada, incluida prestación del trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Este derecho podrá ejercerse hasta que los hijos o hijas cumplan 12 años.

- d. Permiso retribuido por nacimiento de hijo (art. 37 E.T.). Desaparece el permiso de dos días por nacimiento.
 - e. Permiso por lactancia que pasa a denominarse “cuidado del lactante”.
 - f. Permiso de paternidad (otro progenitor distinto de la madre biológica) (art. 48 E.T.). Se equipara al permiso de maternidad de 16 semanas, con aplicación gradual. Para el año 2019 el período de suspensión será de 8 semanas, para el año 2020 el período de suspensión será de 12 semanas y para el año 2021 será de 16 semanas.
 - g. Excedencia (art. 46 E.T.). En caso de familias numerosas, cuando el trabajador ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva del puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses (categoría general) o 18 meses (categoría especial).
 - h. Extinción por causas objetivas (art. 53 E.T.) Se amplía el período de protección de las personas trabajadoras que se reintegren tras un período de suspensión de 9 a 12 meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.
 - i. Derechos de información (art. 64 E.T.). El comité de empresa tendrá derecho a recibir información sobre la aplicación del derecho de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Deberá incluirse el registro de salarios y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y las medidas adoptadas para fomentar la igualdad.
 - j. Cálculo de indemnizaciones en supuestos de jornada reducida. En los supuestos de reducción de jornada por cuidado del lactante, el salario a tener en cuenta será el que le hubiera correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción, siempre que no transcurra el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.
- *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.* Se introduce como novedad una prestación de Seguridad Social por “corresponsabilidad en el cuidado del lactante”, regulada en el artículo 183 de la LGSS. La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.