

## U.T. 5. La Seguridad Social.

### Caso práctico

La plantilla de trabajadores está integrada por un gran número de personas con diferentes categorías profesionales y antigüedades, pero todas ellas están **afiliadas a la Seguridad Social**, lo que les proporciona una gran tranquilidad al saber que estarán



protegidas en caso de enfermedad y accidente. Los más mayores también piensan en la jubilación, ya que de su pensión y de los servicios sanitarios y sociales dependerá su futura calidad de vida.

Es inevitable pensar que algún día, todos podamos encontrarnos en una situación difícil, y la única ayuda económica que recibiremos será la que nos dispense la Seguridad Social, que cada día amplía su acción protectora con el fin de cubrir un mayor número de riesgos.



# 1.- Concepto y normas reguladoras de la Seguridad Social.

¿Por qué el Estado asume como una obligación proteger a los ciudadanos frente a riesgos futuros que todavía no se han producido y que puede que nunca lleguen a producirse?

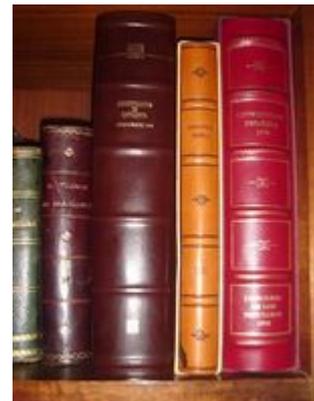
En el transcurso de su vida los seres humanos están expuestos a una serie de riesgos denominados "sociales" por dos razones:

1. En primer lugar, porque amenazan a cualquier persona al ser inherentes a la propia vida del hombre en sociedad.
2. En segundo lugar, porque existe el convencimiento de que es la propia sociedad la que debe organizar la prevención y reparación de los daños derivados de estos riesgos o contingencias comunes y profesionales.

Ante este problema social ineludible que afecta a la mayor parte de la población, el Estado, dentro de su **política del bienestar**, articula el actual Sistema de la Seguridad Social constituido por un conjunto de **técnicas específicas de previsión**, a través de las cuales garantiza a los sujetos incluidos en su campo de aplicación la asistencia y protección adecuada ante determinados estados de necesidad derivados de las contingencias o riesgos sociales asegurados.

Los grandes **principios** que orientan la evolución de nuestro Sistema de Seguridad Social son:

- ✓ **Contributividad:** se dice que estamos ante un sistema contributivo porque existe una proporción entre lo percibido (prestaciones) y lo aportado mediante cotizaciones de empresarios y trabajadores que representan su principal fuente de financiación, siendo mucho menor la aportación del Estado.
- ✓ **Universalidad:** se pretende alcanzar la máxima extensión en su acción protectora y en su campo de aplicación.
- ✓ **Solidaridad intergeneracional:** mientras trabajamos contribuimos a financiar las pensiones actuales.
- ✓ **Equidad e igualdad de derechos:** con independencia del momento y lugar de residencia del asegurado.
- ✓ **Suficiencia:** se intenta garantizar los niveles de bienestar mediante prestaciones adecuadas.
- ✓ **Unidad de Caja:** el Estado es el único titular de todos los recursos de la Seguridad Social.



Prescindiendo del derecho Comunitario Europeo, las normas reguladoras de la Seguridad Social, ordenadas jerárquicamente, son:

- ✓ La [Constitución Española de 1978](#).
- ✓ La Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por [Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social](#) (en adelante TRSS). **Este RDL 8/2015 deroga al RDL 1/1994 de la LGSS.**
- ✓ **Reglamentos generales y particulares** de cada tipo de prestación. Por ejemplo: el Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural o el Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

## Debes conocer

**La Seguridad Social** se creó a finales del siglo XIX, con anterioridad los riesgos eran cubiertos por diversos mecanismos, tales como el ahorro individual, la caridad, la beneficencia, los seguros privados, etc.

La moderna S.S. aparece en la Alemania de Bismarck al instituirse los seguros obligatorios de enfermedad (1883), accidente de trabajo (1884), vejez e invalidez (1889), para los trabajadores de la industria.

En España la evolución histórica de la S.S. podemos fecharla en 1900, con la Ley de Accidentes de Trabajo, posteriormente, en 1919 aparece el primer seguro obligatorio de jubilación denominado "Retiro obrero". Y no será hasta finales de la guerra civil española (1939), cuando aparezcan los seguros sociales obligatorios de vejez, invalidez, muerte, enfermedad, accidentes, desempleo, y protección a la familia.

Estos seguros sociales pronto se mostraron insuficientes lo que condujo a la **Ley General de la Seguridad Social** de 1966 cuyo fin era establecer un modelo unitario e integrado de protección social que ha sido derogada por la vigente normativa: **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**.

## Para saber más

En este enlace podrás conocer su evolución histórica, su organización y los servicios que presta en la actualidad.

[Tesorería General de la Seguridad Social \(TGSS\)](#)

## 2.- Campo de aplicación de la Seguridad Social.

---

### Caso práctico

Carlos explica a Blanca que como cualquier trabajador en España, **debe estar afiliada a la Seguridad Social**, es la forma de que participe en el sistema **cotizando** como trabajadora en activo y de ese modo todos los trabajadores en España, sean del sector que sean y realicen cualquier actividad económica, podamos estar **cubiertos**, no sólo en asistencia sanitaria, sino también en cuestiones de desempleo y protección legal.



### Debes conocer

**En España la asistencia sanitaria es universal**, lo que significa que todas las personas tienen **garantizada asistencia sanitaria básica** aunque no cumplan los requisitos (residencia legal en España e ingresos inferiores a 100.000 euros) para obtener la tarjeta sanitaria. Si se trata de menores de 18 años, tendrán derecho a la misma atención que cualquier ciudadano español. Garantizada la asistencia en embarazo, parto y postparto. En todo caso se atenderán las urgencias por enfermedad o accidente.

La asistencia sanitaria universal existe en la mayoría de países desarrollados y en muchos países en desarrollo, lo que contrasta con la situación de Estados Unidos que es el único país industrializado del mundo sin un sistema generalizado de asistencia sanitaria. En 2006, el censo de los EEUU informó que 46 millones de estadounidenses no tienen cobertura sanitaria alguna, más de un tercio de las familias (36%) que viven por debajo del umbral de pobreza no están aseguradas, más de 9 millones de niños carecen de asistencia sanitaria, 18.000 personas mueren cada año por no estar aseguradas y la mitad de las bancarrotas de las familias son debidas a las facturas médicas.

El campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social se delimita con arreglo a los **principios de territorialidad y nacionalidad**, en base a los cuales quedan incluidas las siguientes personas:



1. Los españoles **que residen** en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente y en ambos casos y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional, ya sea como trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia, socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado, estudiantes y funcionarios públicos, civiles y militares tendrán derechos a prestaciones contributivas si reúnen los requisitos legales. También los españoles residentes que no desarrollen actividad alguna, tendrán derecho a prestaciones no contributivas si reúnen los requisitos de acceso legalmente establecidos.
2. Los españoles **no residentes** (funcionarios de Organizaciones Internacionales y personal al servicio de la Administración española en el extranjero) cuando así lo establezca el Gobierno (funcionarios de Organizaciones Internacionales y personal al servicio de la Administración española en el extranjero) cuando así lo establezca el Gobierno.
3. En cuanto a los **extranjeros** cabe distinguir los siguientes supuestos:
  - ✓ Los hispanoamericanos, portugueses, brasileños, andorranos y filipinos con residencia legal en España, quedan equiparados a los españoles.

- ✓ Los trabajadores comunitarios de la Unión Europea se equiparán a los nacionales, en virtud del principio de igualdad de trato que rige la normativa comunitaria (artículo 51 del Tratado de la CEE).
- ✓ Los restantes extranjeros que residan legalmente en nuestro país se someterán a lo dispuesto en los convenios suscritos al efecto, o a cuanto les fuera aplicable en virtud del principio de reciprocidad, esto significa, que recibirán la misma protección que sus países otorguen a nuestros ciudadanos españoles.



## Para saber más

Cuando hablamos de campo de aplicación hacemos referencia al conjunto de personas que quedan comprendidas en el sistema español de Seguridad Social y que, por tanto, van a ser sujetos de derechos y obligaciones. En este enlace podrás encontrar una detallada relación de los llamados "sujetos protegidos".

[Campo de aplicación de la Seguridad Social. LGSS](#)

## Debes conocer

En España la asistencia sanitaria es universal, lo que contrasta, por poner un ejemplo, con la situación de **Estados**



**Unidos** que es el único país industrializado del mundo **sin**

**un sistema generalizado de asistencia sanitaria.** En 2006, el censo de los EEUU informó que 46 millones de estadounidenses **no tenían cobertura sanitaria alguna**, más de un tercio de las familias (36%) que vivían por debajo del umbral de pobreza no estaban aseguradas, más de 9 millones de niños y niñas carecían de asistencia sanitaria, 18.000 personas morían cada año por no estar aseguradas y la mitad de las bancarrotas de las familias eran debidas a las facturas médicas. Esta situación se ha mejorado ligeramente a partir de la Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible, aprobada por Barack Obama el 23 de marzo de 2010. Esta ley es conocida como **Obamacare**. Esta ley se basa en dar créditos fiscales para subsidiar el pago de seguro de salud que se impone obligatorio. En el 2012 la Corte Suprema de los Estados Unidos ratificó la constitucionalidad de esta ley.

En estos momentos, el nuevo plan de salud impulsado por los republicanos en la **Cámara de Representantes de EEUU** haría que hasta **14 millones de estadounidenses perdieran su cobertura médica para 2019 y 24 millones para 2026**, según un nuevo informe de la Oficina de Presupuestos del Congreso (CBO, en inglés). Según el estudio CBO, con la ley actual, conocida con Obamacare, en 2026 quedarían 28 millones de personas sin seguro médico en el país, mientras que con el plan republicano ascenderían a casi el doble, 52 millones. **La derogación y reemplazo del Obamacare es una de las grandes promesas de campaña del presidente Donald Trump**, quien sí respalda la propuesta y ya ha comenzado una ofensiva mediática para defenderlo ante la ciudadanía.

## 3.- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.

### Caso práctico

Todos los empleados son trabajadores por cuenta ajena por lo que fueron dados de alta en el **Régimen General** de la Seguridad Social, menos Elena que al ser una de las socias de la empresa tuvo que darse de alta en el **Régimen Especial** de Trabajadores autónomos.



Nuestro Sistema de la Seguridad Social presenta una estructura compleja al estar constituido por una pluralidad de regímenes sometidos a principios comunes pero con ciertas diferencias en materia de financiación y protección. Indudablemente la acción protectora de la Seguridad Social debería ser la misma para toda la población sin distinciones, sin embargo, resulta imposible aplicar unas mismas técnicas protectoras a todos los sujetos protegidos, al tener diferentes situaciones profesionales.

De acuerdo con el plan diseñado por el TRSS el Sistema español está estructurado del modo siguiente:

1. **Régimen General** (RG en adelante), que constituye el prototipo del Sistema de la Seguridad Social:

### Régimen General

#### Sujetos incluidos

1. Los trabajadores por cuenta ajena de la industria y de los servicios.
2. El personal civil no funcionario al servicio de la Administración del Estado y de la local.
3. Los funcionarios en prácticas de cualquier Administración Pública.
4. Los miembros de las Corporaciones locales con dedicación

exclusiva.

5. El personal laico o seglar, que preste servicios retribuidos en instituciones eclesiásticas.
6. Cualquier otro que sea expresamente incluido por Real Decreto.

Desde el 1 de enero de 2012, se integran en el SISTEMA ESPECIAL AGRARIO dentro del Régimen General, los trabajadores por cuenta ajena que realicen labores agrícolas, forestales o pecuarias, o sean complementarias o auxiliares de las mismas, en explotaciones agrarias, así como los empresarios a los que presten sus servicios. También los empleados de hogar se integran desde enero del 2012 en el SISTEMA ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR dentro del Régimen General.

2. **Regímenes Especiales** (RE en adelante) establecidos para las actividades que por su naturaleza, peculiares condiciones de trabajo o por el tipo de proceso productivo, requieran una regulación distinta. Su cobertura es similar a la del RG con ciertas particularidades. En la actualidad estos son los siguientes:

### Regímenes Especiales

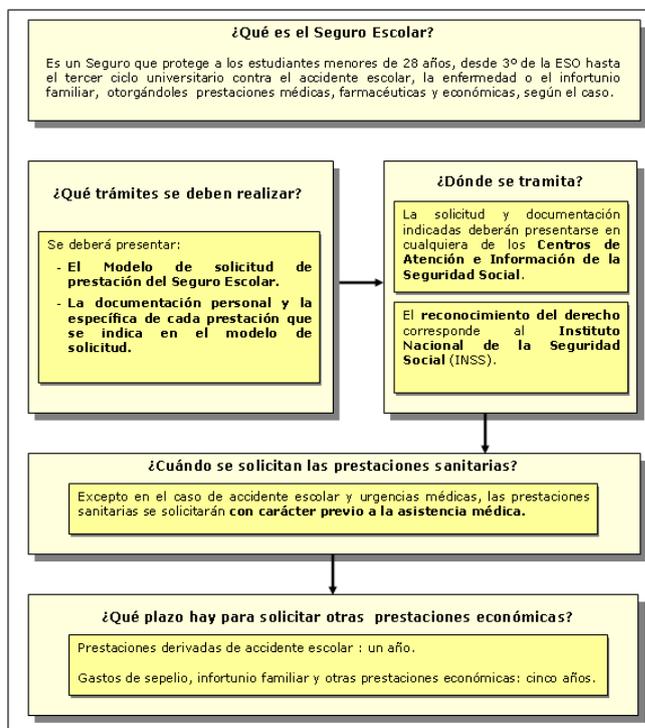
Regímenes Especiales	Sujetos incluidos
<b>R. E. de trabajadores por cuenta propia o autónomos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✔ Trabajadores por cuenta propia o autónomos, mayores de 18 años, que, de forma habitual, personal y directa realizan una actividad económica a título lucrativo, tengan o no trabajadores asalariados a su servicio.</li> <li>✔ Cónyuge y los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive (en el caso de trabajadores del Sistema Especial para trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, hasta el tercer grado) siempre que colaboren de forma habitual y personal, y no tengan contrato de trabajo.</li> <li>✔ Consejeros o administradores de sociedades mercantiles que ejerzan funciones de dirección y gerencia, siempre que posean el control directo o indirecto de la sociedad por ser también socios.</li> </ul>
<b>R.E. de trabajadores del mar</b>	Trabajadores por cuenta ajena, armadores de embarcaciones con más de 10 toneladas de registro bruto o con más de 5 tripulantes y trabajadores por cuenta propia, en las actividades legalmente previstas.
<b>R.E. de trabajadores de</b>	Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las actividades relacionadas con la minería

<p><b>la minería del carbón</b></p>	<p>del carbón.</p>
<p><b>El Seguro escolar de estudiantes</b></p>	<p>Jóvenes menores de 28 años que cursen estudios oficiales en 3º y 4º ESO, Bachillerato; Formación Profesional y estudios universitarios. Se formaliza automáticamente con la matrícula. Su acción protectora comprende únicamente: asistencia médica, farmacéutica, indemnizaciones en caso de accidente y fallecimiento del cabeza de familia o ruina familiar.</p>
<p><b>Funcionarios públicos, civiles y militares</b></p>	<p><a href="#">El Decreto-Ley 13/2010</a>, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, integra a partir del 1 de enero de 2011 a los funcionarios de nuevo ingreso en el Régimen General de la Seguridad Social.</p>

## Para saber más

En los siguientes enlaces puedes ver los Trámites y gestiones y un esquema del procedimiento del Seguro escolar:

[Trámites y gestiones del Seguro escolar.](#)



# Autoevaluación

Indica cuál de las siguientes afirmaciones es falsa.

- El dueño de una empresa privada la cual dirige y sus trabajadores están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- El dueño y director de una empresa privada está incluido en el Régimen Especial de Autónomos.
- Los trabajadores de un Centro de Teleasistencia están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- El hijo del dueño de la empresa privada al estar contratado y prestar servicios retribuidos queda incluido en el Régimen General.

Correcto. Los trabajadores por cuenta ajena de la industria y de los servicios están incluidos en el Régimen General, así como también el hijo del dueño al ser un pariente por consanguinidad de 1º grado tener un contrato de trabajo y prestar servicios asalariados.

El dueño de la empresa privada al ser el titular y dirigir el centro queda incluido en el Régimen Especial de Autónomos por ser un trabajador por cuenta propia.

Incorrecto.

No es correcto.

No es la opción correcta.

## Solución

1. Opción correcta
2. Incorrecto
3. Incorrecto
4. Incorrecto

## 3.1.- El Régimen Especial de trabajadores autónomos.

El TRSS, en su **Título IV**, contempla el [Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos](#).

**Los trabajadores autónomos o trabajadores por cuenta propia** tienen la obligación de comunicar su afiliación, alta baja y todas las variaciones de datos al Régimen Especial de Trabajadores autónomos de la Seguridad Social igual que si se tratara de cualquier otro trabajador.



*Trabajadores autónomos*

Una diferencia importante es que la cotización o aportación de los trabajadores autónomos se fijan en función de una cuantía elegida por el trabajador autónomo entre un mínimo y un máximo.

Esta libertad de elección contiene una limitación en función de la edad. Si el autónomo es menor de 50 años, podrá elegir la base que quiera (dentro del límite). Pero si es mayor de 50 años, podrá elegir entre la base mínima y un límite que se establece cada año reglamentariamente, (la jubilación se establece, por los veinticinco últimos años cotizados, por esto no se deja escoger por un tope muy alto, esto sería trampa).

**Los sujetos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) deberán encontrarse en cualquiera de los siguientes supuestos:**

- ✓ **Trabajadores por cuenta propia o autónomos:** Se considera como trabajador por cuenta propia el que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, como medio fundamental de vida, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas.



- ✓ **Familiares del trabajador por cuenta propia o autónomos:** incluidos el cónyuge y familiares por consanguinidad o afinidad hasta 2º grado inclusive de los trabajadores por cuenta propia o autónomos mayores de 18 años que colaboren con ellos de forma habitual, personal y directa, mediante la

realización de actividades, que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena.

- ✓ **Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.**
- ✓ **Los socios comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares,** salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.
- ✓ **Profesionales que ejerzan su actividad por cuenta propia.**
- ✓ **Colectivos de incorporación posterior a la creación del RETA:** graduados sociales, agente de seguros, trabajadores por cuenta propia de la agricultura, farmacéuticos titulares de oficinas de farmacia, agentes de la propiedad inmobiliaria, religiosos y religiosas de la iglesia católica, escritores de libros, socios trabajadores de cooperativas, deportistas de alto nivel.
- ✓ **Trabajadores autónomos económicamente dependientes:** aquel trabajador autónomo que realiza su actividad económica o profesional para una empresa o cliente del que percibe al menos el 75 por ciento de sus ingresos.

## Debes conocer

El número de autónomos registrados aumentará en 2019 con 75.000 nuevas altas en el RETA, según la Unión de Autónomos (UATAE). De forma que, en total, el año pasado cerró con una media de afiliación al RETA de 3.254.663 autónomos, la más alta de los últimos 10 años. Este incremento se ha visto propiciado por el **aumento de afiliaciones de extranjeros y de mujeres.**

[La Ley 6/2017](#), de 24 de octubre, de **Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo**. Dicha Ley entró en vigor desde el día siguiente al momento de la publicación en el BOE, aunque en ella se recogen unas medidas de aplicación inmediata y otras muchas, **las de mayor impacto**, que en realidad entraron en vigor con fecha de 01/01/2018. En la siguiente tabla tienes un resumen de los principales puntos.

Medidas que entraron en vigor con fecha 01/01/2018	Medidas que entraron en vigor con fecha 26/10/2017
1. Deducción de los gastos de	1. Devolución

### **seguros de enfermedad para autónomos.**

Se pueden deducir como gasto de la actividad las cuotas pagadas por las primas de los seguros que cubran la **enfermedad del autónomo, su cónyuge e hijos menores de 25 años** que convivan con él. Se establece un importe máximo de la **deducción de 500€** por cada uno de éstos, o de **1.500€ por cada uno con discapacidad.**

#### **2. Deducción de los gastos de comidas y manutención del autónomo.**

Los autónomos también se podrán deducir los gastos de la manutención que sean necesarios para realizar su actividad siempre que sean **gastos en restaurantes.** Con un límite máximo diario de gasto de **26,67€ diarios**, que se eleva hasta **48,08€ diarios** si el trabajo se realiza **en el extranjero. Si se pernocta**, los límites diarios se elevan al **doblo de estas cantidades.**

#### **3. Deducción de los gastos de suministros de la vivienda cuando realiza su actividad en ella.**

Para aquellos **autónomos que utilizan parte de su vivienda habitual** para realizar su actividad económica se establece la posibilidad de deducir como gastos de su actividad económica parte de los gastos de suministros de la vivienda (como son los de **electricidad, agua, gas, teléfono e internet**) en un **porcentaje del 30% sobre la proporción de superficie de la casa** que se usa para la actividad. Es decir, si un autónomo tiene una vivienda habitual de 100m<sup>2</sup> y utiliza para su actividad una habitación de 20m<sup>2</sup>, entonces podría deducirse el 30% del 20% de estos gastos, es decir, tan solo el 6% del total de la factura.

#### **4. Reducción de los recargos de la Seguridad Social por pagos fuera de plazo.**

**Se reducen a la mitad** los recargos que cobra la Seguridad Social por la falta de pago de las cuotas en plazo. Pasa del actual recargo del 20% de la

automática del exceso de cuotas pagadas para trabajadores que cotizan a la vez en el régimen de autónomos (RETA) y en el régimen general (pluriactividad).

2. Reducción de las cuotas de autónomos para conciliar el trabajo con la vida familiar.
3. Reducción de las cuotas de autónomos durante el descanso por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, o riesgo durante el embarazo o la lactancia.
4. Bonificación en las cuotas para mujeres autónomas que se reincorporan después de la maternidad.
5. Bonificación por la contratación de familiares del trabajador autónomo.
6. Bonificación por altas de familiares colaboradores del trabajador autónomo.
7. Posibilidad de jubilación parcial para trabajadores autónomo.
8. Otras medidas.

deuda al **10% si se paga durante el primer mes natural** desde el vencimiento. **A partir del segundo mes natural de retraso** pasará a ser el **20% de la cuota o de la deuda impagada.**

**5. Mejora en la Tarifa Plana para nuevos autónomos y re-emprendedores.**

La mayoría de los nuevos autónomos al hacer su alta en el RETA de la Seguridad Social inicialmente suelen elegir la base de cotización mínima (944,40€ para 2019).

**6. Reducción de la cuota de autónomos con discapacidad, víctimas de violencia de género o terrorismo.** Los nuevos autónomos que se encuentren en situación de discapacidad o sean víctimas de violencia de género o de terrorismo, si no han estado de alta en el RETA nunca (o al menos en los 2 años inmediatamente anteriores a esta nueva alta) se reducirán durante 5 años la cuota de Seguridad Social.

**7. Ajuste de las cotizaciones a la Seguridad Social al tiempo realmente trabajado como autónomo en un mes.**

Hasta ahora la **cotización y el pago de las cuotas de la Seguridad Social para los autónomos** de alta en el RETA se realizaba por meses naturales completos de actividad. Por ejemplo, si un trabajador autónomo se daba de alta o de baja en el RETA el día 15 de un mes, entonces cotizaba y pagaba la cuota mensual por el mes completo aunque solo hubiese trabajado y estado de alta en el RETA por 15 días, o incluso por un día.

Ahora se permite que las tres primeras altas y en las tres primeras bajas dentro de cada año natural, **sólo paguen por los días que han trabajado de manera efectiva**, y no por el mes completo.

**8. Posibilidad de cambiar la base de cotización de los autónomos a lo largo del año.** Los autónomos eligen, en el momento del alta en el RETA, la base de cotización sobre la que van a

tributar y pagar las cuotas mensuales, pudiendo elegir entre una base mínima y otra máxima que se establecen cada año. Pero después de esta elección inicial **podrán cambiar hasta cuatro veces al año esta base de cotización**, para adecuarla mejor a sus intereses e ingresos. Hasta ahora sólo podían hacerlo hasta 2 veces al año.

## 4.- El Régimen General de la Seguridad Social.

### Caso práctico

Hace una semana se presentó en la empresa un **Inspector de Trabajo**, quien solicitó toda la documentación relativa a las obligaciones de la empresa con la **Seguridad Social**.



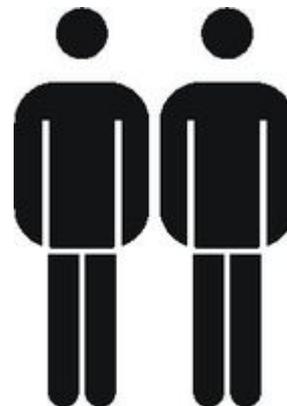
Ante este **requerimiento**, Carlos, como Jefe de Personal, preparó los documentos que justifican la afiliación y alta de sus empleados, así como los relativos a la cotización de los últimos meses y pensó: "como también venga el **Inspector de la Agencia Tributaria**, tendré que presentar toda la documentación de la empresa con **Hacienda**. Se tranquilizó y pensó "de momento vamos a preparar lo todo lo relativo a la Seguridad Social, ya veremos qué pasa en un futuro".

### Obligaciones de empresarios y trabajadores

<b>Formales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Inscripción de la empresa.</li> <li>✓ Afiliación del trabajador.</li> <li>✓ Alta del trabajador.</li> <li>✓ Baja del trabajador.</li> </ul>
<b>Económicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cotización a la Seguridad Social.</li> </ul>

## 4.1.- Obligaciones formales de empresarios y trabajadores.

Para que la **Seguridad Social** pueda desarrollar convenientemente su acción protectora, en el Régimen General de la Seguridad Social, se impone sobre los trabajadores y empresarios una serie de obligaciones formales que examinamos a continuación:



1. **Inscripción:** con carácter previo al inicio de las actividades laborales, el empresario está obligado a solicitar en modelo oficial (TA.6 o TA.6-0138\_Hogar, para empleados del hogar) la inscripción de su empresa ante la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

El empresario también queda obligado a comunicar cualquier variación que se produzca en los datos facilitados, como cambio de domicilio, cambio de actividad económica, cambio de nombre de la persona física o denominación de la persona jurídica o el cambio de la entidad que cubre las contingencias profesionales y, en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal y el cese definitivo o temporal de su actividad.

En el momento de la inscripción deberá hacer constar la Entidad Aseguradora que haya de asumir la protección de las contingencias profesionales de sus trabajadores y la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, pudiendo optar la empresa entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o una Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEP).

Con la inscripción en la TGSS se asigna a **cada empresario un número para su identificación, el Código de Cuenta de Cotización (C.C.C.)**

2. **Afiliación:** es el acto administrativo con el que se produce la incorporación del trabajador a la Seguridad Social. En el Régimen General, los empresarios están obligados a solicitarla ante la TGSS en el modelo oficial (TA.1), con anterioridad al inicio de la relación laboral, **hasta de 60 días antes**, presentando los documentos pertinentes. Es única para todos los regímenes del sistema de la

### Plazos de presentación

En el cuadro siguiente se recogen los plazos para la presentación de las solicitudes de alta, baja y variación de datos según los diferentes regímenes.

PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE ACTOS RELACIONADOS CON LA AFILIACIÓN DE ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES EN RÉGIMEN GENERAL		
	Altas	Bajas y Variaciones
Régimen General	Previo al inicio de la relación laboral hasta 60 días naturales antes	3 días naturales

PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE ACTOS RELACIONADOS CON LA AFILIACIÓN DE ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES EN RÉGIMEN ESPECIAL AUTÓNOMOS		
	Altas	Bajas y Variaciones
Régimen Autónomos	Previo al inicio de la actividad hasta 60 días naturales antes	3 días naturales

PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE ACTOS RELACIONADOS CON LA AFILIACIÓN DE ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES EN RÉGIMEN MINERÍA DEL CARBÓN		
	Altas	Bajas y Variaciones
Régimen Minería del Carbón	Previo al inicio de la relación laboral	3 días naturales

PLAZOS DE PRESENTACIÓN DE ACTOS RELACIONADOS CON LA AFILIACIÓN DE ALTAS Y BAJAS DE TRABAJADORES EN RÉGIMEN ESPECIAL DEL MAR		
	Altas	Bajas y Variaciones
Trabajadores Cuenta Ajena	Previo al inicio de la relación laboral hasta 60 días naturales antes.	3 días naturales
Trabajadores Cuenta Propia	Previo al inicio de la relación laboral hasta 60 días naturales antes.	3 días naturales

Seguridad Social, presentando los documentos pertinentes (se admite la **remisión electrónica por el sistema RED**, a través de medios informáticos, electrónicos y telemáticos). A cada trabajador se le facilitará un número de afiliación (NAFSS), de carácter vitalicio que permite su identificación en el Sistema de la Seguridad Social.

3. **El alta:** es el acto administrativo de inclusión del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social o en los Regímenes Especiales, con él que nace la obligación de cotizar.

Los empresarios están obligados a solicitar el alta mediante el documento TA.2/S y en los plazos antes señalados para la afiliación de sus trabajadores. Cualquier variación de datos deberá ser comunicada a la TGSS, en el modelo oficial establecido al efecto (modelo TA.2/S), surtiendo sus efectos desde la fecha de dicha comunicación. El plazo de solicitud de alta debe ser **previo al inicio de la relación laboral hasta 60 días antes**.

4. **La baja:** es el acto formal que tiene lugar cuando el trabajador cesa en su empresa. Deberá ser comunicada en el plazo de los 6 días siguientes al cese en el trabajo. Con la baja cesa la obligación de cotizar siempre que se produzca el cese real de la actividad laboral, en otro caso, continuará cotizando. Deberá ser comunicada en el plazo de los **3 días naturales** siguientes al cese de la actividad. Con la baja cesa la obligación de cotizar siempre que se produzca el cese real de la actividad laboral, en otro caso, continuará cotizando.

5. **La variación de datos** deben ser comunicados en un plazo de **3 días naturales**.

La Orden del Mº de Empleo y Seguridad Social 484/2013, de 26 de marzo, regula la **obligatoriedad de incorporación al Sistema RED ( Sistema de remisión electrónica de datos) para las empresas, agrupaciones de empresas y demás sujetos responsables de la obligación de cotizar** en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social. A través de este servicio gestionado por la TGSS deberán realizarse las inscripciones de empresas, afiliaciones, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores, cotización y recaudación de empresas y trabajadores en el ámbito de la Seguridad Social.

## Debes conocer

Cuando las **empresas no cumplan tales obligaciones**, los trabajadores podrán solicitar directamente su afiliación, alta o baja.

Igualmente la TGSS podrá efectuar tales actos de oficio cuando, a través de la Inspección de Trabajo o por cualquier otro procedimiento, compruebe el incumplimiento de dichas obligaciones que son imputables exclusivamente al empresario quien incurrirá en

responsabilidades legales por tratarse de una infracción administrativa y tendrá la obligación de pagar las prestaciones a que pudieran tener derecho los trabajadores.

## Para saber más

En esta página Web se presenta de forma sencilla y ordenada toda la información relativa a los trámites y gestiones que cualquier ciudadano o ciudadana puede realizar con la Seguridad Social, facilitando de esta forma la gestión de los mismos.

[Trámites y gestiones con la Seguridad Social.](#)

## 4.2.- Obligaciones económicas de empresarios y trabajadores. La obligación de cotizar.

¿Cómo se **financia la Seguridad Social**?

Evidentemente, su financiación supone un gasto muy elevado de ahí que los diferentes gobiernos siempre tratan de controlar el gasto y buscar alternativas que aseguren el mantenimiento de la Seguridad Social.

Como ya señalamos anteriormente nos hallamos ante un Sistema eminentemente contributivo en el que la principal fuente de financiación de la Seguridad Social son las cotizaciones de empresas y trabajadores.



La regulación vigente en esta materia se encuentra recogida en el TRSS (arts. 107 y ss.), en el Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (en adelante RGCL) aprobado por [RD 2064/1995](#) y modificado por [RD 328/2009](#), 13 marzo y en las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, desarrolladas cada año por la Orden de Cotización (OC). También ha habido modificación de diversos reglamentos generales en el ámbito de la seguridad social recogidos en el [Real Decreto 718/2005](#), de 20 de junio, relativos a la Comunicación del código del Convenio Colectivo, Cotización y Liquidación por medios telemáticos a la Tesorería General de la Seguridad Social.

**Los sujetos obligados a cotizar al Régimen General** son todos los trabajadores y empresarios, incluidos en su ámbito de aplicación. De forma esquematizada la obligación de cotizar recae sobre:

### Sujetos obligados a cotizar al Régimen General

Contingencias protegidas	Sujeto obligado a cotizar
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Contingencias comunes</li> <li>✓ Desempleo</li> <li>✓ Formación profesional</li> <li>✓ Horas extras realizadas</li> </ul>	Trabajador y empresario
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ FOGASA</li> <li>✓ Contingencias profesionales</li> </ul>	Empresario





**El sujeto responsable del pago de las cuotas** es el empresario que deberá ingresar conjuntamente su cuota (cuota patronal) y la de sus trabajadores (cuota obrera), que descontará cada mes en el momento de abonarles sus retribuciones, en la TGSS. De no efectuar este descuento en el momento señalado, no podrá realizarlo posteriormente, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo. Igualmente, la retención indebida por el empresario de las cuotas descontadas a sus trabajadores le hará incurrir en responsabilidad frente a éstos y frente a la Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades penales o administrativas que procedan.

La obligación de cotizar nace en el momento en que comienza la relación laboral, incluido el periodo de prueba, y se mantiene mientras el trabajador permanezca dado de alta, extinguiéndose cuando sea cursada la baja, siempre que haya cesado la actividad laboral, pues en otro caso, subsistirá. En todo caso esta obligación económica se suspenderá durante la huelga y el cierre patronal, siempre que la empresa presente los partes de baja en el plazo de 6 días, en otro caso subsistirá la obligación de cotizar durante estos periodos.

## Debes conocer

La obligación de cotizar permanece en ciertos supuestos denominados "*situaciones asimiladas al alta*" pese a que ha cesado la actividad laboral, estas son, entre otras, las siguientes:

- ✓ Los casos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y riesgo durante la lactancia natural.
- ✓ Cuando el trabajador desempeña deberes de carácter público o cargos sindicales, siempre que no den lugar a una excedencia.
- ✓ Las situaciones de desempleo total con derecho a prestación.
- ✓ Otras situaciones en las que se mantenga la obligación de cotizar (permisos y licencias).

## Para saber más

En este documento puedes ver la Orden TMS/83/2019, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la

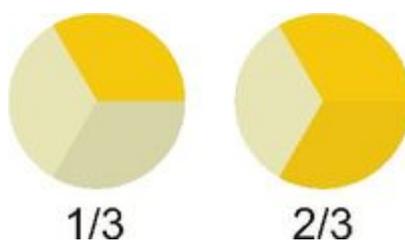
Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2019.

[Normas legales de cotización a la Seguridad Social](#)

## 4.3.- Obligaciones económicas de empresarios y trabajadores.

### Determinación de la cuota patronal y obrera.

Las cuotas son las cantidades a ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social que se obtienen aplicando un porcentaje, llamado **tipo de cotización**, a una cantidad denominada base de cotización que se calcula en función del salario mensual del trabajador.



1. **Tipos de cotización:** son los porcentajes aplicables a las bases de cotización para determinar las cuotas patronales y obreras a ingresar en la TGSS por todas las contingencias protegidas. Cada año puede variar, pero no suelen cambiar.

#### Conceptos computables en las bases de cot

Bases de cotización	EMPRESA (%)
Contingencias Comunes	23,60
Horas extraordinarias fuerza mayor	12
Resto de horas extraordinarias	23,60
Desempleo tipo general (contratos <u>indefinidos</u> )	5,50
Desempleo contratos de duración <u>determinada o temporales</u> y a tiempo completo	6,70
Desempleo contratos de duración determinada o temporales y a tiempo parcial	6,70

<b>Formación Profesional</b>	0,60
<b>Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)</b>	0,20

**B. Bases de cotización** (BC en adelante): está constituida por la remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador mensualmente por el trabajo realizado por cuenta ajena, con las excepciones señaladas por el TRSS (Art. 109.2) referidas a ciertas percepciones extrasalariales, como son: dietas de viaje ,gastos de locomoción, plus de transporte urbano y plus de distancia, indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos, prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras. Estas percepciones siempre que no superen unos determinados límites están exentas de cotizar, lo que exceda de esos límites sí se incluirá en las bases de cotización.

La normativa reguladora de esta materia distingue las siguientes bases de cotización:

- ✓ **BC mensual por contingencias comunes:** para su determinación se computa el salario correspondiente al mes a que se refiere la cotización, excepto las horas extraordinarias. A esta cantidad se añade la parte proporcional de las pagas extraordinarias y las percepciones extrasalariales cuando excedan de los límites establecidos legalmente (RGCL), computándose tan sólo el exceso. La base así calculada deberá estar comprendida entre la base mínima y máxima del grupo de cotización asignado al trabajador en función de su categoría profesional, de no estarlo se cotizará por la mínima o máxima según que la resultante sea inferior o superior a aquella.
- ✓ **La BC mensual por contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional:** se determina aplicando las mismas reglas, con la particularidad de que también se computará el valor de las horas extras. La base obtenida deberá estar comprendida entre los topes máximos y mínimos absolutos, y en caso de ser sobrepasados se cotizará por estos.
- ✓ **BC adicional por horas extraordinarias:** deberá cotizar por horas extras, siendo la base igual al importe percibido por tales conceptos retributivos.

## Para saber más

Podrás encontrar los tipos de cotización al [RG](#) vigentes en el siguiente enlace:

### [Tipos de cotización.](#)

A efectos de cotización los trabajadores y las trabajadoras se clasifican en once grupos de cotización (GC) y a cada uno de ellos se le atribuye una base mínima y una máxima, que en la cotización por contingencias comunes constituyen límites infranqueables; por el contrario, para contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y Formación profesional no rigen estas bases máximas y mínimas establecidas para cada grupo de cotización, aunque sí deberán respetar los topes máximos y mínimos absolutos, que se fijan anualmente, por ejemplo para el año 2019, el tope máximo de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales es 4.070,10 € y el tope mínimo 1.050 €

## **Recomendación**

En este fichero encontrarás diversos casos prácticos de cotización que te permitirán entender el procedimiento de cálculo de las cuotas a la Seguridad Social.

[Casos prácticos de cotización de la Seguridad Social.](#)

## 5.- Acción Protectora de la Seguridad Social.

### Caso práctico

Todos los trabajadores del centro de trabajo están asegurados y disfrutan de todas las prestaciones y servicios que ofrece la Tesorería General Seguridad Social española cuando se encuentran en alguna de las situaciones protegidas por la Ley, aunque muchos de ellos no saben muy bien qué cantidades cobrarán en caso de accidente y enfermedad, ni qué requisitos deben cumplir para poder solicitarlas.



### Acción protectora de la Seguridad Social

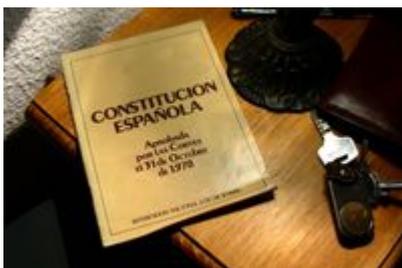
<b>Ámbito</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Prestaciones en servicios.</li> <li>✓ Prestaciones en dinero.</li> </ul>
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Protección contributiva.</li> <li>✓ Protección no contributiva.</li> </ul>

## 5.1.- Ámbito de la acción protectora.

Para reparar o superar las situaciones de necesidad derivadas de los riesgos o contingencias, ya sean debidas a la ausencia de ingresos (desempleo, incapacidad, vejez...) o al aumento de gastos (asistencia sanitaria y cargas familiares, por ejemplo), la Seguridad Social establece una serie de medidas técnicas o económicas denominadas prestaciones cuyo fin es garantizar la recuperación de cada individuo y mantener su seguridad económica.

### Tipos de prestaciones, modalidades y entidades gestoras

Tipos	Modalidades	Entidad gestora
<b>Prestaciones en servicios</b>	Asistencia sanitaria	Instituto Nacional de Gestión Sanitaria ( INGESA) con competencias exclusivas en Ceuta y Melilla.  Consejerías de Sanidad de las CCAA, en Castilla y León, el SACYL.
	Servicios sociales	Instituto de Mayores y Servicios sociales Sociales (IMSERSO)
<b>Prestaciones en dinero</b>	Pensiones: prestaciones periódicas vitalicias o de larga duración.	Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)  Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la S.S.
	Subsidios: prestaciones periódicas temporales.	
	Indemnizaciones: cantidades abonadas en un solo pago.	



Se entiende por acción protectora al conjunto de situaciones de necesidad protegidas por el Sistema de la Seguridad Social y los mecanismos de protección o prestaciones que se otorgan a los beneficiarios.

Nuestra Constitución de 1978, prevé alcanzar un sistema de **Seguridad Social universal** que proteja a toda la población en cualquier situación de necesidad, como así lo establece el

Art.41 CE cuando dice que: *"Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres."* Sin embargo, y aunque se ha avanzado mucho y prueba de ello es el reconocimiento de prestaciones no contributivas desde 1990, todavía es una meta lejana, dadas los problemas financieros que presenta la Seguridad Social en nuestros días.

Actualmente, la protección del Sistema no se extiende a cualquier riesgo sino sólo a los expresamente protegidos, y la protección es diferente según el Régimen de la Seguridad Social de que se trate, y de que la situación de necesidad derive de contingencias o riesgos profesionales o comunes.

Con carácter general, la **acción protectora** actual del Sistema de la Seguridad Social comprende:

- a. La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad y accidente, sean comunes o laborales.
- b. La recuperación profesional (rehabilitación funcional, orientación y readaptación profesionales).
- c. Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y prestaciones por desempleo en sus niveles contributivo y asistencial..
- d. Pensiones de jubilación e invalidez en sus diferentes modalidades contributivas y no contributivas, muerte y supervivencia.
- e. Prestaciones familiares en su modalidad contributiva y no contributiva.
- f. La asistencia social y los servicios sociales de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

**Esta relación no es una lista cerrada ya que el TRSS deja abierta la posibilidad de que se otorguen otras prestaciones económicas ante los riesgos y situaciones que se determinen legalmente en un futuro.**

**Las prestaciones se caracterizan porque:**

- ✓ Son embargables en los mismos términos que el salario.
- ✓ El derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribe a los 5 años, contados desde el día siguiente al hecho causante, salvo las de jubilación, muerte y supervivencia que son imprescriptibles.
- ✓ Por regla general, las pensiones de la Seguridad Social son incompatibles entre sí, salvo que se hubiera cotizado a dos o más Regímenes de la Seguridad

- Social.
- ✓ Se revalorizan cada año según el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC).

## Para saber más

Para que aclares más tus ideas y tengas una visión global esquemática de la acción protectora de la Seguridad Social te recomendamos este enlace en el que podrás consultar cada una de las prestaciones del Sistema de forma muy sintetizada.

[Acción protectora de la Seguridad Social.](#)

## 5.2.- Requisitos de acceso a la acción protectora.

El derecho a las prestaciones de la Seguridad Social se condiciona por la ley al cumplimiento de una serie de requisitos que varían según sea una prestación contributiva o no contributiva:

**A. La protección contributiva:** en ésta el nivel de recursos económicos del beneficiario no es un factor a tener en cuenta, siendo los requisitos básicos de acceso a la protección los siguientes:



### 1. Estar afiliado a la Seguridad Social

**y en alta, en el momento de producirse el hecho causante**, por lo que será preciso que el empresario haya cumplido previamente con estas obligaciones legales. No obstante, la Ley admite que en determinados casos en los que el contrato de trabajo se halla suspendido (maternidad precedida de incapacidad temporal, maternidad causada en prórroga de efectos de la incapacidad temporal, excedencias, etc.) e incluso extinguido (desempleo total percibiendo prestación contributiva), el trabajador siga bajo la acción protectora del Sistema, éstas son las llamadas "*situaciones asimiladas al alta*", aunque en ellas no siempre se tiene derecho a todas las prestaciones que otorga el Sistema, fijando la ley en cada caso qué prestaciones podrán serle concedidas. Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador permanecerá en situación de alta especial en la Seguridad Social (art.125.6 TRSS)

### 2. Tener cubiertos los periodos de cotización previos, también llamados

"**periodos de carencia**", que en cada caso sean exigibles, aunque algunos están exceptuados del cumplimiento de este requisito, así ocurre con las prestaciones derivadas de accidente, sea o no laboral, y de enfermedad profesional (Art. 124.4 TRSS).

**La cuantía de las prestaciones contributivas** es variable pues se calculan aplicando unos porcentajes, que veremos al estudiar cada tipo de prestación, sobre las denominadas "bases reguladoras" (BR) que se obtienen a partir de las bases de cotización de cada trabajador anteriores al hecho causante, de forma que cuanto mayor sean las bases por las que cotizó a lo largo de su vida laboral, más elevada será la cuantía de las prestaciones a que tenga derecho.

## Debes conocer

Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Régimen General se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiere incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral, aplicándose en estos casos el "**principio de automaticidad de las prestaciones**", lo cual implica que la Entidad Gestora de la Seguridad Social (INSS) concederá la protección automáticamente al trabajador, y posteriormente exigirá responsabilidades al empresario infractor por estos incumplimientos.

## AFILIACIÓN → CONTRIBUCIÓN → PROTECCIÓN

**B. La protección no contributiva:** a diferencia de la anterior, se halla condicionada a la insuficiencia de ingresos del beneficiario y a que tenga su residencia en territorio español. Por consiguiente, se concederán prestaciones económicas no contributivas de cuantía fija a personas no afiliadas, ni en alta, o que estando afiliadas y en alta no han cotizado el periodo de carencia exigido para acceder a las prestaciones contributivas. Estas prestaciones son gestionadas por el IMSERSO. Prestación no contributiva de Invalidez. Requisitos:

- ✓ Disponer de rentas o ingresos inferiores en cómputo anual a 5.108,60 € anuales. (Para 2013).
- ✓ Tener 18 o más años y menos de 65.
- ✓ Residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de cinco años, de los cuales dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la pensión.
- ✓ Tener un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

### **Prestación no contributiva de jubilación. Requisitos:**

1. Disponer de rentas o ingresos inferiores en cómputo anual a 5.108,60 € anuales. (Para 2013).
2. Tener 65 o más años.
3. Residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de diez años, en el período que media entre la fecha de cumplimiento de los dieciséis años y la de devengo de la pensión, de los cuales dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la pensión.

## AFILIACIÓN → PROTECCIÓN

### Para saber más

En muchas ocasiones resulta complicada la lectura de los textos legales que regulan la Seguridad Social, así como los escritos que sus entidades envían a los ciudadanos, pues se emplean términos y expresiones que en este contexto tienen un significado muy específico. Por ello, resulta conveniente conocerlo a fin de saber si tendremos o no derecho a algún tipo de medida protectora. Con este fin se facilita desde la propia Seguridad Social un glosario de términos de gran utilidad que encontrarás en este enlace.

[Glosario de términos de la Seguridad Social.](#)

## Autoevaluación

**Para causar derecho a prestaciones contributivas de la Seguridad Social es preciso haber cotizado previamente durante ciertos periodos de tiempo.**

- Si, es necesario acreditar en todos los casos un periodo previo de cotización o periodo de carencia.
- Únicamente, si el hecho causante de la prestación es una enfermedad común.
- Si, cuando la prestación haya sido causada por accidente o enfermedad común.
- Si, en todos los casos salvo que el trabajador se halle en situación de alta de pleno derecho.

Incorrecto.

Correcto. Para causar derecho a las prestaciones contributivas es preciso que el trabajador acredite haber cotizado previamente durante los periodos de tiempo que la ley establezca para cada situación protegida, no obstante este requisito no es exigible cuando el hecho causante de la prestación sea un accidente, común o laboral, o una enfermedad profesional (Art. 124.4 TRSS), en consecuencia si se exigirá periodo de carencia cuando la causa sea una enfermedad común.

No es correcto.

No es la opción correcta.

### Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto
4. Incorrecto

## 6.- Prestaciones económicas contributivas.

### Caso práctico

Una de las teleoperadoras está de baja como consecuencia de una neumonía por lo que ha enviado el parte médico de baja al centro de trabajo, pero como es su primera baja laboral desconoce sus derechos frente a la Seguridad Social por lo que llama a Carlos para preguntarle si cobrará alguna cantidad, durante cuánto tiempo, y si su importe será la misma cantidad que el salario mensual o diferente.



En los siguientes apartados estudiaremos diferentes prestaciones contributivas del Régimen General, por ser el más importante y el prototipo del Sistema, dado el amplio colectivo asegurado en el mismo.

### Prestaciones económicas contributivas

Prestaciones
Incapacidad Temporal.
Incapacidad Permanente.
Maternidad.
Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.
Paternidad.
Jubilación.
Muerte y supervivencia.

## 6.1.- Incapacidad temporal.

Es la **situación** en que se encuentran los trabajadores **incapacitados temporalmente** para trabajar, y que precisan de asistencia sanitaria por situaciones de enfermedad común o profesional, accidente, sea o no laboral, y períodos de observación por enfermedad profesional.

**Duración** máxima de 365 días, prorrogables por el INSS otros **180 días** más cuando se presuma que, durante ellos, el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación. Agotado el plazo (545 días), el **INSS será el único competente** para adoptar alguna de las siguientes medidas:



- a. Reconocer otra prórroga de 185 días más, (por lo que se llegaría a un máximo de 730 días desde que se inició la baja médica) siempre que se presuma que el trabajador puede ser dado de alta por curación.
- b. Examinar necesariamente, en el plazo máximo de 3 meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación en el grado de incapacidad permanente que corresponda.
- c. Emitir el alta médica.

Extinguido el derecho a la IT por el transcurso del plazo máximo y habiendo sido dado de alta médica el trabajador sin declaración de incapacidad permanente, sólo podrá generarse un **nuevo proceso de IT por la misma o similar patología**:

- ✓ Si media un período de actividad laboral superior a 180 días, o si, mediando un plazo inferior a 180 días, el INSS a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador, emite la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica por IT.

**Duración en caso de períodos de observación por enfermedad profesional**, 6 meses prorrogables por otros 6 cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

**Personas beneficiarias:** los trabajadores integrados en el Régimen General, siempre que estén afiliados y en alta o situación asimilada en el momento de producirse el hecho causante (enfermedad o accidente), siendo necesario acreditar un periodo previo de cotización de 180 días dentro de los 5 años anteriores al hecho causante si éste fuese una enfermedad común, no se exige periodo de carencia en el resto de casos.

**Prestación económica:** consiste en un subsidio temporal cuya cuantía depende del hecho causante.

### 1. I.T. derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral):

#### I.T. derivada de contingencias comunes

Cuantía	Base reguladora (BR)
60% BR desde el 4º día hasta el 20º día (los tres primeros días de baja médica no están subsidiados salvo mejora pactada o voluntaria)	Base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja dividida entre 30(salario mensual) o días cotizados del mes (salario diario)
75% BR a partir del 21º día hasta el alta médica.	

#### Entidad pagadora:

- ✓ Desde el 4º al 15º día, ambos inclusive, el subsidio lo abona el empresario a su exclusivo cargo.
- ✓ A partir del 16º día, será abonado por la entidad aseguradora: el INSS, o la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (MATEPSS) si la empresa concertó con ella la cobertura; o el propio empresario si colabora voluntariamente en la gestión de la IT (pago delegado).

### 2. I.T. derivada de contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente de trabajo):

#### I.T. derivada de contingencias profesionales

Cuantía	Base reguladora (BR) = A + B
75% de la BR a partir del día siguiente al del hecho causante	A = (Base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior - Horas extraordinarias) dividida entre (Número de días cotizados en el mes anterior)
	B = (Base de cotización por horas extraordinarias del año anterior) dividida entre (Número de días cotizados en el año anterior)

**Entidad pagadora:** en los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo el subsidio será abonado por el INSS o la Mutua.



## Debes conocer

Que en aquellos periodos en los que el subsidio corre a cargo de las Entidades aseguradoras, **el pago es realizado directamente por la empresa por delegación**, que posteriormente compensará las cantidades abonadas a los trabajadores que hayan causado baja médica con las cuotas que debe ingresar mensualmente en la TGSS.

## Para saber más

La prestación de IT puede ser mejorada, esto es, tener una cuantía superior si la empresa voluntariamente decide abonar un complemento (**mejora voluntaria**), o bien está obligada a abonarlo porque el Convenio colectivo así lo establezca (**mejora pactada**). Así por ejemplo, el Convenio Colectivo de trabajo para las empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia de la comunidad autónoma de Castilla y León, establece en su artículo 31 lo siguiente:

La empresa abonará durante el período de incapacidad temporal, la diferencia existente entre la prestación correspondiente a la Seguridad Social y Entidad Gestora y el salario base, incrementado por la antigüedad más plus ambulanciero, en las siguientes condiciones:

- a. En accidente de trabajo, desde el primer día.
- b. Cuando la enfermedad requiera intervención quirúrgica o ingreso en un centro sanitario, a partir del primer día de la intervención quirúrgica o ingreso.

c. En caso de enfermedad común, a partir del tercer día, excepto en la primera baja bianual que será a partir del primer día.

## Reflexiona

“Los padres que tengan un hijo con alguna enfermedad grave que requiera largos ingresos hospitalarios, pueden percibir un salario equivalente a una baja laboral temporal para poder atenderle. Esta ayuda familiar es para parejas en las que trabajen ambos progenitores, y solo lo percibirá uno de ellos, siempre que tenga que reducir su jornada laboral al menos a la mitad.”

## 6.2.- Maternidad.

---

**Normativa reguladora:** Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).



**Situaciones protegidas:** tienen la consideración de situaciones determinantes de la incapacidad temporal:

- ✓ Las debidas a enfermedad, común o profesional, y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador esté impedido para el trabajo y reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social.
- ✓ Los períodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

También se consideran situaciones protegidas, durante los **períodos de descanso y permisos** que se disfruten por tales situaciones:

- ✓ *La maternidad biológica*, incluidos los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto nazca vivo o muerto.
- ✓ La gestación por sustitución
- ✓ *La adopción*
- ✓ *Delegación de guarda para la convivencia preadoptiva*
- ✓ *Acogimiento familiar temporal*
- ✓ *Acogimiento familiar permanente*

Todo ello de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las CCAA que lo regulen, siempre que en el acogimiento familiar temporal, su duración no sea inferior a 1 año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, de:

- ◆ Menores de 6 años.
- ◆ Mayores de 6 años, pero menores de 18 con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. A estos efectos, se entiende que presentan alguna discapacidad, cuando ésta se valore en un grado igual o superior al 33%.

**Beneficiarios:** Serán beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena o propia, incluidos los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento legalmente establecidos, siempre que acrediten los requisitos exigidos.

**Prestación:** La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100%

de la base reguladora correspondiente.

**Duración:** Con carácter general, el subsidio tendrá una duración de **16 semanas ininterrumpidas**, salvo en el caso de hospitalización, que se ampliará en determinados supuestos:

- ✓ *Si trata de un parto múltiple*, se amplía en 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo.
- ✓ *En el supuesto de discapacidad del hijo*, cuando ésta se valore en un grado superior o igual al 33%, 2 semanas adicionales.

### Requisitos:

- ✓ Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta en en algún régimen del sistema de la Seguridad Social.
- ✓ Tener cubierto un **período mínimo de cotización** de:
  - ◆ *Si los trabajadores tienen **menos de 21 años** de edad* en la fecha del parto, no se exigirá período mínimo de cotización.
  - ◆ *Si los trabajadores tienen **entre 21 a 26** años* en la fecha del parto:
    - 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio o,
    - 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
  - ◆ *Si los trabajadores tienen cumplidos los 26 años* de edad en la fecha del parto:
    - 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o,
    - 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

## Debes conocer

En caso de **fallecimiento del hijo** el periodo no se verá reducido salvo que, una vez finalizadas las **6 semanas posteriores al parto**, la madre solicitara **reincorporarse a su puesto de trabajo** y en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el menor deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, una vez transcurridas las seis semanas posteriores al parto obligatorias para la madre, el descanso podrá aplazarse hasta la fecha del alta hospitalaria del menor. Igualmente cuando se trate de menores que deban ser hospitalizados dentro de los 30 días posteriores al parto por tiempo superior a 7 días, el periodo de descanso se ampliará en tantos días como el hijo se halle hospitalizado con un máximo de 13 semanas adicionales.

### MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA:

- ✓ Las trabajadoras que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período mínimo de cotización establecido serán beneficiarias de un subsidio especial de cuantía igual al 100% IPREM (Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples) vigentes en cada momento. Esta prestación será de 42 días naturales a contar desde el parto, dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento. En caso de fallecimiento del hijo, no se reduce la prestación.



**Entidad pagadora:** : Esta prestación tanto en su modalidad contributiva como no contributiva, será gestionada directamente por el INSS o MATEPSS.

## Para saber más

La página oficial de la Seguridad Social es la más fiable a la hora de consultar cada una de las prestaciones del Sistema, por eso te

aconsejamos que si deseas ampliar la información recurras a este enlace.

[La maternidad en el Régimen General.](#)

## 6.3.- Paternidad.

### Caso práctico



Hace una semana uno de los empleados comunicó al Centro que **había sido padre** de su segundo hijo por lo que tomaría el permiso retribuido por nacimiento de hijo de unos días, al igual que su primer hijo, pero según le había comentado un familiar podía disfrutar de

más días, ya que la Ley había cambiado y que también cobraría durante ese periodo, pero no a cargo de la empresa sino de la Seguridad Social.

Como no estaba muy seguro de si tendría o no derecho a más días de descanso, decidió llamar a la Seguridad Social donde le informaron que, como su hijo ha nacido el 12 de agosto de 2019 le corresponden 8 semanas de descanso, ya que la Ley cambió a partir del 1 de abril de 2019, y que durante ese tiempo percibiría el 100% de su última base de cotización si cumplía los requisitos que establece la ley.

**Situaciones protegidas:** las mismas **señaladas anteriormente para la maternidad.**

**Normativa reguladora:** Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

- ✓ **Duración:** esta suspensión es compatible con el disfrute de los periodos de descanso por maternidad que pudiera disfrutar el progenitor y su duración será la siguiente:



El RDL 6/2019, de 1 de marzo, **amplía el permiso de paternidad a ocho semanas**, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples, fijándose un

**incremento paulatino hasta las 16 semanas en 2021**, (art. 48 ET). Del periodo de suspensión total de ocho semanas, **las dos primeras semanas, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.**

La madre biológica **podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas** de su periodo de suspensión de **disfrute no obligatorio**. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET.

El cambio es notable teniendo en cuenta que este permiso ya tuvo modificaciones en 2017, siendo el periodo máximo de duración del permiso es de cinco semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, si se trata de trabajadores a los que resulta de aplicación el artículo 48 bis del ET. y, antes de 2017, el periodo máximo de duración del permiso era de 13 días naturales ininterrumpidos.

- ✓ **Beneficiarios:** Los trabajadores por cuenta ajena o propia, incluidos los contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso o permisos, por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento indicados en el apartado anterior, siempre que reúnan los siguientes **requisitos:**

*Estar afiliados en alta o en .....situación asimilada en algún .....régimen del sistema de la Seguridad Social.*

*Tener cubierto un período mínimo de cotización de:*

- 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio de dicha suspensión o permiso, o, alternativamente,
- 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha

- ✓ **La prestación económica o cuantía:** es un subsidio de igual cuantía que la de maternidad, ésto es, un **100% de la base reguladora** (la misma que la de maternidad), iniciándose el pago el mismo día en que da comienzo el descanso.

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia **a instancia del interesado**, mediante *solicitud* dirigida a la Dirección provincial de la Entidad gestora correspondiente.

- ✓ **Entidad pagadora:** Esta prestación será gestionada directamente por el INSS o MATEPSS.

**Para saber más**

Este los siguientes enlaces puedes ver la normativa relacionada con los permisos de maternidad y paternidad:

[Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, 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 Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.](#)

## Reflexiona

¿Podrías reflejar un ..... cronograma del permiso de paternidad?

Mostrar retroalimentación

### ✓ DESDE 01/04/2019 HASTA EL 31/12/2019

a) En el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.**

La madre biológica **podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas** de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET.

### ✓ DESDE 01/01/2020 HASTA EL 31/12/2020

a) En el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.** La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET.

### ✓ DESDE 01/01/2021

Cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

a) El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica **durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto**, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

## Autoevaluación

El procedimiento para el reconocimiento del derecho de prestación de paternidad se inicia de .....oficio.

Verdadero  Falso

### Verdadero

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a .....instancias del interesado, mediante solicitud dirigida a la Dirección provincial de la Entidad gestora correspondiente, es decir, si el interesado no lo solicita, no se beneficiará de dicho permiso.

## 6.4.- Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.

### Caso práctico



Una de las trabajadoras del personal de limpieza que está embarazada de tres meses ha causado baja porque, según su médico, existe riesgo para su embarazo en su actual puesto de trabajo. Así pues, aunque su embarazo transcurre con absoluta normalidad, estará sin **trabajar hasta después del descanso de maternidad, ya que no hay posibilidad de que pueda trabajar en otro puesto sin riesgo.**

También, en este caso, la trabajadora percibirá un subsidio de la Seguridad Social.

**Situaciones protegidas:** los periodos en que quede suspendido el contrato por la existencia de riesgo durante el embarazo o posteriormente durante la lactancia natural, cuando resulte técnica u objetivamente imposible un cambio de puesto de la trabajadora por otro compatible con su estado.

**Normativa reguladora:** Art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras desarrollado por R.D. 295/2009, 6 marzo.

- ✓ **Duración:** será la necesaria para asegurar la protección de su seguridad y salud, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Durante este periodo percibirán una prestación económica hasta la reincorporación de la mujer a un puesto compatible con su estado o, en el caso de maternidad, hasta el parto; y en los casos de lactancia natural el derecho se extingue cuando el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria decidiese reincorporarse antes.



- ✓ **Beneficiarias:** las trabajadoras afiliadas y en alta o situación asimilada en el momento de producirse el hecho causante, no siendo necesario acreditar ningún periodo de cotización previo.
- ✓ **Prestación económica:** consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora que equivalente a la que esté establecida para la IT derivada de contingencias profesionales.
- ✓ **Entidad pagadora:** esta prestación será gestionada directamente por el INSS o MATEPSS.

## Para saber más

Podrás ampliar la información sobre estas prestaciones en la página oficial de la Seguridad Social que encontrarás a través de este enlace:

[La Suspensión por riesgo durante el embarazo en el Régimen General.](#)

## Reflexiona

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Academia Americana de Pediatría (AAP), la Asociación Española de Pediatría (AEP), a través de su comité de lactancia materna recomienda la alimentación al pecho durante los primeros seis meses de vida del niño con alimentación complementaria a partir del cuarto mes y continuar, si es posible, el amamantamiento junto con las comidas complementarias adecuadas hasta los dos años de edad o más.

Obtener esta meta requiere reforzar la "**cultura de la lactancia materna**" y una de las trabas que la madre lactante puede encontrar es la compatibilidad de su actividad laboral con la lactancia, de ahí que la AEP en colaboración con el INSS ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de los riesgos laborales durante la lactancia materna, que se recoge en el informe que te proporcionamos.

[Orientaciones para la valoración del riesgo laboral durante la lactancia natural](#) (0,60 MB)

## Autoevaluación

**Indica la duración máxima de la suspensión por riesgo durante la lactancia natural y si tiene derecho o no a un subsidio de la Seguridad Social.**

- El contrato se suspende indefinidamente hasta que la trabajadora se reincorpore a su puesto de trabajo, pero solo percibe el subsidio de la Seguridad Social durante 9 meses.
- La relación laboral se suspende hasta que el lactante cumpla 6 meses y durante este tiempo percibe un subsidio de la Seguridad Social.
- La relación laboral se suspende hasta que el lactante cumpla 9 meses y durante este tiempo percibe un subsidio de la Seguridad Social, salvo que decida reincorporarse antes.
- El contrato se suspende mientras que la madre certifique la lactancia materna de su hijo y no exista un puesto exento de riesgo, durante este tiempo percibirá el subsidio de la Seguridad Social.

Incorrecto.

No es correcto.

Correcto. La duración de la suspensión por riesgo durante la lactancia natural se prolongará mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado, quedando extinguido el derecho en todo caso cuando el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria decidiese reincorporarse antes. Durante todo el periodo de suspensión percibirá un subsidio de la Seguridad Social.

No es la opción correcta.

## **Solución**

1. Incorrecto
2. Incorrecto
3. Opción correcta
4. Incorrecto

## 6.5.- Incapacidad permanente.

**Situación protegida:** se considera incapacitado de forma permanente a aquel trabajador que, tras haber estado sometido al tratamiento médico prescrito, y haber sido de dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves y previsiblemente definitivas, que disminuyen o anulan su capacidad laboral.

**Normativa reguladora:** Cap. V, Tít.II TRSS, RD 1132 / 2002, Ley 52/2003, y R.D. 1795/2003, 26 diciembre.

La incapacidad permanente presenta **diferentes grados:**

1. **Incapacidad Permanente parcial para la profesión habitual:** es la que ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% del rendimiento normal para su profesión habitual sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
2. **Incapacidad Permanente total para la profesión habitual:** es aquella que inhabilita para la realización de todas o las tareas fundamentales de su profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
3. **Incapacidad Permanente absoluta para todo trabajo:** es la que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión.
4. **Gran invalidez:** La situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.



**Beneficiarios:** los trabajadores afiliados y en alta o situación asimilada que reúnan el periodo de carencia exigido legalmente cuando la incapacidad derive de enfermedad común (no se exige periodo de cotización previo si el hecho causante fue un accidente, común o laboral, o una enfermedad profesional).

### Prestaciones económicas según tipo de incapacidad

Tipo de incapacidad	Prestación económica
<b>Incapacidad permanente parcial</b>	Indemnización de 24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo del subsidio de incapacidad temporal del que se deriva la incapacidad. Esta indemnización es compatible con el trabajo que

	venía desempeñando el trabajador como con cualquier otra actividad por cuenta ajena o propia.permanente
<b>Incapacidad permanente total</b>	Pensión vitalicia de un 55% de la base reguladora. Dicho porcentaje puede incrementarse en un 20% más para los mayores de 55 años cuando, por su falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presume la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual. Esta pensión salvo el complemento del 20% es compatible con el trabajo por cuenta propia o ajena.
<b>Incapacidad permanente absoluta</b>	Pensión vitalicia del 100% de la base reguladora. La pensión no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.
<b>Gran invalidez</b>	Pensión vitalicia del 100% de la base reguladora que se incrementará con un complemento destinado a remunerar a la persona que atienda al inválido que en ningún caso podrá ser inferior al 45% de la pensión percibida por el trabajador. La pensión no impedirá el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

**La base reguladora (BR)** para calcular la pensión de I.P. Total, Absoluta y Gran Invalidez, difiere según que la causa de la Incapacidad sea enfermedad común (influyendo también la edad del trabajador), accidente laboral o contingencia profesional.

La BR se calcula de forma diferente según que la incapacidad permanente derive de **contingencias profesionales o comunes:**



- a. Cuando derive de **enfermedad común:** BR = Suma de las bases de cotización de los 96 meses (8 años) inmediatamente anteriores al hecho causante dividido entre 28.
- b. Cuando derive de **accidente no laboral:** BR = Suma de las bases de cotización correspondientes a un periodo ininterrumpido de 24 meses elegido por la persona beneficiaria dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del accidente.
- c. Cuando la IP derive de **contingencias profesionales:** BR se calculará tomando las retribuciones efectivamente percibidas en el momento del hecho causante de acuerdo con las reglas que fija el Reglamento de Accidentes de trabajo de

1956.

Las prestaciones económicas por incapacidad permanente originada por riesgos profesionales, en cualquiera de sus grados, **aumentarán con un recargo variable del 30% al 50% cuando la empresa** haya incumplido las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, siendo el responsable del pago el empresario que incumple.

## Para saber más

La página oficial de la Seguridad Social que encontrarás a través de este enlace, recoge toda la regulación jurídica de la incapacidad permanente. No olvides que puedes formular consultas a través de la Web que serán contestadas por un técnico en la materia, aunque su contenido nunca es vinculante, sino orientativo.

[La Incapacidad permanente en el Régimen General](#)

## 6.6.- La jubilación.

**La situación protegida** es la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo por cuenta ajena poniendo fin a su vida laboral, o reduce su jornada de trabajo y su salario en los términos legalmente establecidos.

**Normativa reguladora:** TRSS, Ley 35/2002, RD 1132/2002, RD 1539/2003, Ley 52/2003 y R.D. 1795/2003. Hay que destacar las últimas reformas del sistema de pensiones realizadas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social y el Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.



**Beneficiarios:** son todas las personas incluidas en el Régimen General que cumplan los siguientes requisitos:

- a. Estar **afiliado y en alta o situación asimilada a la de alta** ( por ej: situación legal de desempleo, excedencia forzosa...) . Si en la fecha del hecho causante el beneficiario no está en alta o situación asimilada podrá solicitar la pensión siempre que se reúnan los requisitos de edad y cotización establecidos.
- b. Acreditar un **periodo mínimo de cotización genérico de 15 años** (sin incluir las pagas extras) es decir, 5475 días, de los cuales **dos años deben haber sido cotizados dentro de los quince años inmediatamente anteriores a la fecha del cese en el trabajo** 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.
- c. Tener cumplida la edad ordinaria de jubilación que en nuestro país tras la **Ley 27/2011** sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social está cifrada **en los 67 años**, aunque la aplicación de dicha edad se realizará de forma progresiva desde 2013, sumando un mes por año hasta el 2019, y dos meses más por año hasta 2027 en que será exigible la edad de 67 años y a partir del que solo podrán jubilarse a los **65 años** quienes hayan cotizado 38 años y 6 meses.

En ningún caso, la aplicación de los coeficientes reductores de la edad ordinaria de jubilación dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a **52 años**; esta limitación no afectará a los trabajadores de los regímenes especiales (de la Minería del Carbón y Trabajadores del Mar) que, en 01-01-08, tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, a los que se aplicará la normativa anterior.

## Reflexiona

Cabe la **posibilidad de jubilarse antes de la edad ordinaria de jubilación** en, por ejemplo las siguientes situaciones:

1. Para grupos profesionales con trabajos especialmente penosos, tóxicos, peligrosos e insalubres a los 52 años.
2. Para jubilarse anticipadamente de forma voluntaria hay que tener cumplida una edad inferior en 2 años, como máximo a la edad de jubilación que en cada caso resulte de aplicación ( por ej: para 2013, 63 años y 1 mes) y haber cotizado 35 años.
3. Para jubilarse anticipadamente de forma forzosa, es decir, que se cese en el trabajo por un ERE, un despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, extinción por fuerza mayor, muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, el trabajador debe tener cumplida una edad inferior en 4 años, como máximo a la edad de jubilación que en cada caso resulte de aplicación ( por ej: para 2013, 61 años y 1 mes), tener cotizado al menos 33 años y llevar inscrito en el paro al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.

El Decreto-Ley 5/2013, regula la compatibilidad entre el cobro de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena, siempre que se acceda a la pensión una vez cumplida la edad de jubilación que en cada caso resulte de aplicación y el importe de la pensión sea el 100%. Con estos requisitos se podrá compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50% de la pensión, con unas obligaciones de cotización social limitadas.

**La prestación económica:** es una pensión vitalicia que se calcula aplicando un porcentaje sobre la base reguladora, cuyo cálculo se modifica en la ley 27/2011 de la siguiente forma:

**BR** = Suma de las bases de cotización de los últimos 300 meses / 350.



La reforma contempla una aplicación gradual del modo siguiente: a partir del 2013, 192 meses anteriores y 224 de denominador; en 2014, 204 meses anteriores y 238 de denominador; en 2015, 216 meses anteriores y 252 de denominador; en 2016, 228 meses anteriores y 266 de denominador; en 2017, 240 meses anteriores y 280 de denominador; en 2018, 252 meses anteriores y 294 de denominador; en 2019, 264

meses anteriores y 308 de denominador; en 2020, 276 meses anteriores y 322 de denominador; en 2021, 288 meses anteriores y 336 de denominador; en 2022, 300 meses anteriores o los 25 últimos años y 350 de denominador.

Los porcentajes aplicables a la BR serán los siguientes:

### Porcentajes aplicables a la Base Reguladora

Años cotizados	Porcentaje	
15 primeros años	50%	
A partir del año décimo sexto	Por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19 por cien, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18 por cien, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por cien, salvo en el supuesto a que se refiere el apartado siguiente.	
37 años	100%	
<b>Escala de cálculo para acceder al 100% de la pensión</b>		
Durante los años 2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100.	
Durante los años 2020 a 2022	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100.	
Durante los años 2023 a 2026	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100.	
A partir del año 2027	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por cien.	

## Para saber más

En los siguientes enlaces puedes ver la normativa vigente sobre la jubilación:

[Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.](#)

[Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.](#)

## 6.7.- Muerte y supervivencia.



Hecho causante: es el fallecimiento de trabajadores en situación de alta o asimilada a la del alta o que no se encuentren en situación de alta ni asimilada a la de alta o el fallecimiento de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente.

Dos son las situaciones de necesidad que derivan de la muerte y que protege el sistema de la Seguridad Social, por un lado los gastos de sepelio soportados y por otro la supervivencia de quienes dependían materialmente del difunto.

**Normativa reguladora:** Art. 171 a 179 TRSS, RD1465/2001 y RD 1795/2003, 26 dic., LPGE 2006, Ley 3/2007, Ley 40/2007 y RD 296/2009, 6 marzo.

**Causarán derecho a esta protección:** los pensionistas por incapacidad permanente y jubilación, y los trabajadores en alta o situación asimilada que acrediten un periodo mínimo de cotización de 500 días dentro de los 5 años anteriores a su muerte, si el hecho causante fue una enfermedad común. De no hallarse en alta o situación asimilada deberán acreditar un periodo mínimo de cotización de 15 años. *Si el fallecimiento es debido a accidente, sea o no de trabajo, o a enfermedad profesional no se exige período previo de cotización.*

Prestaciones por muerte y supervivencia:

- ✓ **Pensión de viudedad.**
- ✓ **Pensión de orfandad.**
- ✓ **Auxilio por defunción.**

## 6.7.1.- Beneficiarios de las prestaciones de muerte y supervivencia.

---

Serán beneficiarios de las prestaciones de muerte y supervivencia las siguientes personas:

**A. Pensión de viudedad:** corresponderán al cónyuge superviviente, no obstante, cuando el fallecimiento derive de una enfermedad común anterior al enlace matrimonial, se requerirá además, que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento, salvo que existan hijos comunes o que hubiesen convivido como pareja de hecho anteriormente, siempre que este periodo de convivencia sumado al de duración del matrimonio supere los dos años. Cuando el cónyuge no acredite uno de estos requisitos, podrá acceder a una prestación temporal de viudedad durante dos años siempre que reúna el resto de los requisitos exigidos.



Tendrá asimismo **derecho a la pensión de viudedad** quien conviviese con el trabajador fallecido como pareja de hecho siempre que acredite:

1. La *inscripción* de la pareja de hecho en alguno de los registros específicos existentes en la Comunidad Autónoma o Ayuntamiento del lugar de residencia o la formalización de *documento público* en el que conste la constitución de dicha pareja, en ambos casos, con una antelación mínima de 2 años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante.
2. Convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante, con una duración ininterrumpida no inferior a 5 años.
3. Que, durante el período de convivencia, ningún componente de la pareja estaba impedido para contraer matrimonio ni tenía vínculo matrimonial con otra persona.
4. Que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzan los límites legales establecidos para estos supuestos.

En los **casos de separación o divorcio**, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien sea o haya sido cónyuge legítimo. Si hubiera otros beneficiarios con derecho a pensión de viudedad (cónyuges separados o divorciados), ésta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el fallecido, garantizándose, en todo caso, el 40 % a favor del cónyuge superviviente o pareja de hecho beneficiaria de la pensión de viudedad. La pensión de viudedad se extinguirá:

1. Por contraer nuevo matrimonio o constituir una pareja de hecho, salvo las excepciones establecidas legalmente.

2. Por declaración en sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante.
3. Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.
4. Cuando el pensionista separado o divorciado del fallecido conviviera maritalmente con otra persona.
5. Por condena, en sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida fuera la causante de la pensión, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos.

En estos supuestos, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad si las hubiese.

### **B. Pensión de orfandad:**

- ✓ Los hijos huérfanos, incluidos los adoptivos.
- ✓ Los hijos aportados al matrimonio por el otro cónyuge, siempre que éste se hubiese celebrado dos años antes como mínimo, se pruebe la convivencia habitual y la dependencia económica del fallecido, y no tengan derecho a otra pensión ni existan familiares con obligación y posibilidades de prestarles alimentos.

Los hijos deben ser menores de 21 años o mayores incapacitados con una incapacidad absoluta o gran invalidez.

En los casos de orfandad absoluta (inexistencia de progenitores o adoptantes) y de huérfanos con una discapacidad igual o superior al 33%, si el huérfano no trabaja o sus ingresos son inferiores en cómputo anual a la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento la edad se amplía hasta los 25 años.

En los casos de orfandad simple (cuando sobreviva uno de los progenitores o adoptantes) si el huérfano no trabaja o sus ingresos son inferiores al SMI, el límite de los 25 años ha sido aplicado a partir de 01-01-2014. Hasta dicha fecha, el límite era durante el año 2013, de 24 años.

**C. Auxilio por defunción:** Quien haya soportado los gastos del sepelio. Salvo prueba en contrario, se presume que dichos gastos los ha soportado, por este orden, el cónyuge sobreviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen habitualmente con él.

## 6.7.2.- Prestaciones de muerte y supervivencia.

---

### Auxilio por defunción, prestaciones por viudedad y prestaciones por orfandad.

Las **prestaciones por muerte y supervivencia** pueden definirse como aquellas prestaciones de la Seguridad Social destinadas a paliar la situación de necesidad en la que pueden quedar los familiares de un trabajador tras su fallecimiento, derivada tanto de los gastos de sepelio como de la pérdida de ingresos en la unidad familiar.

Así, el artículo 171 del Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social dispone que, en caso de muerte, cualquiera que fuera su causa, se otorgarán, según los supuestos, alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- ✓ Auxilio por defunción.
- ✓ Pensión de viudedad.
- ✓ Prestación temporal de viudedad.
- ✓ Prestación de orfandad.
- ✓ Pensión en favor de familiares.
- ✓ Subsidio en favor de familiares.
- ✓ Indemnizaciones especiales en casos de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

### Para saber más

En el siguiente enlace puedes encontrar información sobre las prestaciones de muerte y supervivencia.

[Prestaciones de muerte y supervivencia](#) (0,08 MB)

### Debes conocer

Cuando la muerte fue causada por actos de terrorismo se abonan al cónyuge viudo y a los huérfanos pensiones extraordinarias cuyo importe es de un 200% de la pensión que les corresponda.

**La cuantía de la base reguladora (BR) varía según el hecho causante de la muerte:**

- ✓ Si estaba en alta o situación asimilada y la muerte se debió a un riesgo común la BR será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización correspondientes a un periodo ininterrumpido de 24 meses elegido por el beneficiario dentro de los 15 años anteriores a la fecha de la muerte.
- ✓ Si el fallecimiento se debió a un riesgo profesional, la BR se calcula sobre los salarios reales de acuerdo con las reglas establecidas en el Reglamento de Accidentes de Trabajo de 1956.
- ✓ En caso de fallecimiento por acto terrorista la BR se determina dividiendo por 14 el resultado de multiplicar por 12 la última base de cotización mensual.
- ✓ Si el sujeto fallecido era un pensionista de jubilación o invalidez la BR será la misma que sirvió para determinar su pensión con las revalorizaciones que correspondan.

## Para saber más

Finalmente, te proporcionamos el enlace a la página oficial de la Seguridad Social que analiza las diferentes prestaciones por muerte y supervivencia.

[Las prestaciones por muerte y supervivencia en el Régimen General.](#)

## 7.- El Desempleo.

### Caso práctico

Durante las bajas por suspensión por riesgo durante el embarazo y la maternidad se contrató a una trabajadora como sustituta mediante un contrato temporal de interinidad. Una vez que se reincorpore la empleada titular del puesto la trabajadora interina podrá solicitar la prestación de desempleo si ha cotizado el tiempo suficiente.

No ocurre lo mismo con otro de los empleados que por motivos personales ha presentado su dimisión voluntaria.

**La protección por desempleo** es gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPE) y se estructura en un nivel contributivo y un nivel asistencial, que examinaremos por separado dada la diferente finalidad y régimen jurídico de cada uno de ellos, no obstante en ambos niveles se exige que los beneficiarios cumplan los siguientes requisitos básicos:

- Hallarse en situación legal de desempleo.
- Estar afiliados y no haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, salvo excepciones.
- Estar inscritos como demandantes de empleo en las oficinas del SPE.
- Suscribir el compromiso de actividad, a estos efectos se entenderá por tal, el compromiso que adquiera el trabajador desempleado de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en las acciones de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional que determine el SPE, así como cumplir las restantes obligaciones previstas en la Ley.



**Situación protegida:** en situación legal de desempleo se encuentran quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo (desempleo total) o ven reducida su jornada ordinaria de trabajo al menos en una tercera parte (desempleo parcial).

**Normativa reguladora:** Título III del TRSS, RD 625/1985, Ley 45/2002, RD 1975/2008 y RDL 2/2009.

Para que exista una **situación legal de desempleo** protegible es preciso que la pérdida del empleo se haya producido por alguna de las causas que señala el Art. 208 TRSS:

1. Suspensión de la relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo (ERE) o por tratarse de una víctima de violencia de género (desempleo temporal).
2. Reducción de jornada y salario al menos en una tercera parte (desempleo parcial).
3. Extinción de la relación laboral por alguna de las causas siguientes (desempleo total):
  - a. Por ERE, por causas objetivas, o por la muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
  - b. Despido disciplinario procedente o improcedente, sin necesidad de reclamación judicial.
  - c. Resolución del contrato a instancia del trabajador en los supuestos de traslado, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incumplimiento grave por parte del empresario de sus obligaciones, o cuando se trate de una víctima de violencia de género.
  - d. Extinción del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio contratado, siempre que el trabajador no se haya negado a prorrogar su duración.
  - e. Extinción durante el periodo de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior a su contratación se hubiera producido por causas ajenas a su voluntad, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.
  - f. Extinción del contrato por invalidez permanente total del trabajador.

**No se encuentran en situación legal de desempleo** quienes cesen **voluntariamente** en el trabajo, y quienes, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado anterior, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través del compromiso de actividad.

### Sujetos protegidos:

- a. Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General y en los Regímenes Especiales que protegen este riesgo o contingencia (R.E. de la minería del carbón, R.E. Agrario y R.E. del mar, entre otros).
- b. Los liberados de prisión (penados y presos preventivos).
- c. Los emigrantes retornados cuando el retorno se produce por haberse extinguido la relación laboral en el extranjero y no tienen derecho a prestación por desempleo en el país de origen.



## Para saber más

Es recomendable que examines todos los requisitos para acceder a la prestación económica por desempleo y las obligaciones que conlleva su concesión, pues el incumplimiento de las mismas lleva sanciones aparejadas. En la normativa vigente y en la Web del Servicio Público de Empleo podrás encontrar una aplicación para el cálculo de la prestación por desempleo:

[Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.](#)

[Normativa Protección por desempleo.](#)

## 7.1.- Protección por desempleo contributivo.

**Los beneficiarios del nivel contributivo** además de los requisitos básicos antes reseñados deben acreditar:

1. Estar afiliados y en situación de alta o asimilada (ejemplos: incapacidad temporal, maternidad y paternidad).
2. Acreditar un periodo mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo, computándose únicamente las cotizaciones que no hayan sido tenidas en cuenta para el reconocimiento de un derecho anterior, a excepción de las prestaciones abonadas a las víctimas de violencia de género que no serán tenidas en cuenta a tales efectos.



**Solicitud:** las personas que cumplan los requisitos legalmente previstos deberán solicitar en el SPE el reconocimiento del derecho a la prestación que nacerá a partir de la fecha en que se inició la situación legal de desempleo siempre que lo solicite dentro de los 15 días hábiles siguientes, pues quienes presenten la solicitud fuera de este plazo, tendrán derecho a la prestación pero ésta nacerá a partir de la fecha de la solicitud, por lo que perderán tantos días de prestación como medien entre la fecha que hubiere tenido lugar el nacimiento del derecho y aquella en que efectivamente se haya formulado la solicitud, salvo casos de fuerza mayor.

### Debes conocer

En el caso de que el **periodo de vacaciones anuales no haya sido disfrutado antes de finalizar la relación laboral**, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones tendrá lugar una vez transcurrido dicho periodo que habrá sido abonado por la empresa en el finiquito.

**Prestaciones contributivas:** la duración y cuantía de la prestación económica por desempleo, total o parcial, estará en función de los periodos cotizados en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo y de las bases de cotización de los últimos 180 días, sin que pueda sobrepasar los límites mínimos y



máximos legalmente previstos que se calculan con el Indicador público de rentas de efecto múltiple (**IPREM 2019: 548,60 €/mes**).

### Duración de la prestación

Periodo cotizado	Periodo de percepción
360 días	4 meses
Por cada 6 meses más cotizados	Se perciben 2 meses más de prestación
6 o más años	24 meses

En los casos de desempleo parcial, la cuantía de la prestación se reduce en proporción a la jornada de trabajo que desarrolle el trabajador, pero no esto no influye en la duración lógicamente.

### Cuantía de la prestación

Periodo de percepción	Cuantía	Base reguladora diaria (BR)
Los primeros 180 días	70% BR	Suma de bases de cotización de los últimos 180 días sin horas extras / 180
A partir del día 181 en adelante	60% BR	

### Topes de las prestaciones

Topes máximos	Topes mínimos
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 175% IPREM sin hijos a cargo</li> <li>✓ 200% IPREM si se tiene 1 hijo a cargo</li> <li>✓ 225% IPREM si se tienen 2 o más hijos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 80% IPREM si no se tienen hijos a cargo</li> <li>✓ 107% IPREM si se tienen hijos a cargo</li> </ul>

- ✓ El IPREM mensual a tener en cuenta incluye la prorrata de dos pagas extraordinarias (IPREM mensual x 14 / 12) y será el correspondiente al año de reconocimiento de la prestación, manteniéndose en lo sucesivo aunque éste varíe cada año.



- ✓ Únicamente se consideran a cargo del beneficiario los hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, que carezcan de rentas superiores al SMI y convivan con él o tengan derecho a pensión por alimentos en virtud de convenio o resolución judicial dictada en proceso de separación o divorcio.



Durante el cobro de la prestación el SPE abonará las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes, descontando al trabajador únicamente el 65% de la cuota obrera. Estas cotizaciones no serán computables para un futuro derecho a prestaciones por desempleo, salvo cuando se trate de víctimas de violencia de género.

## Debes conocer

En este enlace del SEPE puedes actualizar las cuantías del SMI y del IPREM anuales y mensuales, además del tipo de interés legal del dinero, cuantías de prestación contributiva, etc.

[Cuantías SEPE.](#)

En el siguiente enlace accederás al programa de autocálculo de prestaciones por desempleo facilitado por el SEPE, con el que podrás estimar la duración e importe de la prestación por desempleo que pudiera corresponderte en base a los datos que introduzcas.

[Simulador para el autocálculo de las prestaciones de desempleo.](#)

## Para saber más

En el siguiente enlace puedes ver el Nivel asistencial de la protección por desempleo:

[Nivel asistencial de la protección por desempleo.](#)

## 7.1.1.- Modalidades de pago de la prestación por desempleo.

### Caso práctico

Al solicitar la prestación por desempleo, la trabajadora ha optado por percibir en un solo pago el importe de la prestación ya que piensa constituir junto a unas compañeras, también tituladas, una sociedad laboral para gestionar una ludoteca en su localidad.

La Ley admite **tres modalidades de pago de la prestación contributiva de desempleo:**

- A. Pago periódico de la prestación contributiva:** esta es la fórmula habitual consistente en el pago de la prestación por mensualidades vencidas durante el periodo reconocido.
- B. Pago único del importe total de la prestación contributiva:** el SPE podrá abonar a los beneficiarios por una sola vez el valor total del importe de la prestación reconocida descontado el interés legal del dinero, en los casos siguientes:

- ✓ Cuando pretendan incorporarse de forma estable y a tiempo completo, como socios trabajadores en Cooperativas o en sociedades laborales, siempre que anteriormente no hubieran estado contratados por dichas sociedades por tiempo superior a 24 meses. En estos casos podrán capitalizar la prestación por importe igual al de la aportación a la cooperativa o al valor de las acciones o participaciones sociales suscritas.
- ✓ Cuando pretendan constituirse como trabajadores autónomos y tengan reconocida una minusvalía igual o superior al 33%. En este supuesto obtendrán en un solo pago una cantidad igual a la inversión realizada en el negocio.
- ✓ Cuando se trate de personas sin minusvalía que pretendan constituirse como trabajadores autónomos, percibirán de una sola vez una cantidad igual a la inversión realizada, con el límite máximo del 60% del importe de la prestación por desempleo reconocida, ampliable a un 80 % cuando los beneficiarios sean hombres hasta 30 años o mujeres hasta 35 años de edad, ambos inclusive.



**C. Pago mensual del importe de la prestación contributiva** en los casos anteriormente reseñados en el apartado B, el trabajador podrá solicitar que la prestación sea destinada a subvencionar su cotización a la Seguridad Social, mientras se halle en alta, hasta agotar la cuantía de la prestación de desempleo reconocida.

A partir del 24 de febrero, de acuerdo con el [Real Decreto-Ley 4/2013](#), de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, se puede compatibilizar la prestación con el trabajo autónomo, cuando así lo establezca un programa de fomento del empleo.

La citada norma establece un nuevo programa de fomento del empleo que permite compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia, por un máximo de 270 días, o por el tiempo inferior pendiente de percibir, cuando se cumpla lo siguiente:

- ✓ Que el beneficiario de la prestación por desempleo de nivel contributivo sea menor de 30 años en la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia y no tenga trabajadores a su cargo.
- ✓ Que solicite la compatibilización en su oficina de prestaciones en el plazo de 15 días a contar desde la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia.

Si los beneficiarios están interesados en las modalidades de pago único B y C deberán solicitar ambas conjuntamente, de esta forma percibirán la cantidad que le corresponda en un solo pago que invertirán en su proyecto empresarial y el remanente será destinado por el SPE a abonar las cotizaciones a la Seguridad Social hasta agotar la cantidad reconocida.

Para poder **capitalizar las prestaciones** será necesario que el trabajador cumpla además los **siguientes requisitos**:

- a. Ser beneficiario de prestaciones de desempleo y tener pendiente de percibir al menos tres meses.
- b. No haber hecho uso de este derecho en los 4 años inmediatamente anteriores.
- c. No haber iniciado la actividad como socio o autónomo con anterioridad a la solicitud de capitalización.
- d. Iniciar la actividad como socio o autónomo en el plazo de un mes a contar desde la concesión del derecho.

**Para saber más**

En el siguiente enlace puedes ver la solicitud del pago único para capitalizar la prestación, así como información detallada de la TGSS:

[Pago único.](#)

En el siguiente tríptico editado por el Servicio Público de Empleo Estatal encontrarás toda la información necesaria sobre la capitalización de la prestación por desempleo. ¡Sería conveniente que dedicaras unos minutos a su lectura pues esta fórmula de pago resulta idónea para aquellos con iniciativas emprendedoras!

[Capitalización o pago único de la prestación por desempleo](#) (0,11MB)

### ¿Es compatible la prestación por desempleo con alguna actividad profesional o con el cobro de pensiones?

Sí, pero sólo en los casos siguientes:

- ✓ Con el trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo parcial, pues en tal caso el SPE solo procederá a descontar la cantidad correspondiente de la prestación de desempleo en proporción a la jornada trabajada
- ✓ Con la pensión de jubilación parcial y con las pensiones de viudedad e incapacidad permanente que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación de desempleo.
- ✓ Con el ejercicio de cargos públicos o sindicales retribuidos que supongan dedicación parcial, sin perjuicio de la deducción correspondiente en la cuantía de la prestación.

## Autoevaluación

**Un trabajador con contrato temporal que finaliza su relación laboral el 1 de septiembre de 2009 habiendo cotizado 14 meses en los últimos tres años, solicita la prestación a los 30 días hábiles ¿Tendrá derecho a la prestación contributiva de desempleo?**

- Sí, porque ha cotizado más de 360 días y presenta la solicitud dentro de plazo.
- Sí, porque ha cotizado más de 360 días, pero al presentar la solicitud fuera de de plazo se descontarán los días de retraso en la presentación de la solicitud.
- No, porque presenta la solicitud fuera de plazo.
- No, porque no ha cotizado el periodo de tiempo necesario para tener derecho a ella.

Incorrecto.

Correcto. El trabajador tendrá derecho a la prestación porque ha cotizado más de 360 días en los últimos 6 años de ocupación, pero como la solicitud no la presentó dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de la extinción (1-9-2009), su prestación nacerá a partir de la fecha de la solicitud, por lo que perderá tantos días de prestación como medien entre la fecha que hubiere tenido lugar el nacimiento del derecho (1-9-2009) y la fecha de presentación de la solicitud, salvo casos de fuerza mayor.

No es correcto.

No es la opción correcta.

## Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto
4. Incorrecto

## 7.1.2.- Suspensión y extinción de la prestación por desempleo.

**La suspensión del derecho** supone la interrupción del abono de las prestaciones económicas y de la cotización a la Seguridad Social durante un periodo de tiempo determinado.

**Las causas** que lo motivan son:

- a. Traslado de residencia al extranjero por un período continuado inferior a doce meses, para la búsqueda o realización de un trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional.
- b. La situación de maternidad o paternidad.
- c. Cumplimiento de condena de privación de libertad, salvo que el trabajador tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar alguna, en cuyo caso, continuará percibiendo la prestación.
- d. Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses.
- e. Realización de un trabajo por cuenta propia de duración inferior a veinticuatro meses.
- f. Sanción de suspensión por infracción leve o grave.

En todos los casos de suspensión, salvo por sanción, el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina del SPE que le corresponda en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la finalización de la causa de suspensión y acreditar que continua en situación legal de desempleo.



La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por desempleo con la base reguladora y porcentaje que correspondiese en el momento de la suspensión y por el período que restase, salvo en los casos de suspensión por sanción en los que se reducirá la duración de la prestación reconocida por el tiempo que dure la sanción.

**Las causas de extinción del derecho** son las siguientes:

- a. Agotar el plazo de duración reconocido para la prestación por desempleo.
- b. Rechazar una oferta de empleo adecuada o negarse a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo o en acciones de promoción y formación profesional, salvo que exista causa justificada.
- c. Ser sancionado por alguna de las infracciones graves o muy graves tipificadas legalmente.
- d. Cumplir la edad de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera el periodo de cotización exigido para ello.
- e. Pasar a ser pensionista de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez,

aunque en estos casos podrá optar entre seguir percibiendo la prestación hasta que se agote y luego percibir la pensión que le corresponda o bien percibir directamente la pensión de invalidez.

- f. Realizar un trabajo por cuenta ajena de duración superior o igual a 12 meses, salvo que se trate de un trabajo a tiempo parcial, o un trabajo por cuenta propia de duración igual o superior a 24 meses.

## Para saber más

Es importante que sepas qué se entiende por colocación adecuada a estos efectos, pues el rechazo de ofertas de empleo constituye una infracción grave y muy grave si el rechazo es reiterado. A través de este enlace podrás conocer la definición que hace la ley de este concepto.

[Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.](#)



## Debes conocer

Que cuando se realiza un trabajo por cuenta ajena por tiempo superior a 12 meses se reconoce a los trabajadores **el derecho de opción**, esto significa que si no llegó a agotar la prestación anterior, el desempleado puede optar entre reanudar la prestación que venía disfrutando y que no llegó a agotar o bien acceder a la nueva prestación generada con el último empleo. Si opta por la nueva prestación generada se extingue la anterior, pero si opta por reanudar la prestación que venía disfrutando, se pierde la nueva y las cotizaciones que generaron esa prestación no pueden computarse para el reconocimiento de un derecho futuro ni en el nivel contributivo ni en el asistencial, salvo en el caso de trabajadores fijos discontinuos.

## Recomendación

Muchos de los trabajadores desempleados recurren a la oficina virtual del SPE para realizar consultas y trámites, por lo que te recomendamos que visites este enlace y te familiarices con su contenido con el fin de que puedas agilizar al máximo las gestiones sin pérdidas de tiempo.

La Orden ESS/485/2013 de 26 de marzo, por la que se **regulan las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Seguridad Social**, establece los supuestos y condiciones en que los sujetos responsables quedan **automáticamente obligados** a recibir por medios electrónicos las notificaciones y comunicaciones que les dirija la Administración de la Seguridad Social.

[Trámites en línea "Oficina virtual"](#)

[Normativa Seguridad Social.](#)

## 7.2.- Protección por desempleo asistencial.

---

**Prestaciones asistenciales:** existen diferentes tipos de subsidio y en cada uno de ellos se exigen unos requisitos específicos, pero en todos los casos la ley exige unos requisitos comunes que son:

- a. La insuficiencia de recursos o rentas de cualquier naturaleza superiores en cómputo anual al 75% del SMI, sin computar la parte proporcional de las dos pagas extras.
- b. Encontrarse inscrito como demandante de empleo sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, sin causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales.

**Beneficiarios:** la protección en el nivel asistencial está prevista exclusivamente para desempleados que no tengan derecho a la prestación en el nivel contributivo, bien por no reunir alguno de los requisitos necesarios, o por haber agotado la prestación por desempleo contributiva.

La **duración y cuantía del subsidio** está en función de la **modalidad de subsidio** a que tenga derecho el beneficiario:

**Podrán ser beneficiarios del subsidio por desempleo** los desempleados que, figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, salvo causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales, y careciendo de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75 por 100 del Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, se encuentren en alguna de las situaciones que más adelante se describen.

Consta de una **prestación económica** y durante la percepción del subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 42 años la entidad gestora deberá cotizar por la contingencia de jubilación.

### Para saber más

En los siguientes enlaces puedes información sobre la protección por desempleo asistencial.

[Protección por desempleo asistencial](#) (0,08 MB)

[Real Decreto-ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud.](#)

Se considera que el trabajador tiene **responsabilidades familiares** cuando concurren dos condiciones:

1. El cónyuge o hijos menores de 26 años o mayores discapacitados están a su cargo y no perciben ingresos superiores al 75% SMI vigente.
2. La suma de los ingresos de la unidad familiar (trabajador, cónyuge e hijos menores de 26 años o discapacitados) dividida entre el número de miembros de la unidad familiar no supera el 75% SMI vigente.

En caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.

## Para saber más

El "**Programa de Activación para el Empleo**" del Servicio Público de Empleo (SEPE), está dirigido a personas desempleadas de larga duración que comprende políticas activas de empleo e intermediación laboral gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo con la finalidad de incrementar las oportunidades de retorno al mercado de trabajo y ofrece una ayuda económica de acompañamiento.



Para ser admitidos en el programa y obtener el reconocimiento de la ayuda económica de acompañamiento, las personas desempleadas deberán presentar, previa cita, la solicitud de incorporación al programa, en [modelo oficial](#), en la oficina de prestaciones del Servicio Público de Empleo Estatal.

Podrán ser beneficiarias del programa las personas desempleadas que, a la fecha de presentación de la solicitud de incorporación al mismo, reúnan los siguientes requisitos:

- ✓ Haber transcurrido al menos un mes desde el agotamiento de cualquier prestación o subsidio por desempleo o ayuda. No se considerará agotamiento la extinción derivada de una sanción o baja en el derecho por causa imputable al beneficiario.
- ✓ Estar inscrito como demandante de empleo en el Servicio Público de Empleo.

- ✓ Haber permanecido inscrito como demandante de empleo durante 270 días en los dieciocho meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de incorporación al programa.
- ✓ Carecer del derecho a la protección contributiva o asistencial por desempleo o a la renta activa de inserción.
- ✓ Haber cesado involuntariamente en un trabajo por cuenta ajena previamente al agotamiento del último derecho de los contemplados en el primer punto.
- ✓ Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional.

[Programa de Activación para el Empleo](#). Tríptico informativo.

## Anexo.- Licencias de recursos.

---

### Licencias de recursos utilizados en la Unidad de Trabajo.

<b>Recurso (1)</b>	<b>Datos del recurso (1)</b>	<b>Recurso (2)</b>	<b>Datos del recurso (2)</b>
	Autoría: SIRIUS Licencia: Estándar Procedencia: Elaboración Propia		Autoría: SIRIUS Licencia: Estándar Procedencia: Elaboración Propia