

## UD08

# A Seguridade Social

<b>1. A Seguridade Social.....</b>	<b>3</b>
1.1 Estrutura e prestacións do sistema de Seguridade Social .....	3
Que é a Seguridade Social? .....	3
Campo de aplicación da Seguridade Social: suxeitos protexidos .....	3
Modalidade contributiva .....	3
Modalidade non contributiva .....	4
Historia da Seguridade Social .....	4
Estrutura e funcionamento.....	5
Réxime xeral da Seguridade Social.....	5
Réximes especiais .....	5
Entidades xestoras da Seguridade Social.....	6
Obrigas da empresa coa Seguridade Social .....	6
Afilación e alta dos/das traballadores/as.....	6
Cotización .....	7
Acción protectora da Seguridade Social.....	7
Prestacións da Seguridade Social no nivel contributivo (réxime xeral) .....	8
Prestacións do Réxime Especial de Autónomos .....	14

# 1. A Seguridade Social

---

## 1.1 Estrutura e prestacións do sistema de Seguridade Social

### Que é a Seguridade Social?

A Seguridade Social é un sistema público de protección dos/das traballadores/as e as súas familias fronte a determinadas continxencias que poden provocar certos estados de necesidade, tales como incapacidade temporal ou permanente, xubilación, maternidade, desemprego, viuvez, etc.

### Campo de aplicación da Seguridade Social: suxeitos protexidos

Imos establecer e determinar o conxunto de persoas que quedan abranguidas no sistema español de Seguridade Social. Recóllese no artigo 7 da lei xeral da Seguridade social (LXSS).

En principio, o sistema español está orientado cara ao principio de universalidade subxectiva, de modo que no seu ámbito de protección estaría integrada toda a cidadanía. Así se deduce do artigo 41 da Constitución e do artigo 1 da LXSS.

Non obstante, esta afirmación hai que matizala, pois non é suficiente con cumprir o requisito de cidadanía. Así, o Estado garante a súa protección "ben por realizar unha actividade profesional, ben por cumprir os requisitos esixidos na modalidade non contributiva" (artigo 2º da LXSS).

Xa que logo, debemos distinguir dous criterios para alcanzar a condición de suxeito protexido:

- Por desenvolver unha actividade profesional, o que implicaría o deber de pagar cotizacións e, a cambio, o dereito a prestacións "contributivas", que teñen en conta estas cotizacións.
- Por reunir unhas determinadas condicións recollidas nas normas (situación de necesidade e carencia de recursos económicos propios), que darán lugar a recibir unhas prestacións denominadas "non contributivas".

Existe, pois, un dobre nivel de protección: a modalidade contributiva (profesional) e o non contributiva (asistencial).

### Modalidade contributiva

Integra as persoas españolas residentes en España e as estranxeiras residentes legalmente, así como as súas familias, que residan e exerzan a súa actividade no territorio español e que estean incluídas nalgún dos grupos seguintes:

- Traballadores/as por conta allea (artigo 1.1 do ET).
- Traballadores/as autónomos/as (por conta propia) maiores de 18 anos.
- Socios/as traballadores/as de cooperativas de traballo.
- Persoal civil non funcionario dependente de organismos, servizos ou entidades do Estado.
- Funcionarios/as públicos/as, civís e militares.

- Estudantes.
- Persoas españolas non residentes no territorio español en determinadas circunstancias.
- Persoas estranxeiras con permiso de residencia e de traballo en España.

Esta inclusión lévase a cabo independentemente do sexo, o estado civil ou a profesión desenvolvida.

#### Modalidade non contributiva

Para persoas que non cotizaran nunca ou non poidan cotizar os períodos mínimos e carezan de recursos económicos. Abrangue prestacións de asistencia sanitaria, invalidez e xubilación. Inclúe as persoas españolas residentes en territorio español e equiparanse a estas as persoas con cidadanía "hispanoamericana, portuguesa, brasileira, andorrana e filipina que residan en territorio español". Con respecto a nacionais doutros países, estarase ao que se dispoña nos tratados, convenios, acordos, etc., ou ben se atenderá ao principio de reciprocidade, tácita ou expresamente recoñecida.

#### Historia da Seguridade Social

En 1883 xorde en Alemaña baixo a dirección do chanceler Bismarck un programa de seguro social para a vellez: o Estado garante as prestacións mediante as cotizacións obrigatorias de traballadores/as e empresarios/as, que sería combinado coas indemnizacións para os/as traballadores/as e o seguro de doenza.

Máis tarde, en 1948, Beveridge, en Gran Bretaña, propón un modelo no que o financiamento da sanidade pública proveña dos impostos, é dicir, dos orzamentos do Estado, en condicións de universalidade, equidade e gratuidade. A planificación e a saúde pública está en mans estatais.

En España, en 1900 aparece o primeiro seguro social, a lei de accidentes de traballo (seguindo o modelo profesional de Bismarck), e en 1908 xorde o Instituto Nacional de Previsión, onde se integran as caixas que xestionan os seguros sociais que van aparecendo. Nos seguintes anos apareceran o Retiro Obreiro, o Seguro Obrigatorio de Maternidade, o Seguro de Paro Forzoso e o Seguro Obrigatorio de Vellez e Invalidez (SOVI). Pronto apareceron problemas, porque esta protección resultou insuficiente e xurdiron diferentes mutualidades laborais por sectores para completar as prestacións existentes. Isto produciu discriminacións entre a poboación laboral e unha xestión moi pouco eficaz.

Por fin, en 1963 aparece a lei de bases da Seguridade Social, que recolle os dous modelos (profesional e universal); un modelo unitario e integrado de protección social cunha base financeira de repartición, xestión pública, solidariedade e participación do Estado no financiamento.



Realizar a tarefa 1, na que o alumnado verá un fragmento editado do filme "Sicko", de Michael Moore, sobre o sistema sanitario dos EEUU. Tras esta exposición moderarase o debate sobre "O dereito á protección da saúde".

- [http://www.youtube.com/watch?v=2n1c7Uo-T\\_Y](http://www.youtube.com/watch?v=2n1c7Uo-T_Y) (filme completo)

Información para chegar sobre os sistemas sanitarios:

- <http://reflexionsanitaria.blogspot.com.es/2012/01/modelos-de-sistemas-sanitarios.html>

## Estrutura e funcionamento

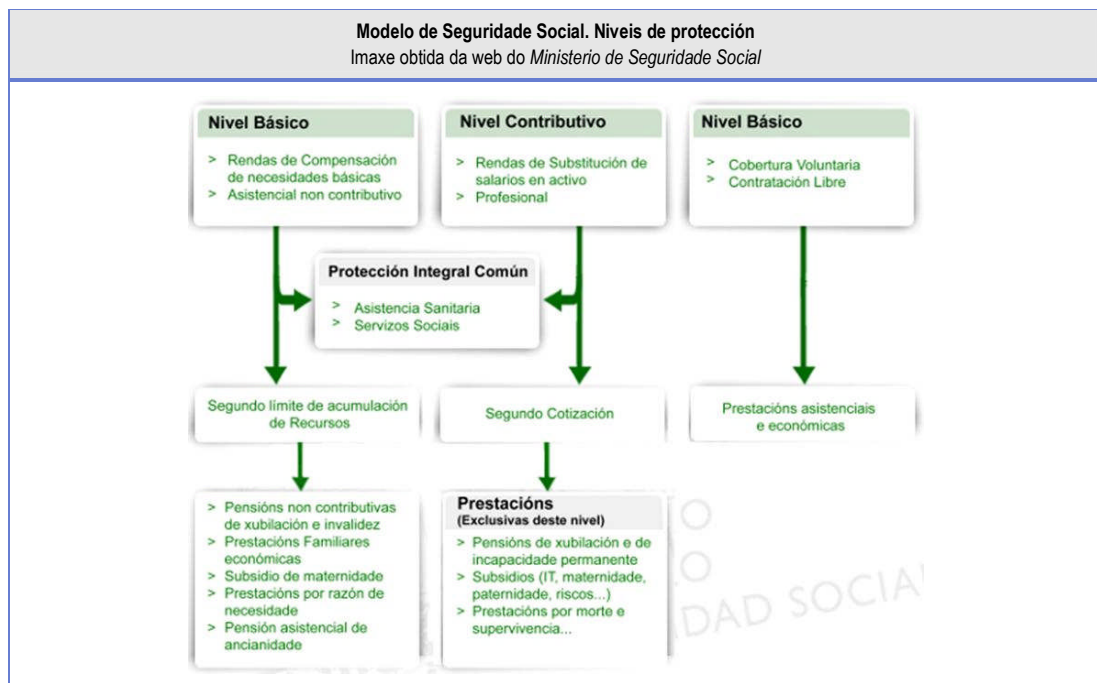
O sistema de Seguridade Social regúlase polo texto refundido da lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto 1/1994 e a Lei 4/2000, sobre dereitos e liberdades das persoas estranxeiras en España e a súa integración social. A Seguridade Social compoñese de diversos réximes de protección:

### Réxime xeral da Seguridade Social

Está integrado por todos/as os/as traballadores/as españois/las ou estranxeiros/as que traballen habitualmente en territorio español, por conta allea, e que non estean incluídos en ningún réxime especial.

### Réximes especiais

- Agrario.
- Traballadores/as do mar.
- Traballadores/as autónomos/as.
- Funcionarios públicos, civís e militares.
- Empregados/as do fogar.
- Minaría do carbón.
- Estudantes (seguro escolar para ensino postobligatorio).



## Entidades xestoras da Seguridade Social

As competencias en materia normativa e de control da Seguridade Social están atribuídas ao Ministerio de Traballo e Inmigración e ao Ministerio de Sanidade. A xestión da Seguridade Social lévase a cabo mediante as entidades xestoras, coas cales colaboran as mutuas de accidentes de traballo e doenzas profesionais das empresas. Estas entidades son:

- *Instituto Nacional da Seguridade Social* (INSS). É a entidade encargada da xestión e administración das prestacións económicas.
- *Instituto de Xestión Sanitaria* (INGESA). Administra os servizos sanitarios.
- *Instituto Nacional de Migracións e os Servizos Sociais* (IMSERSO). Xestiona as pensións de incapacidade e xubilación, nas súas modalidades non contributivas, así como os servizos complementarios a persoas maiores.
- *Instituto Social da Mariña* (ISM). Encárgase da xestión e administración das prestacións do sector marítimo e pesqueiro.

## Obrigas da empresa coa Seguridade Social

Os/as empresarios/as, antes de iniciaren a súa actividade, débense inscribir no réxime xeral da Seguridade Social e deben indicar a entidade xestora ou mutua de accidentes de traballo e doenzas profesionais da Seguridade Social que vai asumir a protección dos/das traballadores/as cando se produzan determinadas continxencias. Tamén deberán comunicar as variacións que se produzan nos datos da empresa.

## Afiliación e alta dos/das traballadores/as

Os/as empresarios/as tamén deberán afiliar os/as seus/súas traballadores/as cando estes/as non traballen nunca; no caso de estaren afiliados/as, o/a empresario/a soamente terá que dalo/as de alta e cotizar por eles/elas. Se o/a empresario/a incumpre esta obriga, o/a traballador/a poderá solicitar a súa afiliación, alta ou baixa na Seguridade Social, sen prexuízo das posibles sancións que se lle poidan aplicar ao empresario/a.

A afiliación á Seguridade Social é obrigatoria para todos/as os/as traballadores/as. É única para toda a vida e para todo o territorio español. Logo de que o/a traballador/a estea afiliado/a, a seguinte obriga do/a empresario/a é dalo/a de alta antes de que comece a prestar servizos. Cando un/unha traballador/a finalice unha relación laboral deberá causar baixa nun prazo de seis días naturais. As altas e as baixas son os actos administrativos para a inclusión ou exclusión nalgún dos réximes. Corresponde efectualas ao empresario/a ou autónomo/a.

O apartado 2 do artigo 7 da LXSS exclúe da consideración de traballadores/as por conta allea, agás proba en contra, o cónxuxe, descendentes, ascendentes e demais parentes do/da empresario/a por consanguinidade ou afinidade ata o segundo grao incluído, ocupados no seu centro ou centros de traballo, cando convivan no seu fogar e estean ao seu cargo. Serán considerados incluídos no réxime especial de traballadores/as autónomos/as.

Non obstante, a Lei 20/2007, do 11 de xullo, do estatuto do/da traballador/a autónomo/a, abriu a posibilidade de contratación de fillos/as menores de trinta anos, aínda que convivan co/coa empresario/a.



Se se considera oportuno, como tarefa de ampliación pódese facer referencia aos tipos de alta que se recollen na normativa (como aparecen no portal da SS).

- **Alta real:** prodúcese cando, iniciada a actividade laboral, se cumpre a obriga de tramitar a alta.
- **Alta asimilada:** ten lugar nunha serie de supostos expresamente tipificadas nas normas nas que, producido o cesamento temporal ou definitivo na actividade laboral, a lei estima que debe conservarse a situación de alta que existía con anterioridade ao cesamento. Hai que ter en conta que a asimilación á alta non é total, senón que se considera respecto das continxencias que se sinalen e co alcance e o vigor que en cada caso se determinen. Exemplos de situacións asimiladas á alta son: o desemprego involuntario por cesamento temporal ou definitivo e subsidiado, a excedencia forzosa ou por coidado de fillos, os períodos de inactividade dos traballadores de tempada, ou ben, a subscrición dun convenio especial.
- **Alta presunta ou de pleno dereito:** ten lugar cando non existindo a alta real e atopándose o suxeito protexido en situación en que debera estar de alta, a lei establece a presunción da existencia efectiva da alta para efectos de determinadas continxencias, como son: accidentes de traballo e doenzas profesionais, desemprego e asistencia sanitaria por doenza común, maternidade, risco durante o embarazo e accidente non laboral. Aplícase nestes casos, por tanto, o principio de automaticidade das prestacións.
- **Alta especial:** prodúcese nos casos de folga e pechamento patronal, pero en realidade é unha situación equiparable á asimilada.

O incumprimento destas obrigas, ademais de constituír unha infracción grave, determina a responsabilidade empresarial das prestacións, agás que tal incumprimento fose emendado polas outras dúas formas de realizar a afiliación (por petición do traballador ou de oficio)

### Cotización

Dado de alta o/a traballador/a, o/a empresario/a está obrigado a cotizar por el/ela. O/a traballador/a tamén cotiza por si mesmo/a á Seguridade Social.

A cotización é obrigatoria (neste punto é importante falar da cotización a MUFACE, que é unha das excepcións sen sentido a esa obriga)

As bases e os tipos de cotización fíxanse anualmente nos Orzamentos Xerais do Estado e nas súas leis de acompañamento.

O/a empresario/a descontará da nómina do/da traballador/a a achega que lle corresponda en concepto de cotización á Seguridade Social. Se ao/á empresario/a se lle esquecese realizar este desconto terá que facerse cargo del e non poderá descontar esa cotización en meses posteriores. As cotizacións ingresaranse unha soa vez por meses vencidos, dentro do mes seguinte ao que corresponda a nómina liquidada.

A Seguridade Social obtén recursos para o seu financiamento das seguintes fontes: achegas do Estado establecidas nos Orzamentos Xerais do Estado, cotizacións de empresarios/as e traballadores/as, e recursos propios derivados da explotación dos seus recursos.

### Acción protectora da Seguridade Social

As prestacións recoñecidas a toda a cidadanía, con carácter universal e cos requisitos establecidos para cada situación son:

- Asistencia sanitaria.
- Servizos sociais.
- Pensións non contributivas de velez e invalidez.
- Prestacións por nacemento de fillo ou adopción, e as recoñecidas ás familias vulnerables (con membros discapacitados, monoparentais, numerosas e con carencia de recursos), así como a maternidade non contributiva.
- Prestacións do sistema de dependencia.

Son prestacións recoñecidas no nivel contributivo:

- As económicas temporais por accidente de traballo e doenza profesional ou común.
- As contributivas de xubilación, incapacidade permanente, viuvez, orfandade e en favor de familiares.
- As de maternidade, risco durante o embarazo, paternidade e risco durante a lactación.
- As de desemprego para traballadores por conta allea.



### Prestacións da Seguridade Social no nivel contributivo (réxime xeral)

A continuación recóllense as principais prestacións contributivas e as súas características básicas, como a contía, a duración, etc.

- **Asistencia sanitaria:** consiste na prestación de servizos médicos e farmacéuticos necesarios para restablecer e conservar a saúde dos/das traballadores/as, os seus cónxuxes e parellas de feito cun ano de convivencia, ascendentes, descendentes e irmáns/irmás que convivan con eles/elas e ás súas expensas. Abrangue a atención primaria, especializada e de urxencia, as prestacións farmacéuticas, ortoprotésicas e complementarias, o transporte sanitario, os accidentes de traballo e as doenzas profesionais (se a SS é a opción escollida polo/pola empresario/a como protección).
- **Maternidade:** produce unha suspensión do contrato de traballo de 16 semanas ampliable a dúas semanas máis por cada fillo/a a partir do/da segundo/a. Esta suspensión comeza desde o momento do parto. As seis primeiras semanas son obrigadas para a nai (recuperación de parto biolóxico) e as dez semanas restantes poden compartirse co pai a opción da nai (repartidas ou cedidas íntegras). Disporán deste mesmo descanso as persoas que acollan ou adopten un/unha menor de seis anos ou maior de seis anos pero discapacitado/a ou estranxeiro/a con problemas de adaptación, ou nenos/as con problemas especiais de inserción social.

A prestación consiste no 100 % da base reguladora, e esta é a base de cotización de continxencias comúns do mes anterior.

Para ter dereito a esta prestación deberase acreditar que a traballadora estaba afiliada á Seguridade Social un tempo segundo a súa idade:

- Se ten menos de 21 anos na data do parto ou na data legal de acollemento ou de adopción, non se esixirá período mínimo de cotización.
- Se ten feitos entre 21 e 26 anos esixíranse 90 días dentro dos sete anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou, alternativamente, 180 días cotizados ao longo da súa vida laboral con anterioridade a esa data.



- Se é maior de 26 anos, 180 días dentro dos sete anos inmediatamente anteriores ao momento do inicio do descanso ou, alternativamente, 360 días cotizados na súa vida laboral con anterioridade a esa data.



Cómpre facer referencia á prestación de maternidade non contributiva, recollida para quen non cumpra a carencia, cun importe do 100 % do IPREM por 42 días.

- **Paternidade:** a lei de igualdade recoñécelles aos pais traballadores 13 días ininterrompidos, ampliables en caso de parto, adopción ou acollemento múltiple en dous días máis por cada fillo.

A prestación consiste no 100 % da base reguladora, e esta é a base de cotización de continxencias comúns do mes anterior. Para ter dereito a esta prestación deberase acreditar que se estaba afiliado á Seguridade Social polo menos nove meses antes da data de parto, adopción ou acollemento, e que cotizaran polo menos 180 días nos sete anos anteriores, ou 360 en toda a vida laboral.

- **Risco durante o embarazo ou a lactación natural:** pódese producir tamén a suspensión do contrato nos casos en que a muller embarazada non poida permanecer no seu posto de traballo porque este inflúa negativamente na súa saúde ou na do feto. A prestación que recibirá a muller traballadora é do 100 % da base reguladora, e esta é a base de cotización de continxencias profesionais.
- **Incapacidade temporal:** situación en que están os/as traballadores/as que temporalmente non poden prestar servizos na empresa. Esta incapacidade pode deberse a doenza común ou profesional, ou a accidente, de traballo ou non. Ten unha duración máxima de 12 meses, prorrogables outros seis se se prevé a recuperación do/da traballadora. Transcorrido este prazo examínase o estado do/da incapacitado/a e, nun prazo máximo de tres meses, poderase cualificar como inválido/a permanente. Se se trata dunha DP existe a posibilidade dun período de observación da doenza de seis meses prorrogables outros seis.
  - *Carencia:* cando a causa da incapacidade temporal (IT) sexa un accidente, laboral ou non, ou unha doenza profesional non se esixe período de cotización mínimo para percibir a prestación económica. Se a causa é unha doenza común, esíxese que o/a traballador/a teña cotizado 180 días nos cinco anos anteriores á data da baixa médica.
  - *Base reguladora:* no caso de doenza común ou accidente non laboral, a base reguladora é a base de cotización de continxencias comúns do mes anterior dividida entre 30 días (en grupos de cotización mensual) ou entre os días naturais do mes anterior (cotización diaria) e, no caso de doenza profesional ou accidente no traballo, a base reguladora é a base de cotización de continxencias profesionais menos as horas extra dividido por 30 ou polos días naturais; a este importe engádeselle unha relación das horas extra do ano anterior entre 360 ou 365 días, segundo se trate de cotización mensual ou diaria.
  - *Contía da prestación:* depende da base reguladora e da causa da incapacidade. En IT por EC e ANL cobrábase o 60 % do cuarto día ata o vixésimo (paga a empresa ata o día 15; de aí en adiante a SS), salvo que o convenio mellore esa condición. A partir do día 20 cóbrase o 75 %, que é o que se cobra desde o primeiro día por IT derivada de AT e DP (pagando a mutua escollida para a protección profesional)
- **Invalidez permanente (IP):** trátase da situación en que o/a traballadora, tras seguir un tratamento médico, presenta reducións anatómicas ou funcionais graves que diminúen ou

anulan a súa capacidade de traballar. Hai catro grados de IP, que se explicarán mellor mediante esta táboa:

Incapacidades permanentes		
Graos de invalidez	Conceptos	Contía
■ Invalidez permanente parcial.	Diminución do 33 % no rendemento sen afectar as tarefas fundamentais.	24 mensualidades da BR da incapacidade temporal ou indemnización
■ Invalidez permanente total.	Inhabilita para as tarefas fundamentais da profesión habitual do/da traballador/a.	55 % da BR (mais 20 % con máis de 55 anos)
■ Invalidez permanente absoluta.	Inhabilita por completo para calquera profesión.	100 % da Base reguladora.
■ Grande invalidez.	Invalidez absoluta e necesita a axuda dunha persoa para realizar os actos esenciais da vida	100 % mais 50% para a persoa que axude.

- **Lesións permanentes non invalidantes:** mutilacións, lesións ou deformidades como consecuencia dun AT ou unha DP que alteren a integridade física do/da traballador/a. Págase unha indemnización segundo un baremo.
- **Coidado de menores afectados/as por cancro ou outra doenza grave:** no caso de que existen menores afectados/as e os dous proxenitores traballen, un deles poderá reducir a xornada e salario. Se a redución é polo menos dun 50 % cobrarán un subsidio equivalente a esa redución da BR por IT derivada de CCPP (ou comúns de non existir esta).
- **Prestacións por morte e supervivencia:**
  - *Pensión de viuvez:* para protexer a situación de necesidade económica ocasionada polo falecemento da persoa que orixina a prestación. Serán beneficiarias as persoas que tivesen vínculo matrimonial ou fosen parella de feito da persoa falecida e non contraesen novo matrimonio. Cumprirá acreditar un período de cotización, que variará segundo a situación laboral da persoa falecida e da causa que determine a morte:
    - Estar en alta ou situación asimilada 500 días dentro dun período ininterrompido de cinco anos inmediatamente anteriores ao falecemento, ou 15 anos ao longo de toda a vida laboral.
    - En non alta: 15 anos ao longo de toda a vida laboral.
    - Non se esixe período previo de cotización, cando a morte se produce como consecuencia de accidente ou doenza profesional ou nas persoas pensionistas.

A prestación económica calcúlase aplicando a porcentaxe do 52 % (aumenta ao 70 % con cargas familiares) á correspondente base reguladora, que varía en función da situación laboral da persoa falecida na data do falecemento e da causa que determine a morte.



Neste punto debemos comentar unha novidade no caso de que non se acceda á pensión, por non acreditar o período de duración do matrimonio ou non ter fillos en común. Neste caso aboarase unha prestación temporal durante dous anos, en contía igual á pensión de viuvez que lle correspondese.

- *Pensión de orfandade:* para protexer a situación de necesidade económica ocasionada polo falecemento da persoa que orixine a prestación. Serán beneficiarios/as os/as seus/súas fillos/as menores de 21 ou maiores con discapacidade, ou menores de 25 con ingresos inferiores ao SMI. Presenta idénticas características que a de viuvez, agás a porcentaxe, que é o 20 % para cada fillo/a e, no caso de seren máis de dous/dúas, repartírase o 48 % que resulta de quitar o 52 % da viuvez ao 100%.

- Cabe citar tamén o *auxilio por defunción* (30 euros) e as *pensións en favor de familias*.
- **Xubilación.** A xubilación consiste no cesamento voluntario no traballo (por conta propia ou allea) por mor da idade, o que dá lugar a unha pensión vitalicia que lle será recoñecida á persoa beneficiaria. Ten dereito a ela o/a traballador/a cando faga 67 anos e cese na súa actividade laboral; para iso debe de ter 15 anos cotizados, dos cales polo menos dous deberán estar abranguidos dentro dos 15 anos anteriores á data de xubilación. Pódese acceder á xubilación con 65 anos se se cumpre o tempo cotizado esixido segundo unha táboa evolutiva (por exemplo, en 2003 pídense 38 anos cotizados e seis meses). Podemos expoñer a táboa para mellor comprensión:
  - [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Requisitos/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Requisitos/index.htm)

Período de aplicación	1 <sup>os</sup> 15 anos	Anos adicionais			Total			
	Anos	%	Meses adicionais	Coeficiente	%	Anos	Anos	%
2013 a 2019	15	50	1 ao 163 83 restantes	0,21 0,19	34,23 15,77			
	15	50	Total 246 meses		50,00	20,5	35,5	100

A contía desta pensión determinarase aplicando á base reguladora as seguintes porcentaxes: a porcentaxe é variable en función dos anos de cotización á Seguridade Social, aplicándose unha escala que comeza co 50 % aos 15 anos, aumentando a partir do décimo sexto ano un 0,19 % por cada mes adicional de cotización, entre os meses 1 e 248, e un 0,18 % os que superen o mes 248, sen que a porcentaxe aplicable á base reguladora supere o 100 %, salvo nos casos en que se acceda á pensión cunha idade superior á que resulte de aplicación. Non obstante, ata o ano 2027 establécese un período transitorio e gradual, no cal as porcentaxes anteriores serán substituídas polas recollidas na web da SS.

- [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Cuantia/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/Jubilacionordinaria/Cuantia/index.htm)

Desde o 1 de xaneiro de 2013, o número de meses elevarase progresivamente a razón de 12 meses por ano, de acordo coa seguinte táboa, que indica o número dos meses computables en cada exercicio ata chegar aos 300 en 2022 e o divisor correspondente:

Ano	Meses computables / Divisor	Anos computables	Ano	Meses computables / Divisor	Anos computables
2013	192 / 224	16	2018	252 / 294	21
2014	204 / 238	17	2019	264 / 308	22
2015	216 / 252	18	2020	276 / 322	23
2016	228 / 266	19	2021	288 / 336	24
2017	240 / 280	20	2022	300 / 350	25

A contía desta pensión para quen se poida acoller á lexislación anterior determinarase aplicando á base reguladora as seguintes porcentaxes: os 15 primeiros anos cotizados o 50 % da BR, por cada ano adicional entre o decimo sexto ano e o vixésimo quinto, ambos incluídos, engadirase un 3 %, a partir do vixésimo sexto ano cotizado, engadirase un

2 % máis da BR, sen que a pensión poida exceder nunca o 100 % da BR.  
Base Reguladora = Base de cotización de continxencias comúns x 180 / 210



Hai un simulador no portal da SS para o cálculo da xubilación, moi sinxelo e intuitivo, e máis claro que o uso das táboas anteriores.

– [https://sede.seg-social.gob.es/Sede\\_1/ServiciosenLinea/Ciudadanos/231479](https://sede.seg-social.gob.es/Sede_1/ServiciosenLinea/Ciudadanos/231479)



Tras esta explicación e coa axuda de internet, o alumnado elaborará individualmente un cadro resumo das prestacións básicas que inclúa: carencia, duración e contía co apoio da web da Seguridade Social como parte da tarefa 2.

- **Desemprego.** Poderán ser beneficiarios/as os/as traballadores/as por conta allea que, estando afiliados/as e en alta na Seguridade Social, non cumpran a idade de xubilación, teñan cotizados 12 meses nos seis anos anteriores á situación legal de desemprego e estean en tal situación.

Considérase situación legal de desemprego o cesamento na actividade laboral por algunha das seguintes causas: despedimento colectivo, morte, xubilación ou incapacidade do/da empresario/a individual non habendo quen o/a suceda en tal actividade, despedimento disciplinario improcedente ou procedente, extinción do contrato durante o período de proba, extinción dun contrato de traballo temporal, sempre que o/a traballador/a non decidise non prorrogalo, rescisión do contrato por parte do/da traballador/a en caso de traslado ou modificación substancial das condicións de traballo, extinción da relación administrativa co Estado, suspensión temporal por causas tecnolóxicas, económicas, produtivas, organizativas ou de forza maior, e emigrantes que retornan a España sen teren dereito a cobrar desemprego no país no que traballaron, sempre que en España tivesen un tempo cotizado.

- *Duración da prestación.* A duración da prestación é de catro meses por cada ano traballado, pero para a mellor explicación da duración recorreremos á seguinte táboa:

Período de cotización (en días) nos últimos 6 anos	Período de duración da prestación (en días)
Desde 360 ata 539	120
Desde 540 ata 719	180
Desde 720 ata 899	240
Desde 900 ata 1079	300
Desde 1.080 ata 1.259	360
Desde 1.260 ata 1.439	420

Período de cotización (en días) nos últimos 6 anos	Período de duración da prestación (en días)
Desde 1.440 ata 1.619	480
Desde 1.620 ata 1.799	540
Desde 1.800 ata 1.979	600
Desde 1.980 ata 2.159	660
Desde 2.160 ata	7

Podemos calcular coa táboa os días de prestación que corresponden a 120 días cotizados (non ten dereito), 378 días (120 días) e 800 días (240).

- *Contía da prestación.* Depende da base reguladora pola que se cotizara durante os últimos 80 días.

Base reguladora = base cotización continxencias profesionais – horas extras /180

Durante os 180 primeiros días, o 70 % da BR, e a partir do día 181, o 50 % da BR cos seguintes topes máximos e mínimos:

Período de duración da prestación (en días)		
■ Mínimo	– Con fillos/as	107 % do IPREM mensual, incrementado nunha sexta parte
	– Sen fillos/as	80 % do IPREM mensual, incrementado nunha sexta parte
■ Máximo	– Con 1 fillo/a	200 % do IPREM mensual, incrementado nunha sexta parte
	– Con 2 ou máis fillos/as	225 % do IPREM mensual, incrementado nunha sexta parte
	– Sen fillos/as	175 % do IPREM mensual, incrementado nunha sexta parte

Ten retención de IRPF segundo corresponda á situación persoal, e á SS ó 4,7 da BR da prestación como cota do/da traballador/a.

Para comprender mellor toda esta información realizaremos un exemplo, cos seguintes datos: traballadora con un fillo que ten de BR dos últimos seis meses 1.050 euros, leva traballando na mesma empresa un ano e medio, sen cotizacións anteriores, termina contrato con data de hai dous días.



Co simulador do SEPE: <https://sede.sepe.gob.es/dgsimulador/introSimulador.do>

Neste caso imos marcando cos datos as opcións que nos pide o simulador, escollemos a prestación por desemprego, metemos a data, pomos o tempo de cotización, que non traballou noutra empresa nin a tempo parcial, que ten un fillo, etc. Seguimos os oito pasos da aplicación e o resultado será o seguinte:

*Resultado del programa de auto cálculo de prestaciones por desempleo*  
*En base a los datos que Ud. ha facilitado, tendría derecho a percibir una prestación contributiva por desempleo de 6 meses de duración. La cuantía bruta mensual sería de 735.00 € durante los 6 primeros meses. Sobre la cuantía bruta indicada se descontará 49.35 € en concepto de aportación obligatoria del trabajador a la cotización de Seguridad Social y, en su caso, la retención de IRPF que corresponda de acuerdo con la normativa fiscal vigente. La prestación se abonará entre los días 10 y 15 de cada mes mediante ingreso en la cuenta corriente que Ud. indique al presentar la solicitud."*

Tope mínimo para un fillo: 664,74 euros.

Tope máximo: 1.242,52 euros.

- Logo de se esgotar a prestación por desemprego, son beneficiarios do subsidio por desemprego as persoas que non teñan ingresos e que cumpran unha serie de condicións, por exemplo, ter familiares ao seu cargo, maiores de 45 anos, etc. A contía é do 80 % do IPREM sen incluír as pagas extra. Para maiores de 45 anos será dun 107 % se teñen dous/dúas familiares ao seu cargo, e do 133 % cando teñan tres ou máis.



Tras rematar coa explicación do desemprego, realizarase a tarefa 3 e tras a súa corrección a tarefa 4.

Na tarefa 3 (cálculo e dereito ás prestacións), o alumnado terá que aplicar o contido do cadro resumo das prestacións da actividade anterior, para resolver os casos que se presenten de acceso a prestacións da SS. Antes de empezar, cada alumno/a resolverá individualmente o test en liña da web *Cuadernalia.net* con autocorrección.

- <http://www.cuadernalia.net/test-on-line-las-prestaciones-de>

A tarefa 4 consistirá en valorar varios supostos para valorar o dereito a esta prestación, xustificando a resposta e razoando o cálculo da prestación. Coa axuda de internet, ademais, o alumnado localizará toda a información sobre o subsidio de desemprego.

## Prestacións do Réxime Especial de Autónomos

Os traballadores do RETA teñen dereito ás mesmas prestacións que os do réxime xeral (RX), pero con algunhas peculiaridades:

- Incapacidade temporal: a protección é voluntaria e debe formalizarse cunha mutua, e esíxese estar ao corrente no pagamento das cotas.
- Maternidade e risco durante o embarazo: igual que no RX.
- Incapacidade permanente: esíxese estar ao corrente no pagamento das cotas.
- Xubilación: igual que no RX, pero hai que estar ao corrente no pagamento das cotas.
- Morte e supervivencia: o/a causante debía estar ao corrente no pagamento das cotas.
- Protección familiar: nas mesmas condicións que no RX.
- Protección por cesamento de actividade: voluntaria, se cotizan un 2,2 % máis da súa base.



Como tarefa de ampliación suxírese organizar un "Pasapalabra" en dous equipos cos glosarios do portal educativo, para afianzar o uso correcto dos termos específicos e o seu significado.

- [http://www.seg-social.es/Internet\\_3/PortalEducativo/Profesores/Glosario/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_3/PortalEducativo/Profesores/Glosario/index.htm)