

UNIDAD DE TRABAJO 9

LA SEGURIDAD SOCIAL

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL



Castilla-La Mancha

Resultado de Aprendizaje 4. Determina la acción protectora del sistema de la Seguridad Social ante las distintas contingencias cubiertas, identificando las distintas clases de prestaciones.

Criterios de evaluación:

- a) Se ha valorado el papel de la Seguridad Social como pilar esencial para la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.
- c) Se han identificado los regímenes existentes en el sistema de la Seguridad Social especialmente el régimen general y en el régimen especial de trabajadores autónomos.
- d) Se han identificado las obligaciones de empresario y empresaria y trabajador y trabajadora dentro del sistema de Seguridad Social.
- f) Se han clasificado las prestaciones del sistema de Seguridad Social, identificando los requisitos.
- g) Se han determinado las posibles situaciones legales de desempleo en supuestos prácticos sencillos.
- h) Se ha realizado el cálculo de la duración y cuantía de una prestación por desempleo de nivel contributivo básico.

ÍNDICE

- 1. LA SEGURIDAD SOCIAL**
 - A) EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD**
 - B) CAMPO DE APLICACIÓN Y REGÍMENES**
 - C) LOS AUTÓNOMOS**
 - D) OBLIGACIONES DE LA EMPRESA CON LA SEGURIDAD SOCIAL**
- 2. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**
 - 2.1. INCAPACIDAD TEMPORAL**
 - A) REQUISITOS Y DURACIÓN**
 - B) CUANTÍA**
 - 2.2. INCAPACIDAD PERMANENTE**
 - 2.3. PENSIÓN DE JUBILACIÓN**
- 3. DESEMPLEO**

1. LA SEGURIDAD SOCIAL

A) EL PRINCIPIO DE SOLIDARIDAD

La seguridad social es uno de los pilares del **Estado de Bienestar** en nuestra sociedad, siendo un derecho recogido en la Constitución, y persigue que los ciudadanos, **ante situaciones de necesidad** como un accidente, una enfermedad, o una incapacidad, la jubilación, la habilidad edad, la orfandad o el desempleo, puedan acceder a unas prestaciones tanto sanitarias como económicas que **les ayuden a superar** esta situaciones.

El **principio de solidaridad** de la seguridad social implica que se produce una solidaridad entre los ciudadanos en función de su renta, de manera que se presta ayuda a los que se encuentran en "situación de necesidad".

Algunos ejemplos por ejemplo se pueden ver en:

- *En función de los ingresos unos cotizan más o menos a la seguridad social por lo tanto aportarán más dinero y otros aportarán menos.*
- *También se ve en las generaciones presentes y las que han dejado de trabajar por la edad, pues los primeros cotizan ahora la seguridad social para los que trabajaron anteriormente cobren hoy la pensión de jubilación.*

B) CAMPO DE APLICACIÓN Y RÉGIMENES

Para tener **acceso a las distintas prestaciones** se deben cumplir unos requisitos mínimos sobre todo tener un **tiempo de cotización**, lo cual da lugar al **nivel contributivo** de la seguridad social dirigido a los trabajadores y a su familia.

Ello no impide que **simultáneamente** exista también **un nivel no contributivo** para aquellos ciudadanos que **no hayan cotizado lo suficiente y no tengan recursos**, los cuales tienen acceso a algunas prestaciones como son: asistencia sanitaria, incapacidad permanente y jubilación no contributiva.

La seguridad social se estructura en regímenes: el general y los regímenes especiales:

Régimen General	Los trabajadores por cuenta ajena que no estén en ningún régimen especial. Es el mayoritario.
Régimen Especial	<ul style="list-style-type: none"> - Autónomos o R.E.T.A - Trabajadores agrarios por cuenta propia - Trabajadores del mar - Trabajadores de la minería - Los funcionarios - Estudiantes menores de veintiocho años - Empleado de hogares se han incorporado al régimen general

C) LOS AUTÓNOMOS

¿ Quienes están incluidos en el régimen de autónomos? Principalmente:

Los trabajadores mayores de dieciocho años que desarrollan una actividad por cuenta propia de forma habitual, personal y directa.
El cónyuge y familiares hasta segundo grado que colaboren en la empresa del autónomo y no sean asalariados.
Los profesionales que trabajan por cuenta propia (un abogado, psicólogo...)
Los administradores o consejeros de las sociedades capitalistas que ejerzan funciones de administración o de gerencia de forma habitual, personal y directa, y que además tengan el control efectivo de la empresa (que posean más del cincuenta por ciento del capital, solos o junto a sus familiares). Por ejemplo, el propietario de una empresa que además sea gerente.

D) OBLIGACIONES DE LA EMPRESA CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Los empresarios que aten trabajadores tienen una serie de obligaciones respecto a la seguridad social que son las siguientes:

1. AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS
<p>Afiliación: la filiación solo se realiza una vez en la vida laboral, por lo que, la primera vez que el trabajador se pone a trabajar, el empresario que lo contrata debe afiliar a la seguridad social y se le asigna un número de seguridad social.</p> <p>Alta: cada vez que se contrata un trabajador hay que darle de alta antes de que comience a trabajar.</p> <p>Baja: cuando termina el contrato, debe darse de baja al trabajador, disponiendo de un plazo de tres días naturales desde el cese del trabajo.</p>
2. COTIZACIÓN
<p>El empresario debe cotizar a la seguridad social por los trabajadores que tiene contratado, según los porcentajes que estudiamos en el UT 7.</p> <p>Además, debe ingresar en la TGSS su cuota de seguridad social y también la cuota de los trabajadores, que se le descontó en la nómina. Este ingreso debe realizarse en el mes siguiente al de la nómina que corresponda.</p>

2. PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Las prestaciones de la seguridad social pueden **ser contributivas** (para aquellos que reúnen los requisitos de alta y cotización mínima) **o no contributiva** (para aquellos que carecen de rentas y no reúnen requisitos).

Prestaciones contributivas	
	<ul style="list-style-type: none">- Asistencia sanitaria: médica y farmacéutica, prótesis quirúrgicas y vehículos para inválidos.- Incapacidad laboral (baja)- Nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento de menores.- Riesgos durante el embarazo y lactancia.- Incapacidad permanente (invalidez)- Lesiones permanentes no incapacitante (por ejemplo, la pérdida de un dedo)- Jubilación- Muerte y supervivencia: viudedad, orfandad, a favor de familiares, auxilio por defunción.- Prestaciones por hija o hijo a cargo.- Desempleo.
Prestaciones no contributivas	
	<ul style="list-style-type: none">- Pensión de jubilación- Pensión por incapacidad permanente- Asistencia sanitaria- Subsidio de desempleo- Ingreso mínimo vital

2.1. INCAPACIDAD TEMPORAL

En capacidad temporal es la **baja laboral que impide temporalmente asistir al trabajo**, durante al menos un día, debido a una enfermedad (común o profesional) o un accidente (laboral o no laboral), así como durante los periodos de observación profesional por la posibilidad de haber contraído una enfermedad profesional.

Recordamos que en la UT7 vimos lo que era la contingencias comunes y las contingencias profesionales:

- Las **contingencias comunes no estaban relacionadas con el trabajo**: una enfermedad común como un resfriado, o un accidente no laboral como hacerse un esguince el fin de semana realizando deportes.
- Las **contingencias profesionales son situaciones que tienen que ver con el trabajo**: como un accidente de trabajo o una enfermedad profesional provocada por el trabajo.

A) REQUISITOS Y DURACIÓN

Requisitos:

- Estar afiliado (situación asimilada de alta, como estar cobrando el paro)
- Para las enfermedades comunes se requiere haber cotizado previamente 180 días en los últimos cinco años anteriores a la baja. Para el resto de situaciones no se exige haber cotizado antes.

Duración:

- Máximo doce meses, existe una prórroga en el INSS de hasta otros seis meses si se prevé su curación (total 18 meses)
- Transcurrido los dieciocho meses, en los siguientes tres meses hay que valorar si se le da el alta o si se le da la incapacidad permanente.

Partes de baja y alta:

- Si es una contingencia común la baja sólo puede dársela el médico de la seguridad social, si bien el médico de la mutua puede hacer propuestas de alta al inspector médico.
- Si es profesional puede dársela el médico de la mutua o de la seguridad social.
- Si la baja es de uno a cuatro días, el médico puede dar en la misma visita el parte de baja y el parte de alta, si bien el trabajador puede solicitar cita médica para la fecha de alta.
- El trabajador irá a trabajar al día siguiente de la fecha de alta.
- Desde abril del 2023, los partes de baja y alta no los tiene que llevar el trabajador de la empresa, sino que lo realiza la seguridad social.

B) CUANTÍA

La cuantía va a depender del tipo de contingencia, como un profesional. En el siguiente cuadro se especifica qué cantidad se cobra de baja en función de en días.

COMUNES: <ul style="list-style-type: none">- Enfermedad común- Accidente no laboral	
Días 1º, 2º, y 3º contando desde el día de la baja	No se cobra
Días 4º y 15º desde la baja	60% de la base reguladora, lo paga la empresa
Días 16º al 20º desde la baja	60% de la base reguladora, lo paga la mutua o el INSS, y lo adelanta la empresa
Días 21º en adelante	75% de la base reguladora, lo paga la mutua o el INSS, lo adelanta la empresa

PROFESIONALES: <ul style="list-style-type: none">- Accidente de trabajo- Enfermedad profesional	
Día del accidente	Se cobra nómina como un día cualquiera
Día posterior al accidente hasta el día de alta	75 % de la base reguladora, lo paga la mutua o el INSS, lo adelanta la empresa.
Posibilidad de mejora del convenio	Los convenios suelen señalar que, por contingencias profesionales, el convenio mejora del 75% al 100%, corriendo ese 25% restante a cargo de la empresa.

¿ **Qué es la base reguladora?** Es la cantidad que se toma como referencia para calcular cuánto va a cobrar el trabajador de baja, la cual está vinculada a la base de cotización del mes anterior a la baja. Así, cuanto más cotiza un trabajador, mayor será su base reguladora y, por lo tanto, más cobrará al estar de baja.

La base reguladora se calcula de distinta manera según sea común o profesional:

- Contingencias comunes: Se toma la BCCC del mes anterior y se divide por el número de días: 30 días si es salario mensual, o los días del mes si se cobra salario diario.
- Contingencias profesionales: Se toma la BCCP del mes anterior y se le restan las horas extras, y se divide igualmente por el número de días. Ahora le sumamos la media de horas extras realizadas durante el año anterior.

2.2. INCAPACIDAD PERMANENTE

Es la situación en que, después de haber sido dado de alta médica, el trabajador presenta reducciones anatómicas o funcionales graves como las cuales van a ser previsiblemente definitivas, y van a disminuir su capacidad laboral de forma total o parcial.

Existen cuatro grados de incapacidad como acción de sus características principales:

1. Incapacidad permanente parcial

- Se produce en el trabajador una disminución de al menos el treinta y tres por ciento del rendimiento normal en el trabajo, sin que se le impida realizar sus tareas fundamentales, por lo que puede seguir en el mismo trabajo aunque con menor capacidad.
- Se cobra una indemnización a tanto alzado una sola vez por veinticuatro bases reguladoras del trabajador

2. Incapacidad permanente total

- Cuando el trabajador no puede realizar las tareas fundamentales de su puesto de trabajo habitual, pero sí que puede realizar otro trabajo
- Se cobra una pensión vitalicia 55% de la base reguladora
- Esta pensión es compatible con la realización de otro trabajo
- En el caso de trabajadores mayores de 55 años y menores de 60 que tengan graves dificultades para encontrar otro empleo, el setenta y cinco por ciento de la base reguladora. En % no será compatible realizar otro trabajo.

3. Incapacidad permanente absoluta

- No permite realizar al trabajador ningún tipo de trabajo, ni el habitual ni otro (se le permite realizar alguna actividad esporádica)
- Se cobran una pensión vitalicia del cien por cien de la base reguladora

4. Gran invalidez

- Es aquella incapacidad absoluta que además requiere de la asistencia de una tercera persona para realizar actos esenciales de la vida como comer vestirse
- La pensión vitalicia del 100% se aumenta con un porcentaje mínimo del 45% para pagar a la persona que atiende al inválido

5. Caso de accidente de trabajo

- Si proviene de accidente de trabajo o enfermedad profesional por falta de medios

de seguridad en la empresa la pensión se incrementará entre un 30% y un 50%, cuyo pago caerá sobre el empresario.

2.3. PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Tras la reforma del sistema de pensiones del 2011 y 2013, estamos en un momento transitorio entre dos leyes que regulan el sistema de pensiones, de manera que la reforma de las pensiones se va a ir implantando año a año hasta 2027 en el que ya se pedirán los **requisitos al 100%**.

Reforma de pensiones
- Con carácter general, tener 67 años . Existen varias excepciones con la jubilación
- Haber cotizado entre 15 y 37 años con carácter general.
- Para calcular la base reguladora se toma la media de lo cotizado en los últimos 25 años .

¿ **Qué posibilidades hay de jubilación anticipada** con el sistema de jubilación gradual y flexible? Existen varias posibilidades por lo que vamos a ver **las más importantes**:

LA REFORMA DE LAS PENSIONES PARA EL AÑO 2027

A partir de los 63 años	- Jubilación anticipada involuntaria : un ERE, un despido por causa objetiva, cierre de la empresa, fuerza mayor e incluso por voluntad del trabajador por incumplimiento grave de la empresa. - Se deben tener al menos 33 años cotizados . Se aplican reducciones a la pensión entre el 6% y el 7,5% por año.
A partir de los 65 años	- Jubilación anticipada voluntaria del trabajador . - Debe tener al menos 35 años cotizados . Se aplican reducciones a la pensión entre un 6.5% y el 10.5% por año.
A partir de los 65 años	- Jubilación parcial . Supone la reducción de la jornada de trabajo entre un 25% y un 50% (o un 75% con contrato de relevo indefinido a tiempo completo) - Precisa 33 años cotizados . A partir de este año se podrá con 62 años y 6 meses si se ha cotizado 36 años.
Con 65 y 66 años	- Jubilación ordinaria si se han cotizado 38.5 años . - Derecho al 100% de la pensión

3. DESEMPLEO

Es la prestación que protege a aquellos trabajadores que, **pudiendo y queriendo trabajar, han perdido su trabajo** y reúnen los requisitos para acceder a dicha prestación.

REQUISITOS:

- Haber cotizado un **mínimo de 360 días en los últimos 6 meses**.
- Estar en la situación legal de desempleo.
- Suscribir un compromiso de actividad: esto supone que la persona esta disponible para buscar empleo y que aceptará una colocación adecuada, así como que asistirá a los cursos de formación y otras acciones formativas y de orientación laboral.
- Solicitar la prestación en los 15 días hábiles siguientes. Si la pide posteriormente tendrá dos descuentos: no tendrá efecto retroactivo al día que dejó de trabajar sino que empezará a cobrar en la fecha que lo solicitó , y además se le descontarán otros tantos días por el retraso desde el primer día que lo podía haber solitario hasta que lo pidió realmente.

SITUACIÓN LEGAL DE DESEMPLEO

- Por **despido** de la empresa (del tipo que sea) sin necesidad de impugnarlo.
- Por muerte, jubilación o invalidez del **empresario**
- Porque termine la **duración** del contrato.
- Por **voluntad del trabajador por una causa justa** (sentencia judicial)
- Por resolución del empresario durante el **periodo de prueba**, siempre que en el anterior contrato el trabajador estuviese en una de las circunstancias anteriores. De lo contrario, debería permanecer 3 meses en el paro y luego pedirlo.
- Por acreditar la condición de víctima de **violencia de genero**.
- Los **fijos-discontinuos** e indefinidos a tiempo parcial, en desempleo durante los periodos de no trabajo.
- Por **reducción de la jornada** entre un **10% y un 70%** se tiene empleo parcial.

NO se consider situación legal de desempleo:

- Cuando el trabajador cesa voluntariamente, salvo causa justa.
- Cuando el empresario opta por la readmisión tras una sentencia de despido y el trabajador no vuelve al trabajo.

EXTINCIÓN DEL DESEMPLEO Y VACACIONES

A) EXTINCIÓN:

- Si el trabajador firma **otro contrato de menos de un año**, al finalizar éste sigue cobrando el paro que le faltaba, ya que el nuevo contrato menor de un año no le permite generar un nuevo paro.
- Pero si la duración es de **un año o superior**, al finalizar tiene **dos opciones**:
 - a. Seguir cobrando el **paro que le faltaba** por cobrar.
 - b. O bien recibir **un nuevo paro** por el nuevo tiempo trabajado superior al año, con las nuevas cantidades.Pero al elegir uno **se pierde el otro**.

B) VACACIONES:

- Si **faltan por cobrar vacaciones** no disfrutadas al finalizar el contrato, la situación de desempleo se produce una vez pasen los días de vacaciones en el finiquito. Realmente estos días el trabajador está de alta en la empresa y cotizando.