

FOL

UNIDAD 5

La Seguridad Social

INDICE

La Seguridad Social.

◆ 1.- Concepto y normas reguladoras de la Seguridad Social.....	Pág 1
◆ 2.- Campo de aplicación de la Seguridad Social.....	Pág 3
◆ 3.- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.....	Pág 5
➤ 3.1.- El Régimen Especial de trabajadores autónomos.....	Pág 8
◆ 4.- El Régimen General de la Seguridad Social.....	Pág 11
➤ 4.1.- Obligaciones formales del empresariado y de los trabajadores.....	Pág 11
➤ 4.2.- Obligaciones económicas del empresariado, los trabajadores y las trabajadoras: la obligación de cotizar.....	Pág 13
➤ 4.3.- Obligaciones económicas del empresariado, los trabajadores y las trabajadoras: determinación de la cuota patronal y obrera.....	Pág 15
◆ 5.- Acción Protectora de la Seguridad Social.....	Pág 17
➤ 5.1.- Ámbito de la acción protectora.....	Pág 17
➤ 5.2.- Requisitos de acceso a la acción protectora.....	Pág 19
◆ 6.- Prestaciones económicas contributivas.....	Pág 21
➤ 6.1.- Incapacidad temporal.....	Pág 21
➤ 6.2.- Maternidad.....	Pág 23
➤ 6.3.- Paternidad.....	Pág 25
➤ 6.4.- Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.....	Pág 28
➤ 6.5.- Incapacidad permanente.....	Pág 29
➤ 6.6.- La jubilación.....	Pág 31
➤ 6.7.- Muerte y supervivencia.....	Pág 33
➔ 6.7.1.- Personas beneficiarias de las prestaciones de muerte y supervivencia.....	Pág 34
➔ 6.7.2.- Prestaciones de muerte y supervivencia.....	Pág 35
◆ 7.- El desempleo.....	Pág 36
➤ 7.1.- Protección por desempleo contributivo.....	Pág 37
➔ 7.1.1.- Modalidades de pago de la prestación por desempleo.....	Pág 39
➔ 7.1.2.- Suspensión y extinción de la prestación por desempleo.....	Pág 42
➤ 7.2.- Protección por desempleo asistencial.....	Pág 44

La Seguridad Social.

Caso práctico

La plantilla de cualquier empresa sea cual sea su actividad, integrada por 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 la ciudadanía 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 empresas, trabajadores y trabajadoras 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 o la asegurada.
- **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.

La Seguridad Social es una creación de 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. Prescindiendo de antecedentes más remotos, en **nuestro país** la evolución histórica de la S.S. podemos fecharla en **1919**, año en el que 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.

Para saber más

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

[La Seguridad Social Española](#)

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, ya que 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 social.

En España la **asistencia sanitaria es universal** lo que significa que tendrán acceso a ella todas las personas que residan en nuestro país sin importar su nacionalidad y capacidad económica.

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 residan y ejerzan normalmente su actividad **en territorio nacional**, ya sea como trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia, 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. Se puede resumir diciendo que tienen derecho a prestaciones no contributivas los que estando en situación de necesidad no cuenten con recursos económicos propios suficientes.
2. Los **españoles no residentes** cuando así lo establezca el Gobierno (funcionarios de Organizaciones Internacionales y personal al servicio de la Administración española en el extranjero).
3. En cuanto a los **extranjeros** cabe distinguir los siguientes supuestos
 1. Las personas procedentes de **Hispanoamérica, Brasil, Andorra y Filipinas** con residencia legal en España, quedan equiparadas a los españoles.
 2. 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.
 3. 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. Ésto significa, que recibirán la misma protección que sus países otorguen a la ciudadanía española.

Finalmente los **españoles**, al igual que los **extranjeros con permiso de residencia**, tendrán **cobertura médica completa** siempre que acrediten que no tienen recursos económicos suficientes, pero los **extranjeros no legalizados** solo tendrán derecho a una **sanidad de urgencias**, es decir, para los extranjeros no legalizados, se universaliza solo la sanidad de urgencias salvo para determinados **colectivos especialmente desprotegidos** a los que se les sigue dando cobertura completa (**embarazo, parto, postparto, menores de 18 años y situaciones de gran invalidez con % superior al 65%**).

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](#)

Debes conocer

En España la **asistencia sanitaria es universal**, la cual 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 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 2018 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.

Citas Para Pensar

En el siguiente enlace puedes ver más sobre el término "Obamacare" que proviene de la gente quienes **no apoyaron la nueva ley al principio**. Echándole la culpa al presidente Barack Obama por un sistema con el cual no estaban de acuerdo, los opositores de la nueva ley le pusieron el nombre Obamacare al programa. Si usted escucha el término "Obamacare", sepa que el término se refiere al nombre de la Ley de Protección al Paciente y Cuidado de Salud Asequible, abreviada por sus siglas en inglés: ACA.

[Obamacare.](#)

3.- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.

Caso práctico

En la Asesoría de Alejandro todos los empleados son trabajadores por cuenta ajena, por lo que fueron dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, menos Alejandro que, al ser uno de los socios 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
<ol style="list-style-type: none"> 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 eclesíásticas. 6. Cualquier otro que sea expresamente incluido por Real Decreto.

Además hay que tener en cuenta, que desde el 1 de enero de 2012 dos regímenes especiales han sido integrados en este RG de la Seguridad Social:

- El Régimen Especial Agrario, que aunque haya sido integrado en el RG, sigue teniendo sus peculiaridades por lo que se identifica como Sistema especial para trabajadores agrarios (que pueden ser por cuenta propia como por cuenta ajena).
- El Régimen Especial de empleados del hogar, que aunque haya sido integrado en el RG, sigue teniendo sus peculiaridades por lo que se identifica como Sistema especial para empleados del hogar.

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:

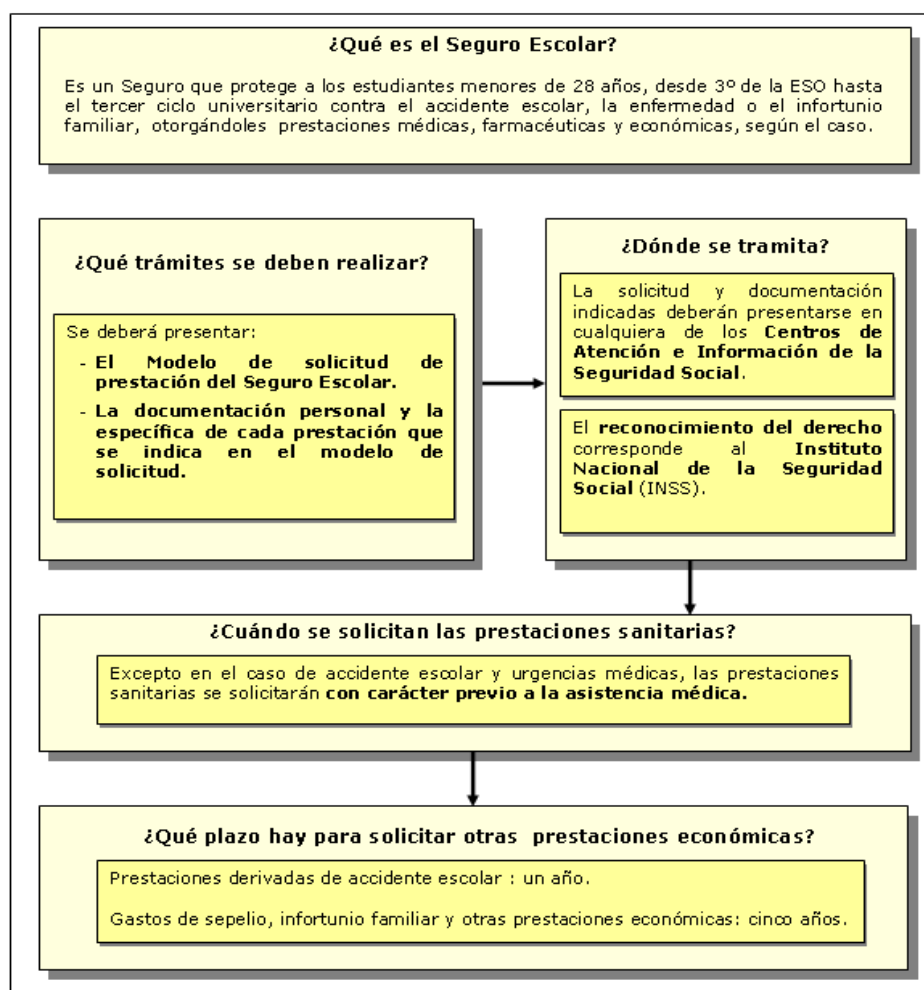
Regímenes Especiales

Regímenes Especiales	Sujetos incluidos
R. E. de trabajadores por cuenta propia o autónomos	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas, mayores de 18 años, tengan o no trabajadores asalariados a su servicio. ✓ Cónyuge y los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, siempre que colaboren de forma habitual y personal, y no tengan contrato de trabajo. ✓ 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 o socias.
R.E. de trabajadores del mar	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.
R.E.de trabajadores de la minería del carbón	Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las actividades relacionadas con la minería del carbón.
El Seguro escolar de estudiantes	Jóvenes menores de 28 años que cursen estudios oficiales en 3º y 4ºESO, Bachillerato; Formación Profesional y estudios universitarios . Se formaliza automáticamente con la matrícula. Su acción protectora comprende asistencia médica, farmacéutica, indemnizaciones en caso de accidente escolar, enfermedad, infortunio familiar, otorgándoles prestaciones médicas, farmacéuticas y económicas, según el caso.
R.E. de funcionarios civiles del Estado, de la Administración de justicia y de las Fuerzas Armadas	Funcionarios de las Administraciones Públicas señaladas.

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 y las trabajadoras de unos grandes almacenes 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.

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

El dueño o la dueña de la empresa privada al ser titular de la misma y dirigir el centro de trabajo, queda dentro del Régimen Especial de Autónomos por ser un trabajador o trabajadora por cuenta propia.

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.

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.

Para saber más

Si deseas conocer algo más del estatuto del trabajador autónomo pincha en el siguiente enlace:

[Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.](#) (Legislación consolidada)

También puedes leer la siguiente Guía elaborada en 2017 sobre el trabajador autónomo o cuenta propia y el trabajador asociado:

[Trabajador autónomo o cuenta propia y el trabajador asociado.](#)

Debes conocer

Las Cortes aprobaron el pasado miércoles 11 de octubre de 2017, con el acuerdo de todos los grupos parlamentarios, la **Ley de Reformas Urgentes para el Trabajo de Autónomos**. Se trata de uno de los principales motores de la recuperación de la economía española. La norma entrará en vigor los próximos días tras su aprobación en el Boletín Oficial del Estado.

El trabajo Autónomo supone la contratación de más de un millón de asalariados y lleva cuatro años creando empleo.

La nueva Ley de Autónomos se compone de **16 medidas** para que haya más autónomos, fomentar su empleabilidad, la jubilación activa y flexibilizar los trámites y regulación. También se pretende mejorar la calidad del trabajo autónomo y que afectan a la formación, estabilidad y seguridad en el trabajo.

Entre las medidas que entrarán en vigor a principios de año están la de **ampliar la tarifa plana de 50 euros a un año para nuevos autónomos**, el **aumento de las bonificaciones de la tarifa plana hasta los 24 meses** (los seis meses siguientes a los doce de la tarifa de 50 euros, se bonifica al 50% y los últimos seis al 30%) o la **reducción de los recargos por retraso en los pagos a la Seguridad social a la mitad**.

También tendrán que esperar a principios de año 2018 para la **reducción de un 30% de los gastos en suministros**, para obtener la **deducción de 26,67 euros diarios en el IRPF por gasto en comida** o para pagar únicamente desde el día efectivo que se dan de alta o de baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).

Varias de las medidas incluidas en la ley suponen un aumento de la protección social de los autónomos, extendiendo las **bonificaciones del 100% de la base de cotización para los autónomos durante las bajas de maternidad, paternidad, adopción, acogida y riesgo durante el embarazo o lactancia**, sin necesidad de que tenga que ser sustituido por otro trabajador.

Asimismo, esta bonificación será compatible con las bonificaciones aplicables a los contratos con personas desempleadas que sustituyan a trabajadores autónomos durante estos períodos de descanso.

Para las mujeres que hayan cesado su actividad y vuelvan tras la baja de maternidad, adopción, guarda, acogida o tutela, la tarifa de cotización será de 50 euros al mes durante el primer año o una bonificación del 80% sobre la cuota por contingencias comunes en los supuestos de que tengan otras bases de cotización. Asimismo, la edad del menor cuyo cuidado da derecho a bonificaciones se eleva de 7 a 12 años.

Por otro lado, se refuerza la figura del familiar colaborador, se amplían las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por la contratación de familiares por parte de los trabajadores

autónomos y se reduce el grado de discapacidad de los hijos de un trabajador autónomo mayor de 30 años para el acceso de ayudas, con incentivos para que éstos puedan ser contratados como trabajadores por cuenta ajena.

Por último, también se flexibilizan las altas y las bajas, con **posibilidad de hasta tres altas y bajas en el régimen cada año** y se agiliza el sistema de reintegro de parte de la cotización ingresada de más en caso de cese de actividad antes de finalizar el mes.

También la base mínima de cotización para los autónomos que cuenten con diez o más trabajadores contratados será fijada específicamente cada año en la ley de Presupuestos Generales del Estado, en vez de estar vinculada a la base de cotización de los trabajadores del Régimen General.

Para saber más sobre esta Ley puedes visitar el siguiente enlace oficial del SEPE:

[Principales medidas incluidas en la Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo](#)

4.- El Régimen General de la Seguridad Social.

Caso práctico

Hace una semana se presentó en el centro de trabajo 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.

Obligaciones de la empresa y de los trabajadores.

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

4.1.- Obligaciones formales del empresariado y de los trabajadores.

El Título II, del TRSS contempla el [Régimen General de la Seguridad Social](#).

Para que la Seguridad Social pueda desarrollar convenientemente su acción protectora, en el Régimen General de la Seguridad Social, se impone sobre los trabajadores, trabajadoras, empresarios y empresarias 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 (modelos TA.6 correspondientes, 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, así como la apertura de nuevos centros de trabajo, las contrataciones y subcontratas efectuadas con otras empresas, 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 trabajadoras, 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)**.

A cada empresa y centro de trabajo **se le asignará un número patronal único** para todo el territorio nacional, **compuesto por la clave de la provincia y el número de orden en el Registro de inscripciones**.

Trabajadores



Estás en: [Inicio](#) » [Trabajadores](#) » [Afiliación](#) » [Altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores](#) » Plazos de presentación

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	30 días naturales	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
Régimen Especial del Mar		
Trabajadores Cuenta Ajena	Previo al inicio de la relación laboral hasta 60 días naturales antes.	3 días naturales
Trabajadores Cuenta Propia	30 días naturales	3 días naturales

2. **Afiliación:** es el acto administrativo con el que se produce la incorporación del trabajador a la Seguridad Social. En el Régimen General, la empresa está obligada a solicitarla ante la TGSS en el modelo oficial (modelos TA2/S correspondientes), con anterioridad al inicio de la relación laboral, pero no antes de 60 días, presentando los documentos pertinentes (se admite la **remisión electrónica por el sistema RED**, a través de medios informáticos, electrónicos y telemáticos).

Resulta obligatoria para todas las personas incluidas en su campo de aplicación y único para todos los Regímenes que lo componen.

A cada trabajador se le facilitará un número de afiliación, 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 el que nace la obligación de cotizar.

Los empresarios están obligados a solicitar el alta mediante los documentos 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 (modelos TA2/S correspondientes), 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 **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**.

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 estas páginas Web se presentan 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.](#)

[Plazos: altas, bajas y variaciones.](#)

[Plazos de presentación: régimen general, régimen autónomos, etc.](#)

4.2.- Obligaciones económicas del empresariado, los trabajadores y las trabajadoras: 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, trabajadores y trabajadoras.

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 [Real Decreto 2064/1995](#), de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social y modificado por RD 328/2009, 13 marzo. 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 los 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"> Contingencias comunes. Desempleo. Formación profesional. 	Trabajador y titular de la empresa.
<ul style="list-style-type: none"> FOGASA. Contingencias profesionales. 	Titular de la empresa.

El **sujeto responsable del pago de las cuotas** es el **empresario** que es quien 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 con la obligación de ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo. Igualmente, la retención indebida, efectuada 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 la responsabilidad penal o administrativa que proceda.

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.

La obligación de cotizar permanece en ciertos supuestos denominados "**situaciones asimiladas al alta**" pese a que ha cesado la actividad laboral, éstas 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 enlace accederás al Manual "COTIZA - Guía 2017", de la Seguridad Social. En él podrás encontrar toda la información necesaria para el cálculo de las cotizaciones.

[Manual "COTIZA"](#)

4.3.- Obligaciones económicas del empresariado, los trabajadores y las trabajadoras: 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**, aplicado a una cantidad denominada **base de cotización** que se calcula en función del salario mensual del trabajador.

Orden ESS/106/2017 (BOE 11/02/2017)

TIPOS DE COTIZACIÓN REGIMEN GENERAL 2017			
	EMPRESA	TRABAJADOR	TOTAL
CONTINGENCIAS COMUNES	23,60%	4,70%	28,30%
ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES	Sigue vigente el sistema de primas de la disp. adicional 4ª ley 42/2006 de PGE		
DESEMPLEO			
Contratación Indefinida.....	5,50%	1,55%	7,05%
Contratación de Duración Determinada:			
A tiempo completo.....	6,70%	1,60%	8,30%
A tiempo parcial.....	6,70%	1,60%	8,30%
FONDO DE GARANTIA SALARIAL	0,20%	-	0,20%
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60%	0,10%	0,70%
Cotización Adicional Horas Extras Estructurales	12,00%	2,00%	14,00%
Cotización Adicional Horas Extras No estructurales	23,60%	4,70%	28,30%

TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA O AUTÓNOMOS 2017		
Bases de Cotización		Tipos de Cotización
Mínima	893,10 €	Contingencias Comunes con IT: 29,80 %
		Contingencias Comunes y Acogido a la protección por contingencias profesionales o por cese de actividad: 29,30 %
Máxima	3.751,20 €	Contingencias Comunes sin IT: 26,50%
		Contingencias Comunes sin protección por AT/EP: cotización adicional 0,10%
		Protección por Cede de Actividad: 2,20%

Información a efectos divulgativos. Carece de valor jurídico. Consúltase Orden ESS/106/2017 (BOE 11/02/2017)

- A. **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.
- B. **Bases de cotización** (BC en adelante): está constituida por la remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador o la trabajadora mensualmente por el trabajo realizado por cuenta ajena, con las excepciones señaladas por la LGSS (Art. 19. Bases y tipos de cotización) referidas a ciertas percepciones extrasalariales (dietas, plus transporte, vestuario, gastos de locomoción, planes de pensiones, seguros de enfermedad, etc).

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 o a la trabajadora 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 éstos.
- **BC adicional por horas extraordinarias:** deberá cotizar por horas extras, siendo la base igual al importe percibido por tales conceptos retributivos.

En el siguiente cuadro te presentamos los conceptos que han de computarse para calcular las diferentes bases de cotización mensual:

Conceptos computables en las bases de cotización			
Bases de cotización	Conceptos salariales	Conceptos extrasalariales	Pagas extraordinarias
Contingencias Comunes	Salario mensual + Complementos salariales	Cantidades que exceden el límite legal	Prorrata mensual = $\sum \text{Pagas extras} / 12$
<ul style="list-style-type: none"> • Contingencias profesionales • FOGASA • Formación profesional • Desempleo 	Salario mensual + Complementos salariales + Horas extraordinarias	Cantidades que exceden el límite legal	Prorrata mensual = $\sum \text{Pagas extras} / 12$
Horas extraordinarias	\sum Horas extraordinarias		

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.

[Grupos de cotización de la Seguridad Social](#)

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 de la Asesoría disfrutan de seguro y de todas las prestaciones y servicios que ofrece la Seguridad Social Española cuando se encuentran en alguna de las situaciones protegidas por la ley, aunque hay quien no sabe muy bien qué cantidades cobrará en caso de accidente y enfermedad, ni qué requisitos debe cumplir para poder solicitarlas.

Acción protectora de la Seguridad Social

Protección contributiva	<ul style="list-style-type: none"> Prestaciones en servicios.
Protección no contributiva	<ul style="list-style-type: none"> Prestaciones económicas.

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
Prestaciones en servicios	Asistencia sanitaria.	Instituto Nacional de Gestión Sanitaria. Consejerías de Sanidad de las CCAA.
	Servicios sociales.	Instituto de Mayores y Servicios sociales.
Prestaciones en dinero	Pensiones: prestaciones periódicas vitalicias o de larga duración.	Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).
	Subsidios: prestaciones periódicas temporales.	Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la S.S.
	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**.
- d. **Pensiones** de jubilación, invalidez, muerte y supervivencia.
- e. **Prestaciones familiares por hijos** a cargo.
- 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.
- g. **Mejoras voluntarias concedidas por las empresas** (seguros de vida, planes de pensiones, ayudas, etc.).

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.

Los **Convenios colectivos** suelen **regular** estas **mejoras voluntarias** de las prestaciones de la Seguridad Social financiadas exclusivamente por la empresa. Así por ejemplo, el **Convenio colectivo para la actividad de oficinas y despachos de Salamanca 2015-2017**, contemplaba una indemnización en caso de muerte o invalidez en las siguientes cantidades:

- Fallecimiento del trabajador en accidente laboral: 35.000 euros.
- Invalidez total, absoluta o gran invalidez derivada de accidente de trabajo: 40.000 euros.

Las Empresas afectadas por este **Convenio** quedan **obligadas a suscribir a su cargo y en beneficio de sus trabajadores, una póliza de seguros para cubrir estas contingencias**.

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 o la beneficiaria 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 o situación asimilada al alta, en el momento de producirse el hecho causante**, por lo que será preciso que la empresa 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 (incapacidad temporal, maternidad, excedencias, etc.) e

incluso extinguido (desempleo), el trabajador sigue 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.

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.

En relación a la asistencia sanitaria, la protección por desempleo y las situaciones de necesidad derivadas de riesgos o contingencias profesionales (enfermedades profesionales o accidentes de trabajo), siempre se considera que el trabajador se halla en situación de **"alta de pleno derecho"** aunque el empresario hubiera incumplido las obligaciones de afiliación, alta y cotización, 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 a la empresa infractora 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.

Las únicas prestaciones no contributivas previstas en la actualidad son:

- Los servicios de asistencia sanitaria y servicios sociales.
- Las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación.
- Las asignaciones económicas de la Seguridad Social por hijo a cargo
- Pensiones por ancianidad a favor de emigrantes españoles.
- Prestación económica a favor de españoles emigrantes durante la Guerra Civil.

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 utilizados en Seguridad Social](#)

Autoevaluación

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

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

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.

6.- Prestaciones económicas contributivas.

Caso práctico

Uno de los ayudantes de oficina 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 la oficina para preguntar 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.
 Desempleo

6.1.- Incapacidad temporal.

La **situación protegida** es la alteración temporal de la salud del trabajador que impide la realización del trabajo y exige asistencia sanitaria, derivada de enfermedad (común o profesional) o accidente (común o laboral), siempre que se prevea su curación.

Duración máxima de 365 días, prorrogables por otros 180 días más cuando sea previsible su curación. Agotado el plazo (545 días), el INSS será el único competente para adoptar alguna de las siguientes medidas:

- 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).
- Iniciar un expediente de incapacidad permanente si no se prevé la curación.
- Emitir el alta médica.

Sólo podrá generarse un nuevo proceso de IT por la misma o similar patología si media un periodo de actividad laboral superior a 180 días. En el caso de que el trabajador haya permanecido en IT el plazo máximo de 365 días, si posteriormente dentro de los siguientes 180 días sufre una recaída por la misma o similar patología, corresponde al INSS determinar si durante esta nueva baja médica percibirá o no el subsidio económico por incapacidad temporal (también conocida por sus siglas IT).

Personas beneficiarias: los trabajadores que se hayan integrado en el Régimen General, siempre que se hayan afiliado y están en situación de alta o 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

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 / Número de días cotizados en el mes anterior
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, una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (MATEPSS) si concertó con ella la cobertura; o el propio empresario si colabora voluntariamente en la gestión de la IT.

2.- 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 / Número de días cotizados en el mes anterior
	B = Base de cotización por horas extraordinarias del año anterior / 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 la Entidad aseguradora a partir del día siguiente al del hecho causante.

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 ampliar

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 para la actividad de oficinas y despachos de Salamanca 2015-2017, en su artículo 28 regula un complemento de la prestación de incapacidad temporal al disponer que: *"Las Empresas afectadas por el presente Convenio complementarán las prestaciones que reciban los trabajadores en situación de incapacidad temporal (conocida como I.T.) hasta alcanzar el 100 por cien de su base reguladora, a partir del primer día de la baja y por un período máximo de diez meses"*.

¿Sabías qué?

“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.

Situaciones protegidas: las suspensiones de contrato debidas a maternidad, adopción o acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de 18 años discapacitados 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 (Art.45.1.d ET). Se considerará también situación protegida la tutela sobre menor cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptar al menor. En el siguiente enlace puedes ver las "[Situaciones protegidas](#)".

Normativa reguladora: Cap. IV bis del Título II TRSS, 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](#) que deben tenerse en cuenta las disposiciones adicionales 2ª y 6ª de la Ley 26/2015, de 28 de julio, que establecen:

- *“Disposición adicional segunda. Referencias al acogimiento preadoptivo y al acogimiento simple y a las Entidades Colaboradoras de Adopción Internacional.*

“Todas las referencias que en las leyes y demás disposiciones se realizasen al «acogimiento preadoptivo» deberán entenderse hechas a la «delegación de guarda para la convivencia preadoptiva» prevista en el artículo 176 bis del código Civil. Las que se realizasen al «acogimiento simple» deberán entenderse hechas al «acogimiento familiar temporal» previsto en el artículo 173 bis del código Civil.”

- *“Disposición adicional sexta. Equiparación de regímenes jurídicos en materia de acogimiento.*

A los efectos de las normas y leyes existentes con anterioridad a la presente ley y de las legislaciones correspondientes de las Comunidades Autónomas con código Civil propio

o con leyes civiles que lo regulen, se equipara la situación de acogimiento familiar temporal con acogimiento familiar simple, y la situación de guarda con fines de adopción con el acogimiento preadoptivo.”

Por otra parte, en la actualidad, las referencias que aparecen en esta norma al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo deben entenderse realizadas al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

También, las referencias a la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, deben entenderse sustituidas por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por último, las referencias al Real Decreto Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, deben entenderse sustituidas por el 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.

Duración: 16 semanas ininterrumpidas ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, o cuando se trate de hijos con discapacidad. En caso de adopción internacional, si fuera necesario el desplazamiento previo de los padres al país del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la adopción.

En caso de **fallecimiento del hijo**, el periodo no se verá reducido 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.

Personas beneficiarias: el derecho al descanso se reconoce **a uno sólo de los progenitores si ambos trabajan**, no obstante, respetando **siempre las 6 semanas posteriores al parto que son para la madre**, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte del resto del descanso bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre (disfrute compartido), salvo que la reincorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

En los casos de **adopción o acogimiento**, este reparto será decidido por ambos adoptantes de mutuo acuerdo. Estos periodos podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y las trabajadoras.

Los trabajadores de ambos sexos afiliados y en alta o situación asimilada en el RG, deben acreditar un periodo de cotización que varía en función de la edad del trabajador en la fecha del parto, adopción o acogimiento:

- a. Si el trabajador tiene **menos de 21** años de edad, **no se exigirá** período mínimo de cotización.
- b. Si el trabajador tiene cumplidos entre **21 y 26** años de edad, el período exigido será de **90 días cotizados dentro de los siete años anteriores** al inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si acredita un total de **180 días cotizados a lo largo de su vida laboral**.
- c. Si el trabajador es **mayor de 26 años** de edad, el período mínimo de cotización exigido será de **180 días** dentro de los **siete años inmediatamente anteriores** al inicio del descanso. También se considerará cumplido el mencionado requisito si el trabajador acredita un total de **360 días cotizados a lo largo de su vida laboral**.

Prestaciones económicas:

- ✓ **Subsidio del 100% de la base reguladora** que será equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, iniciándose el pago el mismo día en que da comienzo el descanso.
- ✓ En caso de **parto múltiple** uno de los progenitores tendrá derecho a un **subsidio especial por cada hijo a partir del segundo**, equivalente a **seis semanas de una cantidad igual al subsidio que perciba por el primero**.
- ✓ 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% del IPREM** vigente 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**.

Entidad pagadora: esta prestación será gestionada directamente por el **INSS o MATEPSS**

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 encargados comunicó al Centro que había sido padre de su segundo hijo por lo que tomaría el permiso retribuido por nacimiento de hijo de dos días, pero según le había comentado un familiar podía disfrutar de más días 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 esos días de descanso, decidió llamar al Instituto Nacional de la Seguridad Social donde le informaron que tiene 13 días más de descanso 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: Cap. IV bis del Título II TRSS, 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: 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:

- a. A partir de 2017 el periodo máximo de duración del permiso es de **4 semanas ininterrumpidas**, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples. *(Antes de 2017, el periodo máximo de duración del permiso era de 13 días naturales ininterrumpidos)*. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario y es compatible e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.
- b. ~~El periodo máximo de duración del permiso de paternidad será de hasta 4 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples o se ha adoptado o acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.~~
- c. ~~El periodo máximo de duración del permiso de paternidad será de hasta 4 semanas ininterrumpidas, cuando se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo hijo, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%.~~
 - Este subsidio puede percibirse en cualquier momento desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta que finalice la suspensión por maternidad, o inmediatamente después de la finalización del descanso por maternidad. Se admite la posibilidad de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa, pero nunca la jornada realizada podrá ser inferior al 50 % de la completa.
 - No podrá reconocerse el subsidio por paternidad si el hijo que se ha acogido fallece antes del inicio de la suspensión. Sin embargo, una vez reconocido el subsidio, éste no se extinguirá aunque fallezca posteriormente.

Personas beneficiarias: los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión por esta causa, siempre que acrediten un periodo mínimo de cotización de **180 días**, dentro de los **siete años inmediatamente anteriores** a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, **360 días a lo largo de su vida laboral**.

- En el supuesto de parto, el subsidio corresponderá al otro progenitor, y en el supuesto de adopción o acogimiento, el derecho al subsidio corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de las personas interesadas.
- Cuando sólo exista un progenitor, adoptante o acogedor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá percibir el subsidio por paternidad, en cambio sí es compatible el subsidio por paternidad con el de maternidad en los casos de disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, también serán compatibles en los casos de parto si la madre no tuviese derecho a prestaciones por maternidad.

La prestación económica: es un subsidio de igual cuantía que la de maternidad, esto 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.

Para saber más

Este enlace te llevará hasta la página oficial de la Seguridad Social donde se aborda la regulación de la paternidad en el Régimen General de trabajadores por cuenta ajena.

[La Paternidad en el Régimen General](#)

Ejercicio Resuelto

Ejemplo: Tomás y María acaban de tener una hija. Ambos estaban trabajando y dados de alta. ¿Qué permisos tienen ambos padres?

*Una vez que se ha producido el nacimiento, María tiene derecho a su permiso de maternidad (**16 semanas**) durante las cuales no trabajará y seguirá cobrando su sueldo. Tomás tiene un permiso de paternidad también retribuido de 4 semanas.*

*En el caso de Tomás, cuando nace su hija tiene primero derecho a dos días de permiso retribuido por nacimiento de hijo (el día de nacimiento y el siguiente) y luego, el derecho a su permiso de paternidad, que son **cuatro semanas** ininterrumpidas, con lo que entre el primer y el segundo permiso, acumula cuatro semanas y dos días.*

Autoevaluación

Indica si la siguiente afirmación es verdadera o falsa: "El descanso y la prestación de paternidad puede ser disfrutado una vez finalizado el descanso de maternidad".

- ☒ Es verdadera, pues este descanso y su correspondiente subsidio puede percibirse en cualquier momento.
- ☐ Es verdadera, pues no puede coincidir el descanso de maternidad de la madre con el de paternidad.
- ☐ Es incorrecta, porque el descanso de paternidad se disfruta a continuación del permiso por nacimiento de hijo.
- ☐ No es correcta ninguna de las anteriores respuestas.

Este descanso y su correspondiente subsidio pueden percibirse en cualquier momento. Así pues, caben las siguientes posibilidades:

- Tras la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija de 2 o 4 días posteriores al parto o adopción.*
- Durante el descanso de maternidad de 16 semanas o más si es múltiple (más de un hijo o hija).*
- Inmediatamente después de la finalización del descanso por maternidad.*

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

Caso práctico

Una de las empleadas, embarazada de tres meses, ha causado baja en el centro porque según su médico existe riesgo para su embarazo en su actual puesto de trabajo. Así pues, y 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 o la hija 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 será equivalente a la 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 estos enlaces.

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

[La Suspensión por riesgo durante la lactancia natural 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 o hija y no exista un puesto exento de riesgo, durante este tiempo percibirá el subsidio de la Seguridad Social.

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 o la hija cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria decidiese reincorporarse antes. Durante todo el periodo de suspensión percibirá un subsidio de la Seguridad Social.

6.5.- Incapacidad permanente.

Situación protegida: se considera incapacitado de forma permanente al trabajador que, tras someterse al tratamiento médico prescrito, 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 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:** es la que inhabilita por completo para toda profesión.
4. **Gran invalidez:** es la situación que, como consecuencia de pérdidas anatómicas y funcionales, hace que el trabajador necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Personas beneficiarias: las personas que trabajan, afiliadas 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

Incapacidad	Prestación económica
Incapacidad permanente parcial.	Indemnización de 24 mensualidades de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal.
Incapacidad permanente total.	Pensión vitalicia de un 55% de la base reguladora.
Incapacidad permanente absoluta.	Pensión vitalicia del 100% de la base reguladora.
Gran invalidez.	Pensión vitalicia del 100% de la base reguladora que se incrementará en al menos un 45%, destinado a remunerar a la persona que atienda al inválido. Tal incremento puede ser sustituido por el alojamiento en institución asistencial adecuada.

La base reguladora (BR) se calcula de forma diferente según que la incapacidad permanente derive de contingencias profesionales o comunes:

- a. Cuando derive de enfermedad común: $BR = \text{Suma de las bases de cotización de los 96 meses (8 años) inmediatamente anteriores al hecho causante dividido entre 28.}$
- b. Cuando derive de accidente no laboral: $BR = \text{Suma de las bases de cotización correspondientes a un periodo ininterrumpido de 24 meses elegido por la persona beneficiaria dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del accidente.}$
- 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 **vejez**, pues a una edad avanzada el trabajador cesa en su actividad laboral, y ésto trae como consecuencia la carencia de ingresos, **no obstante**, se admite la **jubilación parcial**, lo que le permitirá **compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial** en las condiciones legalmente previstas.

Regulación legal: TRSS, Ley 35/2002, RD 1132/2002, RD 1539/2003, Ley 52/2003 y R.D. 1795/2003.

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

- a. Estar **afiliado**, no siendo necesario hallarse de alta o en situación asimilada para presentar la solicitud.
- b. Acreditar un **periodo mínimo de cotización de 15 años**, de los cuales **dos** 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 el trabajador no se encontraba de alta en el momento de la solicitud.

Haber cumplido **65 años**, acreditando **38 años y 6 meses completos cotizados**, o bien: cumplir **65 años y un mes** para los jubilados en 2013, **65 años y dos meses** para los jubilados en 2014, **65 años y tres meses** para los jubilados en 2015, **65 años y cuatro meses** para los jubilados en 2016, **65 años y cinco meses** para los jubilados en 2017, **65 años y seis meses** para los jubilados en 2018, **65 años y ocho meses** para los jubilados en 2019, **65 años y diez meses** para los jubilados en 2020, **66 años** para los jubilados en 2021, **66 años y dos meses** para los jubilados en 2022, **66 años y cuatro meses** para los jubilados en 2023, **66 años y seis meses** para los jubilados en 2024, **66 años y ocho meses** para los jubilados en 2025, **66 años y diez meses** para los jubilados en 2026 y **67 años** para los jubilados a partir del 2027.

65 años en 2012, sumando 1 mes por año hasta 2017 (65 y 6 meses) y 2 meses entre 2018 y 2027 (67 años)

No hay que olvidar que la jubilación se concibe como un derecho y no como una obligación, por lo que **no se admite la jubilación forzosa** salvo en casos **excepcionales** previstos por el Gobierno o en los Convenios colectivos.

Reflexiona

La jubilación ha sido utilizada por el Gobierno como instrumento de política de empleo lo que ha propiciado la aparición de la "**jubilación anticipada**" que se admite **sin coeficiente reductor** en los casos siguientes:

1. Para **grupos profesionales con trabajos especialmente penosos, tóxicos, peligrosos e insalubres** y para **minusválidos** con un grado de minusvalía igual o superior al **65 %**.
2. La **jubilación especial** a los **64 años** para aquellos trabajadoras cuyas empresas los sustituyan por otras personas desempleadas que quedarán vinculadas a través de un **contrato de sustitución**.
3. La **jubilación flexible o parcial** consistente en **compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial**, mediante la **reducción de la jornada y el salario** dentro de los límites legales (**mínimo un 25% y máximo un 75% u 85%**, según el caso), y la consecuente **minoración de la pensión en proporción a la jornada no trabajada**.

Fuera de estos casos, **cabe la posibilidad de jubilarse antes de la edad ordinaria de jubilación**, pero aplicando un **coeficiente reductor** al calcular la pensión en función de los años en que se anticipe el cese en el trabajo (con carácter general un **8% por año anticipado**).

La prestación económica: es una pensión vitalicia que se calcula aplicando un **porcentaje** sobre la base reguladora

BR = **suma de las bases de cotización** de la persona beneficiaria durante una **serie de meses inmediatamente anteriores** al cese en el trabajo **dividido por un número concreto**.

Tanto los meses inmediatamente anteriores al cese como el número concreto por el que se divide se actualizan anualmente según los **siguientes parámetros**:

En **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** y **350 de denominador**.

2012: 15 años aumentando en uno por cada año hasta 2022 dividido por 210 meses (17.5 años) aumentando 14 meses por cada año hasta 2022

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.

Tramos: 15 años ->50%
De 15 a 35+2/3 -> +0,19 por mes
El año 36 completo -> +0,18 por mes
Resto no se aplica porque superaría el 100%

<p>Jubilación a edad superior a la mínima.</p>	<p>Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, siempre que al cumplir esta edad se hubiera acreditado el periodo mínimo de cotización exigido (15 años, dos de los cuales dentro de los 15 años anteriores) se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del reconocimiento de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados según la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Hasta 25 años cotizados, el 2 por 100. ✓ Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75 por 100. ✓ A partir de 37 años cotizados, el 4 por 100. <p>Este porcentaje adicional se sumará al previsto anteriormente con carácter general, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite máximo establecido.</p>
--	---

Practica lo aprendido

Busca en el Convenio colectivo aplicable en tu sector profesional, **si está prevista la jubilación forzosa a una determinada edad**, y en qué condiciones se admite la jubilación parcial y la anticipada.

Te facilitamos a continuación el enlace a la página oficial de la Seguridad Social donde se analiza exhaustivamente la regulación jurídica de los diferentes supuestos de jubilación examinados anteriormente.

[La jubilación en el Régimen General](#)

6.7.- Muerte y supervivencia.

Hecho causante: es la muerte o la desaparición del trabajador o pensionista derivada de accidente o enfermedad, laboral o común, o en **circunstancias que hagan presumible la muerte si transcurridos 90 días no hay noticias suyas.**

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 de la persona fallecida.**

Regulación legal: 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.**

Prestaciones por muerte y supervivencia:

- **Prestaciones de viudedad.**
- **Prestaciones de orfandad.**
- **Auxilio por defunción.**

6.7.1.- Personas **beneficiarias** de las prestaciones de muerte y supervivencia.

Se beneficiarán de las prestaciones de muerte y supervivencia las siguientes personas:

- A. **Prestaciones 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**. Tendrá asimismo derecho a la pensión de viudedad quienes conviviesen con el trabajador o trabajadora que ha fallecido como **pareja de hecho**, y acrediten 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 otras personas beneficiarias 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 la persona fallecida, 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:

- Por contraer **nuevo matrimonio** o **constituir una pareja de hecho**, salvo las excepciones establecidas legalmente.
- Por **declaración en sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante**.
- Por **comprobarse que no falleció el trabajador que había desaparecido en accidente**.
- Cuando la **persona pensionista, separada o divorciada de la persona fallecida, conviviera materialmente con otra persona**.

B. Prestaciones de orfandad:

- Los **hijos** cualquiera que sea la naturaleza de su filiación (**biológicos o adoptivos**), siempre que al fallecer el progenitor sean **menores de 21 años** o presenten **incapacitación para el trabajo** y que el **sujeto fallecido** se encontrase en alta.
- En los casos en que el **hijo huérfano** no efectúe un **trabajo lucrativo** por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los **ingresos** que obtenga resulten **inferiores en cómputo anual** a la cuantía vigente para el **salario mínimo interprofesional anual**, podrá beneficiarse de la **pensión de orfandad**, siempre que en la fecha de fallecimiento fuera menor de **25 años**.

Para la Seguridad Social, se considera **pareja de hecho** la relación de afectividad de dos personas que no tienen vínculo matrimonial con otras y acreditan, mediante el certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria anterior al fallecimiento y con una duración ininterrumpida **no inferior a cinco años**. Esta relación se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas o Ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público.

6.7.2.- Prestaciones de muerte y supervivencia.

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 la persona beneficiaria 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 recordar

Que algunos Convenios colectivos establecen mejoras de estas prestaciones de la Seguridad Social, generalmente se trata de una indemnización si la muerte derivó de un accidente de trabajo.

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 la baja por suspensión por riesgo durante el embarazo y la maternidad de la empleada se contrató a una sustituta mediante un contrato temporal de interinidad. Una vez que se reincorpore la trabajadora titular, 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 han presentado su dimisión voluntaria.

La protección por desempleo es gestionada por el **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** 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 las personas beneficiarias cumplan los siguientes **requisitos** básicos:

- a. Hallarse en **situación legal de desempleo**.
- b. **Estar afiliados** y **no haber cumplido la edad ordinaria de jubilación**, salvo excepciones.
- c. **Estar inscritos como demandantes de empleo en las oficinas del SEPE**.
- d. **Suscribir el compromiso de actividad**, a estos efectos se entenderá por tal, el compromiso que adquiera el trabajador en situación de desempleo 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 SEPE**, 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 (desempleo parcial).

Regulación legal: 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 entre un 10 % y un 70 % (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 o de la empresaria.**
 - b. **Despido disciplinario procedente o improcedente, sin necesidad de reclamación judicial.**
 - c. **Resolución del contrato a instancia del trabajador o de la trabajadora en los**

supuestos de traslado, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incumplimiento grave por parte de la empresa 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 o la trabajadora no se haya negado a prorrogar su duración.
- e. Extinción durante el periodo de prueba a instancia del empresario o de la empresaria, 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 o de la trabajadora.

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. Las personas liberadas de prisión (penados y presos preventivos).
- c. Las personas emigrantes retornadas 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 Web del Servicio Público de Empleo podrás encontrar esta valiosa información.

[Protección por desempleo.](#)

[Normativa Protección por desempleo.](#)

7.1.- Protección por desempleo contributivo.

Las personas beneficiarias 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 SEPE 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.

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 2017: 532,51 €/mes y el SMI 2017: 707,70 €).

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 la trabajadora o el trabajador, pero 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.	50% BR.	

Topes de las prestaciones

Topes máximos	Topes mínimos
<ul style="list-style-type: none"> 175% IPREM sin hijos a cargo 200% IPREM si se tiene 1 hijo a cargo 225% IPREM si se tienen 2 o más hijos 	<ul style="list-style-type: none"> 80% IPREM si no se tienen hijos a cargo 107% IPREM si se tienen hijos a cargo 133 por 100 si se tienen tres o más familiares a su cargo

- ✓ 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 SEPE abonará las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes, descontando al trabajador o a la trabajadora 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.

La ley admite varias modalidades de pago de la prestación contributiva de desempleo:

A. Pago periódico de la prestación contributiva: ésta 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: como medida de fomento al autoempleo el SEPE podrá abonar a los beneficiarios por **una sola vez el valor parcial o total del importe de la prestación reconocida**, descontando el interés legal del dinero, en los siguientes casos:

- 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 las personas beneficiarias sean hombres hasta 30 años o mujeres hasta 35 años de edad, ambos inclusive.

C. Compatibilizar el cobro de importe total de la prestación con el desarrollo del trabajo autónomo: 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 las personas beneficiarias 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 SEPE 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 la persona beneficiaria 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 tríptico editado por el Servicio Público de Empleo Estatal encontrarás toda la información necesaria sobre las prestaciones contributivas por desempleo y el pago único o la capitalización. ¡Sería conveniente que dedicaras unos minutos a su lectura pues esta fórmula de pago resulta idónea para quienes tienen iniciativas emprendedoras!

[Prestaciones contributivas por desempleo y el pago único o la capitalización](#)

Ejercicios Resueltos

¿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 SEPE 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.

Ejemplo 2: Sara está cobrando el paro y le quedan 12 meses de prestación. Ha hecho un curso del INEM de diseño en 3D y junto con otras compañeras van a montar una Sociedad Laboral para poner en marcha un estudio ¿Cuales son sus opciones de cobro del resto?.

1. Pago único para financiar la inversión
2. Pagos periódicos de cuotas de la Seguridad Social
3. Pago único para financiar la inversión + pagos periodicos de cuotas de la Seguridad Social

Autoevaluación

Un trabajador o una trabajadora con contrato temporal que finaliza su relación laboral el 1 de septiembre 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?

Respuestas

- ☐ 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.

Correcto. El trabajador o trabajadora 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, 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 y la fecha de presentación de la solicitud, salvo casos de fuerza mayor.

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 o la trabajadora 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 o la trabajadora **debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina del SEPE 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 corresponda 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 o sancionada por alguna de las infracciones graves o muy graves tipificadas legalmente.**
- d. **Cumplir la edad de jubilación, salvo que el trabajador o la trabajadora 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. Los trabajadores, solicitantes y beneficiarios de prestaciones por desempleo, tienen que buscar activamente empleo y participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por los servicios públicos de empleo competentes, en su caso, dentro de un itinerario de inserción, tal y como determina el art. 299 del **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](#).



Cuando se realiza un trabajo por cuenta ajena por tiempo superior a 12 meses se reconoce a los trabajadores el **derecho de opción**, ésto significa que si no llegó a agotar la prestación anterior, la persona desempleada 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 en situación de desempleo recurren a la oficina virtual del SEPE 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.

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

[Normativa Seguridad Social](#).

7.2.- Protección por desempleo asistencial.

Personas beneficiarias: la protección en el nivel asistencial está prevista exclusivamente para personas desempleadas 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.

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.

La duración y cuantía del subsidio está en función de la modalidad de subsidio a que tenga derecho la persona beneficiaria.

Debes saber

El "Programa de Activación para el Empleo" del Servicio Público de Empleo (SEPE) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 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 gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal, vinculada a la participación en las mencionadas políticas de activación para el empleo.

Por tanto, se trata de un programa específico y extraordinario 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 gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal, vinculada a la participación en las mencionadas políticas de activación para el empleo.

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, entre el 1 de mayo de 2017 y el 30 de abril de 2018.

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 a fecha 1 de mayo de 2017 o haberlo estado el 1 de diciembre de 2014 o el 1 de abril de 2016. Este requisito se entenderá cumplido en los supuestos en que el trabajador, aún no estando inscrito como demandante de empleo en alguna de dichas fechas, tenga interrumpida la inscripción debido a la realización de un trabajo por cuenta ajena, siempre que la duración del contrato haya sido por tiempo inferior a 90 días.
- 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. Además, si se hubiera trabajado tras el agotamiento de dicho derecho, haber cesado de forma involuntaria en el último trabajo realizado.
- Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, y acreditar responsabilidades familiares. A estos efectos no se tendrán en cuenta las rentas derivadas de las actividades compatibles con la ayuda.
- En el caso de que tras el agotamiento de alguna de las prestaciones o ayudas incluidas en el primer punto de este apartado, se hubiese percibido cualquier tipo de rentas mínimas, salarios sociales o ayudas análogas de asistencia social concedidas por cualquier Administración Pública, deberá haber transcurrido como mínimo un mes desde la finalización de la percepción de estas rentas antes de la solicitud de este programa. Cumplir con las obligaciones de activación previstas en el Real Decreto-ley 16/2014, de 19 de diciembre.

Programa de Activación para el Empleo. Tríptico informativo.

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

1. El cónyuge o hijos menores de 26 años o mayores con discapacidad 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, hijos menores de 26 años o con discapacidad) 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

La medida protectora más famosa adoptada por el gobierno en esta materia ha sido el “Programa Temporal de Protección por Desempleo e Inserción” que ha sufrido varias modificaciones a lo largo de su historia a través de diversos programas que se han ido aprobando posteriormente y se han ido, a su vez, prorrogando, tal y como sucede con el Plan Prepara. 400 euros

El objetivo, no obstante, no ha variado y siempre ha sido el de facilitar cobertura económica a personas en situación de desempleo que hayan agotado la prestación por desempleo contributiva o subsidio por desempleo. Para saber más sobre la evolución de dicho programa del Plan Prepara pincha en el siguiente enlace:

[Evolución del Programa Temporal de Protección por Desempleo e Inserción. **PLAN PREPARA.**](#)