

UD08

A Seguridade Social

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

1. A Seguridade Social

1.1 Estrutura e prestacións do sistema de Seguridade Social

Que é a Seguridade Social?

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

Campo de aplicación da Seguridade Social: suxeitos protexidos

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

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

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

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

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

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

Modalidade contributiva

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

- Traballadores/as por conta allea (artigo 1.1 do ET).
- Traballadores/as autónomos/as (por conta propia) maiores de 18 anos.
- Socios/as traballadores/as de cooperativas de traballo.
- Funcionarios/as públicos/as, civís e militares.
- Estudantes.
- Persoas españolas non residentes no territorio español en determinadas circunstancias.

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

Modalidade non contributiva

Para persoas que non cotizaran nunca ou non poidan cotizar os períodos mínimos e carezan de recursos económicos. Abrangue prestacións de asistencia sanitaria, invalidez e xubilación. Inclúe as persoas españolas residentes en territorio español e os estranxeiros que residan legalmente en territorio español cos que estarase ao que se dispoña nos tratados, convenios, acordos, etc., ou ben se atenderá ao principio de reciprocidade, tácita ou expresamente recoñecida.

Imaxe obtida da páxina web da Seguridade Social



Historia da Seguridade Social

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

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

En España, en 1900 aparece o primeiro seguro social, a lei de accidentes de traballo (segundo o modelo profesional de Bismarck), e en 1908 xorde o Instituto Nacional de Previsión, onde se integran as caixas que xestionan os seguros sociais que van aparecendo. Nos seguintes anos

apareceran o Retiro Obreiro, o Seguro Obrigatorio de Maternidade, o Seguro de Paro Forzoso e o Seguro Obrigatorio de Vellez e Invalidez (SOVI). Pronto apareceron problemas, porque esta protección resultou insuficiente e xurdiron diferentes mutualidades laborais por sectores para completar as prestacións existentes. Isto produciu discriminacións entre a poboación laboral e unha xestión moi pouco eficaz.

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

Estrutura e funcionamento

O sistema de Seguridade Social régulase polo texto refundido da lei xeral da Seguridade Social, aprobado polo Real decreto lexislativo 8/2015 de 30 de outubro e a Lei 4/2000, sobre dereitos e liberdades das persoas estranxeiras en España e a súa integración social. A Seguridade Social compónse de diversos réximes de protección:

Réxime xeral da Seguridade Social

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

Réximes especiais

- Traballadores/as do mar.
- Traballadores/as autónomos/as.
- Funcionarios públicos, civís e militares.
- Estudantes (seguro escolar para ensino postobrigatorio)
- Demais grupos que determine o Ministerio de Emprego e Seguridade Social

Entidades xestoras e colaboradoras da Seguridade Social

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

- ***Instituto Nacional da Seguridade Social (INSS)***. É a entidade encargada da xestión e administración das prestacións económicas do sistema da Seguridade Social coa excepción das que se encarga o Instituto de Maiores e Servizos Sociais
- ***Instituto Social Mariña (ISM)***. Encárgase da xestión e administración das prestacións dos Traballadores do Mar
- ***Instituto de Maiores e Servizos Sociais (IMSERSO)***. Xestiona as pensións de incapacidade e xubilación, nas súas modalidades non contributivas, así como os servizos complementarios a persoas maiores e en situación de dependencia sen perxuízo da xestión transferida ás Comunidades Autónomas

- ***Instituto Nacional de Xestión Sanitaria (INGESA)***, (anterior INSALUD). Administra e xestiona os servizos sanitarios nas comunidades onde non están traspasadas estas competencias. (Na actualidade en Ceuta e Melilla).
En Galicia esta xestión correspóndelle ao SERGAS
- ***Servizo Público de Emprego Estatal (SPEE, anterior INEM)*** Ten ao seu cargo as prestacións en materia de desemprego
- ***Tesouraría Xeral da Seguridade Social (TXSS)*** Xestiona os recursos económicos do sistema (inscrición, afiliación, altas, Baixas, cotizacións, recadación e todo tipo de pagos
- ***Mutuas de Accidentes de traballo e enfermidades profesionais***. Son asociacións de empresarios sen ánimo de lucro que colaboran co sistema de Seguridade Social na xestión de importantes prestacións do sistema de Seguridade social.

As empresas teñen que cubrir obrigatoriamente cunha mutua a incapacidade temporal por continxencias común dos seus traballadores podendo realizar a cobertura das continxencias profesionais, ou ben cunha mutua ou unha entidade xestora da seguridade social(INSS; ISM).

Dende o 1 de abril de 2019 as persoas autónomas teñen a obriga de contratar unha mutua para a cobertura de continxencias comúns e profesionais e por cese de actividade.

Obrigas da empresa coa Seguridade Social

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

-Afiliación e alta dos/das traballadores/as

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

A afiliación á Seguridade Social é obrigatoria para todos/as os/as traballadores/as. É única para toda a vida e para todo o territorio español.

Logo de que o/a traballador/a estea afiliado/a, a seguinte obriga do/a empresario/a é dalo/a de **alta** antes de que comece a prestar servizos.

Cando un/unha traballador/a finalice unha relación laboral deberá causar **baixa** nun prazo de tres días naturais.

As altas e as baixas son por tanto os actos administrativos para a inclusión ou exclusión nalgún dos réximes.

A afiliación, alta e baixa dos traballadores no sistema de seguridade social corresponde efectualas ao empresario/a ou autónomo/a.

En caso de incumprimento desta obriga por parte da empresa, pode solicitala o propio traballador/a ou determinala de oficio a propia administración como resultado dunha inspección)

O apartado 2 do artigo 7 da LXSS exclúe da consideración de traballadores/as por conta allea, **agás proba en contra**, o cónxuxe, descendentes, ascendentes e demais parentes do/da

empresario/a por consanguinidade ou afinidade ata o segundo grao incluído, ocupados no seu centro ou centros de traballo, cando convivan no seu fogar e estean ao seu cargo. Serán considerados incluídos no réxime especial de traballadores/as autónomos/as.

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

E a partires da aprobación da Lei 6/2017 de 24 de outubro, os autónomos, cumprindo unha serie de requisitos tamén poden contratar como asalariados en Réxime Xeral da Seguridade Social a familiares ata o 2º grao.

-Cotización

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

A cantidade pola que se cotiza resulta de aplicar os tipos de cotizacións sobre as bases de cotización.

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

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

A Seguridade Social obtén recursos para o seu financiamento fundamentalmente das seguintes fontes:

- achegas do Estado establecidas nos Orzamentos Xerais do Estado. Teñen carácter finalista, é dicir, non se dedican ao pago do conxunto das obrigacións da Seguridade Social, senón á financiación dalgunha delas: asistencia sanitaria, complementos para mínimos de pensións e o presuposto do Instituto de Maiores e Servizos Sociais maioritariamente.
- cotizacións de empresarios/as e traballadores/as,
- recursos propios derivados da explotación dos seus recursos.

Acción protectora da Seguridade Social

Son prestacións recoñecidas polo sistema de Seguridade Social:

- Asistencia sanitaria. (Dende o 27 de xullo de 2018 a sanidade pública volve a ter carácter universal: atende a todos os residentes en España pola súa condición de cidadáns e non de persoas aseguradas por ter cotizado).
- Servizos sociais.
- Pensións non contributivas de vellez e invalidez.
- Prestacións por nacemento de fillo ou adopción, e as recoñecidas ás familias vulnerables (con membros discapacitados, monoparentais, numerosas e con carencia de recursos), así como a maternidade non contributiva.
- Prestacións do sistema de dependencia.

Son prestacións recoñecidas no nivel contributivo:

- As económicas temporais por accidente de traballo e doenza profesional ou común.

- As contributivas de xubilación, incapacidade permanente, viuvez, orfandade e en favor de familiares.
- As de nacemento e coidado do menor (maternidade/paternidade), risco durante o embarazo e risco durante a lactación.
- As de desemprego

Imaxe obtida da web do Ministerio de Trabajo, migracións e Seguridade Social



Prestacións da Seguridade Social no nivel contributivo do réxime xeral

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

- **Asistencia sanitaria:** consiste na prestación de servizos médicos e farmacéuticos necesarios para restablecer e conservar a saúde dos/das traballadores/as, os seus cónxuxes e parellas de feito cun ano de convivencia, ascendentes, descendentes e irmáns/irmás que convivan con eles/elas e ás súas expensas. Abrangue a atención primaria, especializada e de urxencia, as prestacións farmacéuticas, ortoprotésicas e complementarias, o transporte sanitario, os accidentes de traballo e as doenzas profesionais (se a SS é a opción escollida polo/pola empresario/a como protección).

- **Prestacións por nacemento e coidado do menor**

Subsidio que se reconece as persoas traballadoras que suspenden seu contrato de traballo por nacemento, adopción, acollemento ou tutela establecidos legalmente.

Disporán deste mesmo descanso as persoas que acollan ou adopten un/unha menor de seis anos ou maior de seis anos pero discapacitado/a ou estranxeiro/a con problemas de adaptación, ou nenos/as con problemas especiais de inserción social.

- **Obxecto:** Compensar a falta de ingresos como consecuencia da suspensión do contrato de traballo para gozar dos períodos de descanso por nacemento, adopción, acollemento e tutela establecidos legalmente.
- **Requisitos:**
 - oEstar afiliados e en alta ou situación asimilada á alta
 - oTer cuberto un período mínimo de cotización que dependerá da idade do traballador:
 - ✦ - Menores de 21 anos: Non é esixible período mínimo de cotización.
 - ✦ - entre 21 e 26 anos: 90 días cotizados dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores á data do inicio do descanso ou 180 días cotizados en toda a vida laboral
 - ✦ - Maiores de 26 anos: 180 días dentro dos 7 anos inmediatamente anteriores á data do inicio do descanso ou 360 días cotizados en toda a vida laboral anterior á data da baixa
- **Contía:**A prestación consiste no 100 % da base reguladora, e esta é a base de cotización de continxencias comúns do mes anterior.
- **Duración:**

No caso de nacemento, a nai biolóxica terá dereito a 16 semanas ininterrompidas ampliables no caso de parto múltiple en dúas semanas máis por cada fillo a partires do segundo iniciándose a prestación a partir do día do parto ou dende o inicio do descanso se é anterior.O outro proxenitor, terá dereito a unha prestación de 16 semanas dende o 01/01/2021
- **No caso de adopción,** garda con fins de adopción ou acollemento, os dous proxenitores terán dereito a unha prestación de 16 semanas (dende o 01/01/2022)
- **Distribución do permiso : No caso de parto,** cando os dous proxenitores traballen, a partires do 01/01/2021 non será posible transferir o descanso ao outro proxenitor
- **Nos casos de adopción e acollemento:** A PARTIR DO 01/01/2021: Cada proxenitor poderá gozar individualmente dun máximo de 10 semanas sobre os 16 totais (6 obrigatorias tras resolución xudicial ou decisión administrativa e a tempo completo).

▪ **Risco durante o embarazo ou a lactación natural:** Pódese producir tamén a suspensión do contrato nos casos en que a muller embarazada non poida permanecer no seu posto de traballo porque este inflúa negativamente na súa saúde ou na do feto. A prestación que recibirá a muller traballadora é do 100 % da base reguladora, e esta é a base de cotización de continxencias profesionais.

A prestación por risco durante a lactación natural dura ata que o menor cumpra 9 meses.

▪ **Exercicio corresponsable do coidado do lactante:**

Considerarase situación protexida a redución da xornada de traballo en media hora que, leven a cabo ca mesma duración e réxime os dous proxenitores, adoptantes, gardadores con fins de adopción ou acolledores de carácter permanente, cando ambos traballen, para o coidado do lactante desde que cumpra nove meses ata os doce meses de idade.

Esta redución de xornada -en media hora ou acumulada – contéplase como un dereito individual das persoas traballadoras sen que poida transferirse o seu exercicio ao outro proxenitor, adoptante, gardador ou acolledor.

A prestación económica consistirá nun subsidio, de pagamento diario, equivalente ao 100% da base reguladora establecida para a prestación por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns, e en proporción á redución que experimente a xornada de traballo.

▪ **Incapacidade temporal:** situación en que están os/as traballadores/as que temporalmente non poden prestar servizos na empresa. Esta incapacidade pode deberse a doenza común ou profesional, ou a accidente, de traballo ou non. Ten unha duración máxima de 12 meses, prorrogables outros seis se se prevé a recuperación do/da traballadora. Transcorrido este prazo examínase o estado do/da incapacitado/a e, nun prazo máximo de tres meses, poderase cualificar como inválido/a permanente. Se se trata dunha DP existe a posibilidade dun período de observación da doenza de seis meses prorrogables outros seis.

- **Carencia:** cando a causa da incapacidade temporal (IT) sexa un accidente, laboral ou non, ou unha doenza profesional non se esixe período de cotización mínimo para percibir a prestación económica. Se a causa é unha doenza común, esíxese que o/a traballador/a teña cotizado 180 días nos cinco anos anteriores á data da baixa médica.
- **Base reguladora:** no caso de doenza común ou accidente non laboral, a base reguladora é a base de cotización de continxencias comúns do mes anterior dividida entre 30 días (en grupos de cotización mensual) ou entre os días naturais do mes anterior (cotización diaria) e, no caso de doenza profesional ou accidente no traballo, a base reguladora é a base de cotización de continxencias profesionais menos as horas extra dividido por 30 ou polos días naturais; a este importe engádeselle unha relación das horas extra do ano anterior entre 360 ou 365 días, segundo se trate de cotización mensual ou diaria.
- **Contía da prestación:** depende da base reguladora e da causa da incapacidade. En IT por EC e ANL cobrábase o 60 % do cuarto día ata o vixésimo (paga a empresa ata o día 15; de aí en diante a SS), salvo que o convenio mellore esa condición. A partir do día 20 cóbrase o 75 %, que é o que se cobra desde o primeiro día por IT derivada de AT e DP (pagando a mutua escollida para a protección profesional)

▪ **Invalidez permanente (IP):** trátase da situación en que o/a traballadora, tras seguir un tratamento médico, presenta reducións anatómicas ou funcionais graves que diminúen ou anulan a súa capacidade de traballar.

Hai catro grados de IP:

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

- **Lesións permanentes non invalidantes:** mutilacións, lesións ou deformidades como consecuencia dun AT ou unha DP que alteren a integridade física do/da traballador/a. Págase unha indemnización segundo un baremo.
- **Coidado de menores afectados/as por cancro ou outra doenza grave:** No caso de que existan menores afectados/as e os dous proxenitores traballen, un deles poderá reducir a xornada e salario. Se a redución é polo menos dun 50 % cobrarán un subsidio equivalente a esa redución da BR por IT derivada de Continxencias profesionais
- **Prestacións por morte e supervivencia:**
 - **Pensión de viuvez:** para protexer a situación de necesidade económica ocasionada polo falecemento da persoa que orixina a prestación. Serán beneficiarias as persoas que tivesen vínculo matrimonial ou fosen parella de feito da persoa falecida e non contraesen novo matrimonio. Cumprirá acreditar un período de cotización, que variará segundo a situación laboral da persoa falecida e da causa que determine a morte:
A prestación económica calcúlase aplicando a porcentaxe do 52 % (aumenta ao 70 % con cargas familiares) á correspondente base reguladora, que varía en función da situación laboral da persoa falecida na data do falecemento e da causa que determine a morte.
 - **Pensión de orfandade:** para protexer a situación de necesidade económica ocasionada polo falecemento da persoa que orixine a prestación. Serán beneficiarios/as os/as seus/súas fillos/as menores de 21 ou maiores con discapacidade, ou menores de 25 con ingresos inferiores ao SMI. Presenta idénticas características que a de viuvez, agás a porcentaxe, que é o 20 % para cada fillo/a e, no caso de seren máis de dous/dúas, repartirase o 48 % que resulta de quitar o 52 % da viuvez ao 100%.
 - Cabe citar tamén o *auxilio por defunción* (46,50 euros) e as *pensións en favor de familiares*.

▪ **Xubilación.**

A xubilación consiste no cesamento voluntario no traballo (por conta propia ou allea) por mor da idade, o que dá lugar a unha pensión vitalicia que lle será recoñecida á persoa beneficiaria.

Requisitos básicos:

- Estar afiliados na Seguridade Social
- ter unha idade mínima que será de 67 anos en 2027 pero ata entón hai un réxime transitorio segundo a tabla que aparece de seguido.
- Ter cotizado un período mínimo de 15 anos dos cales polo menos dous deberán estar abrangidos dentro dos 15 anos anteriores á data de xubilación.

Tabla obtida da web do Ministerio de Trabajo, migracións e Seguridade Social

Año	Periodos cotizados	Edad de jubilación
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 años o más	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 años o más	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses o más	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

A **contía** da pensión está determinada pola base reguladora e a porcentaxe que se aplica á mesma en función dos anos cotizados.

Hai un simulador no portal da SS para o cálculo da xubilación, moi sinxelo e intuitivo:

<https://w6.seg-social.es/autocalculo/>

- **Desemprego.** É a prestación que protexe a aqueles traballadores/as que aínda que poden e queiran traballar, perderon o seu traballo.

Requisitos.

- Estar afiliada/o e en situación de alta ou asimilada á alta na Seguridade social nun réxime que contemple esta prestación
- Ter cotizado un mínimo de 360 días nos últimos 6 anos
- Estar en situación legal de desemprego
- Subscribir un compromiso de actividade
- Non ter cumprido a idade ordinaria de xubilación

Considérase situación legal de desemprego:

- Despedimento.
- Finalización da relación de traballo por falecemento, xubilación ou incapacidade da empresaria ou empresario.
- Finalización do contrato temporal por expiración do tempo convindo ou realización da obra ou servizo obxecto do contrato.
- Cesamento por non superar o período de proba.
- Finalización do período de actividade produtiva.
- Cesamento como socia ou socio traballador dunha cooperativa en período de proba, expulsión improcedente, ou cesamento temporal ou definitivo na actividade da cooperativa por causas económicas, tecnolóxicas, organizativas, de produción ou por forza maior, finalización do vínculo societario de duración determinada.
- Finalización ou suspensión da relación de traballo por ser vítima de violencia de xénero.
- Decisión da persoa traballadora de finalizar a relación laboral por algunha das causas seguintes:
 - Modificación das condicións de traballo (horario, xornada...)
 - Falta de pago ou atraso continuado do pago do salario.
 - Traslado do centro de traballo.

Duración da prestación.

A duración da prestación é de catro meses por cada ano traballado de acordo ca seguinte táboa:

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

Período de cotización (en días) nos últimos 6 anos	Período de duración da prestación (en días)
Desde 1.440 ata 1.619	480
Desde 1.620 ata 1.799	540
Desde 1.800 ata 1.979	600
Desde 1.980 ata 2.159	660
Desde 2.160 en diante	720

Contía da prestación. Depende da base reguladora pola que se cotizara durante os últimos 180 días.

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

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

Topes da prestación		
Mínimo	Con fillos/as	107 % do IPREM mensual, incrementado nunha sexta parte
	Sen fillos/as	80 % do IPREM mensual, incrementado nunha sexta parte
Máximo	Con 1 fillo/a	200 % do IPREM mensual, incrementado nunha sexta parte
	Con 2 ou máis fillos/as	225 % do IPREM mensual, incrementado nunha sexta parte
	Sen fillos/as	175 % do IPREM mensual, incrementado nunha sexta parte

IPREM 2022

<u>IPREM DIARIO</u>	<u>IPREM MENSUAL</u>	<u>IPREM ANUAL</u>
19,30€/día	579,02 euros/mes	6.948,24€euros/anual

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

– Logo de se esgotar a prestación por desemprego, son beneficiarios do subsidio por desemprego as persoas que non teñan ingresos e que cumpran unha serie de condicións, por exemplo, ter familiares ao seu cargo, maiores de 45 anos, etc.

A contía é do 80 % do IPREM sen incluír as pagas extra.

Prestacións do Réxime Especial de Autónomos

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

- A obriga de cotizar como autónomo:

O traballador autónomo é responsable do ingreso das súas cuotas e ten a obriga de cotizar dende o primeiro día do mes que inicie a súa actividade. A cuota ten carácter mensual, é

dicier, págase por meses completos aínda que existe unha excepción. A lei de reformas Urxentes do Traballo Autónomo posibilitou a opción de pago por días reais. Neste caso, en lugar de pagar a cota de autónomos por meses completos só cotizarán dende o día efectivo en que se dean de alta e ata o día que se dean de baixa nas tres primeiras ocasións ao longo do ano que cursen alta o no Réxime Especial de Traballadores Autónomos (RETA).

O ingreso das cuotas correspondentes a cada mes o tes que facer dentro dese mesmo mes. Normalmente teranse cargado na conta corrente do autónomo ao final do mes. Pódese domiciliar o pago na entidade financeira elixida polo autónomo ou a través da Oficina Virtual da Seguridade Social.

Nas situación de Incapacidade Temporal (IT) o autónomo deixa de pagar a cuota de autónomos a partir dos 61 días de baixa. Esta medida está vixente dende o 1 de xaneiro de 2019. Tampoco pagan a cuota de autónomos as nais e pais que desfruten da prestación por coidade de fillo, aos que se lles bonifica o 100% da cuota sen necesidade de contratación.

Pódese solicitar un cambio da base de cotización ata 4 veces ao ano, tal e como se indica a Lei de reformas Urxentes do Traballo Autónomo de outubro de 2017.

A obriga do ingreso das cuotas remata o último día do mes en que o traballador finaliza a súa actividade por conta propia, sempre e cando comunique a súa baixa dentro de prazo. É importante que non se esqueza comunicar o ceses de actividade á TXSS dentro dos 3 días naturais seguintes a dito cese.

- **Novidades na cotización do autónomo en 2022:**

O tipo de cotización para os autónomos durante 2022 é do 30,6%.

- Para as continxencias comúns: 28,3%.
- Para as continxencias profesionais: 1,3%.
- Por cese de actividade: 0,9%.
- Por formación profesional: 0,1%.

- **Canto debe cotizar un autónomo:**

A cuota a ingresar do traballador autónomo depende da base de cotización que elixa. A base de cotización é o “saldo teórico” que se aplica como traballador e ven fixada polo Goberno cada ano, que establece un mínimo e un máximo. A cuota calcúlase aplicando o tipo de cotización á base de cotización elixida, que inclúe de maneira obrigatoria a cobertura por enfermidade común e accidente ou enfermidade laboral, o cese da actividade e a formación continua.

- Base Mínima: 960,6 euros.
- Base Máxima: 4.139,4 euros.

Un exemplo: A cuota de autónomos a pagar en 2022, para a base mínima, incluída a incapacidade temporal, o cese de actividade e a formación continua é o 30,6% de 966,6 euros, o que supón 294 euros mensuais.