

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

1. CONCEPTO Y NORMAS REGULADORAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El **derecho a la Seguridad Social** viene recogido en el **artículo 41 de la Constitución Española** que establece lo siguiente “*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.*”

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

- **Contributividad:** Existe una proporción entre lo aportado y lo percibido (prestaciones) mediante las cotizaciones de empresas, trabajadores y trabajadoras que representan su principal fuente de financiación, siendo mucho menor la aportación del Estado.
- **Universalidad:** Es la garantía de protección para todas las personas amparadas por esta Ley, sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida. Se pretende alcanzar la máxima extensión en su acción protectora y en su campo de aplicación.
- **Solidaridad:** Es la garantía de protección entre todos los ciudadanos en función a su renta; se presta ayuda a los que se encuentran en situación de necesidad, hay solidaridad entre los que más aportan y los que menos, entre las generaciones presentes y las que han dejado de trabajar, entre los que nunca están enfermos y los que sí lo están, entre los que tienen trabajo y los que lo han perdido, entre todos los ciudadanos con sus impuestos para atender a los ciudadanos sin recursos.
 - a) **Solidaridad entre generaciones:** el sistema español como sistema de reparto, supone que las generaciones jóvenes pagan cotizaciones para que, con ellas, se financien las prestaciones de los mayores o necesitados.
 - b) **Solidaridad entre territorios:** el sistema español parte del concepto de caja única, es decir, las cotizaciones recaudadas en todo el territorio nacional sirven para financiar las prestaciones de todos los españoles. Este principio también se denomina **Unidad de Caja.**
- **Suficiencia:** Es la garantía y perfeccionamiento de los niveles de bienestar mediante prestaciones adecuadas.
- **Equidad e igualdad de derechos:** Sin perjuicio del principio de solidaridad y con independencia del momento y lugar de residencia del asegurado o la asegurada, de forma gradual las prestaciones guarden una mayor proporcionalidad con el esfuerzo de contribución realizado.

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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

- 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 (en adelante TRSS) modificado posteriormente por numerosa normativa
- Reglamentos generales y particulares de cada tipo de prestación.

Conoce más

La Seguridad Social es un sistema creado a finales del siglo XIX, con anterioridad los riesgos eran cubiertos por diversos mecanismos, tales como el ahorro individual, la caridad, la beneficencia, los seguros privados, etc. La moderna Seguridad Social 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.

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

[La Seguridad Social](#)

2. CAMPO DE APLICACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social se aplica tanto a los trabajadores que cotizan (modalidad contributiva) como aquellos que no cumplen los requisitos o bien carecen de rentas (modalidad no contributiva), es decir:

Nivel/ Modalidad contributiva: Los trabajadores y sus familias, que residan y trabajen en España.

Nivel/Modalidad no contributiva: Los españoles que residan en España, que no estén incluidos en el nivel contributivo, condicionada por la insuficiencia de ingresos

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 funcionarias y funcionarios públicos, civiles y militares tendrán

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

derechos a prestaciones contributivas si reúnen los requisitos legales. También los españoles y las españolas residentes que no desarrollen actividad alguna, tendrán derecho a prestaciones no contributivas si reúnen los requisitos de acceso legalmente establecidos.

2. Los españoles no residentes 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:
 - a) Las personas procedentes de Hispanoamérica, Brasil, Andorra y Filipinas con residencia legal en España, quedan equiparadas a los españoles y españolas.
 - b) Los trabajadores comunitarios de la Unión Europea se equiparan a los nacionales, en virtud del principio de igualdad de trato que rige la normativa comunitaria (artículo 51 del Tratado de la CEE).
 - c) Los restantes extranjeros que residan legalmente en nuestro país se someterán a lo dispuesto en los convenios suscritos al efecto, o a cuánto les fuera aplicable en virtud del principio de reciprocidad. Esto significa, que recibirán la misma protección que sus países otorguen a la ciudadanía española.

La asistencia sanitaria universal existe en la mayoría de los países desarrollados y en muchos países en desarrollo, lo que contrasta con la situación de Estados Unidos que es el único país industrializado del mundo sin un sistema generalizado de asistencia sanitaria.

En 2006, el censo de los EEUU informó que 46 millones de estadounidenses no tienen cobertura sanitaria alguna, más de un tercio de las familias (36%) que viven por debajo del umbral de pobreza no están aseguradas, más de 9 millones de niños y niñas carecen de asistencia sanitaria, 18.000 personas mueren cada año por no estar aseguradas y la mitad de las bancarrotas de las familias son debidas a las facturas médicas.

Todo extranjero que se encuentre en nuestro país tenga o no legalizada su residencia, queda protegido frente a las contingencias profesionales, y gozan de asistencia sanitaria (bajo determinadas condiciones).

3. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Nuestro sistema de la Seguridad Social presenta **una estructura muy compleja** al estar constituido por una pluralidad de regímenes sometidos a principios comunes pero con ciertas diferencias en materia de financiación y protección.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

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

- **Régimen General** (RG en adelante), que constituye el prototipo del Sistema de la Seguridad Social. Incluye a los siguientes colectivos:
 - Trabajadores por cuenta ajena de la industria y de los servicios.
 - Personal civil no funcionario al servicio de la Administración del Estado y de la local.
 - Funcionarios en prácticas de cualquier Administración pública. ○
Miembros de las Corporaciones locales con dedicación exclusiva.
 - Personal laico o seglar, que preste servicios retribuidos en instituciones eclesiásticas.
 - Con efectos de 01-01-2012, **se han integrado tanto el Régimen Especial Agrario como el Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General**. Por lo tanto, Los trabajadores por cuenta ajena o propia que de forma habitual y como medio fundamental de vida realicen labores agrícolas, forestales o pecuarias. Actualmente, desde 1 de enero de 2012, los trabajadores por cuenta ajena agrarios incluidos en el REA, así como los empresarios a los que prestan sus servicios está integrado dentro del Régimen General de la Seguridad Social, Así como los trabajadores que se dedican a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia. Actualmente, desde 1 de enero de 2012, el Sistema Especial de Empleados del Hogar está integrado dentro del Régimen General de la Seguridad Social y en principio son los empleadores quienes deben incluir en él a sus empleados y pagar las cotizaciones que les corresponde.
 - Cualquier otro que sea expresamente incluido por Real Decreto.
- **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:
 - **R. E .de trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA)**, principalmente:
 - Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas, mayores de 18 años, tengan o no asalariados a su servicio, que desarrollan un negocio de forma habitual, personal y directa.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

- Cónyuge y los parientes por consanguinidad y afinidad hasta el 2º inclusive, siempre que colaboren de forma habitual y personal, y no sean asalariados con contrato de trabajo.
 - Socios de comunidad de bienes, socios industriales de sociedades colectivas y comanditarias, socios trabajadores de cooperativas que han optado por RETA.
 - Consejeros o administradores de sociedades mercantiles que ejerzan funciones de dirección y gerencia de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo directo o indirecto de la sociedad (más del 50% del capital) 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 4º E.S.O, Bachillerato, Formación Profesional y estudios universitarios. Se formaliza automáticamente con la matrícula.

Su acción protectora comprende únicamente: asistencia médica, farmacéutica, indemnizaciones únicamente en caso de accidente y fallecimiento del cabeza de familia o ruina familiar.

- **R.E. de funcionarios civiles del Estado, de la Administración de Justicia y de las Fuerzas Armadas:** A partir del 1 de enero de 2011 se produce la integración en el Régimen General de la Seguridad de los funcionarios de nuevo ingreso de la Administración Civil del Estado, y teniendo en cuenta que los funcionarios autonómicos , locales y los que prestan servicios para la Administración Institucional se han ido incorporando , en uno u otro momento, también, al Régimen General de la Seguridad Social, tan sólo se encuentran todavía incluidos en el Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado (RESSFCE) todos los funcionarios de carrera que pertenezcan , aún, a escalas o cuerpos de funcionarios estatales y cuyo ingreso en la Administración Civil del Estado **se hubiere producido con anterioridad al 1 de enero de 2011**, siempre que no se hubieren encuadrado en el Régimen General de la Seguridad por norma correspondiente.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

4. INSTITUCIONES GESTIONADORAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El sistema de la Seguridad Social está gestionado por una serie de instituciones que están bajo la dependencia del Ministerio con competencias en Empleo y Seguridad Social. Destacar como principales instituciones:

-Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) tiene encomendada la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, con excepción de aquellas cuya gestión esté atribuida al IMSERSO o servicios competentes de las Comunidades Autónomas, así como el reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria, con independencia de que la legislación aplicable tenga naturaleza nacional o internacional.

-Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) es quién gestiona los pagos y los recursos económicos, así como la afiliación, altas y bajas. Señalar que una de las novedades de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, es la creación de una Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude, como órgano especializado de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para combatir las conductas relacionadas con el trabajo no declarado, el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social

-Servicio Público de Empleo (SEPE), antes INEM, gestiona la prestación de desempleo.

-Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) principal órgano en prevención de riesgos laborales.

-Además de estos órganos gestores, existen entidades colaboradoras con la Seguridad Social como las **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social** (Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social).

Son asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Empleo y Seguridad Social e inscripción en el Registro especial dependiente de éste, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en esta ley.

La reforma del 2014 de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales tuvo por finalidad regular en su integridad el régimen jurídico de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y de las funciones que desarrollan como entidades asociativas privadas colaboradoras en la gestión de la protección pública.

5. EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

Obligaciones de la empresa y de los trabajadores y de las trabajadoras	
Formales	<ul style="list-style-type: none">• Inscripción de la empresa.• Afiliación del trabajador o de la trabajadora.• Alta del trabajador o de la trabajadora.• Baja del trabajador o de la trabajadora.
Económicas	<ul style="list-style-type: none">□ Cotización a la Seguridad Social.

5.1. OBLIGACIONES FORMALES DEL EMPRESARIO, DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS TRABAJADORAS

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 una serie de obligaciones formales que examinamos a continuación:

1. **Inscripción: con carácter previo al inicio de las actividades laborales**, el empresario o la empresaria está obligado a solicitar la inscripción de su empresa ante la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), 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.
2. **Afiliación:** es el acto administrativo con el que se produce la incorporación del trabajador o la trabajadora a la Seguridad Social.

La afiliación sólo se realiza una vez en la vida laboral y es de efecto vitalicio, la primera vez que el trabajador accede a un contrato, el empresario lo deberá afiliar **previamente**, 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 de la trabajadora o del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social o en los Regímenes Especiales, con el que nace la obligación de cotizar.

Cada vez que se contrata a un trabajador, el empresario debe darle de alta **antes de que comience a trabajar**.

Los empresarios están obligados a solicitar el alta. Cualquier variación de datos deberá ser comunicada a la TGSS, en el modelo oficial establecido al efecto, surtiendo sus efectos desde la fecha de dicha comunicación.

4. **La baja y la variación de datos:** es el acto formal que tiene lugar cuando el trabajador o la trabajadora cesa en su empresa.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

Cuando termina el contrato, debe darse de baja al trabajador, así mismo cuando varíen sus datos también se deberá comunicar y en ambos casos se dispondrá **del plazo de 3 días naturales desde el cese o variación de datos**.

Con la baja cesa la obligación de cotizar siempre que se produzca el cese real de la actividad laboral, en otro caso, continuará cotizando.

El alta, la baja y las variaciones de datos son comunicaciones obligatorias para el empresario que deben hacerse a la Seguridad Social para informar sobre el comienzo de la actividad laboral de todos sus trabajadores, sobre el cese en la misma o sobre las modificaciones de datos identificativos y laborales de los trabajadores afiliados a la Seguridad Social.

Señalar que **los autónomos** tienen un sistema especial de cotización a la Seguridad Social, ya que no cotizan por la cantidad que ganan, sino por una cantidad que ellos deciden, que se encontrará entre un tope máximo y uno mínimo y que se denomina base de cotización, a la citada cantidad se le aplican unos porcentajes para tener derecho a las prestaciones, algunos de ellos son porcentajes voluntarios y otros obligatorios.

Conoce más

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

Si el trabajador desea conocer su vida laboral, puede consultar la página web de la Seguridad Social y puede obtenerla con certificado digital o bien puede solicitar el informe y le será entregado por correo ordinario.

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

5.2. OBLIGACIONES ECONÓMICAS DEL EMPRESARIO, DE LOS TRABAJADORES: LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR

Este es un **sistema eminentemente contributivo** en el que la principal fuente de financiación de la Seguridad Social son las cotizaciones de empresas, trabajadores .

La regulación vigente en esta materia se encuentra recogida en el TRSS (arts. 107 y ss.), en el Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (en adelante RGCL) aprobado por RD.2064/1995 con modificaciones posteriores (la última de ellas en 2014) y en las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, desarrolladas cada año por la Orden de Cotización (OC).

De forma esquematizada la obligación de cotizar recae sobre:

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

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 o trabajadora 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, 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. El empresario realizará el ingreso de todas las cuotas en la TGSS en el mes siguiente al ingreso de la nómina.

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 o la trabajadora 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 la obligación de cotizar tanto para el empresario como para el trabajador se suspenderá durante la huelga y el cierre patronal, se considera situación de alta especial para las prestaciones, situación equiparable a la de alta asimilada. El empresario deberá comunicar la situación, en tiempo y forma establecido, a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Debes conocer

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 o la trabajadora 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).

5.3. OBLIGACIONES ECONÓMICAS DEL EMPRESARIO, DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS TRABAJADORAS: DETERMINACIÓN DE LA CUOTA DEL EMPRESARIO Y DEL TRABAJADOR.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

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

- A. **Tipos de cotización:** son los porcentajes aplicables a las bases de cotización para determinar las cuotas del empresario y del trabajador 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 el TRSS (Art. 109.2) referidas a ciertas percepciones extrasalariales (dietas, plus transporte, vestuario, gastos de locomoción, planes de pensiones, seguros de enfermedad, etc.).

En la unidad 3 estudiamos todos estos conceptos, las Bases de cotización de contingencias comunes y profesionales, la Base de cotización adicional de horas extras de los trabajadores, así como los conceptos que han de computarse para calcular las diferentes Bases de cotización mensual. Estos son los datos necesarios para poder calcular, como veremos a continuación, la Base Reguladora (BR) de cada prestación.

6. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Acción protectora de la Seguridad Social	
Protección contributiva	Prestaciones en servicios
Protección no contributiva	Prestaciones económicas

6.1. 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.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

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 económicas	Subsidios: prestaciones periódicas temporales.	Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la S.S.
	Pensiones: prestaciones periódicas vitalicias o de larga duración.	
	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, y las sucesivas mejoras en cada una de las prestaciones, to-davía queda un largo camino por recorrer, dado el envejecimiento de la población y la situación económica que presenta la Seguridad Social en nuestros días.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

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.

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).

Conoce 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](#)

6.2. 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 en 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 o la trabajadora siga bajo la acción protectora del Sistema, éstas son las llamadas “situaciones asimiladas al alta”.
 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 accidentes, sea o no laboral, y de la 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 o trabajadora 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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

profesionales o accidente de trabajo), siempre se considera que el trabajador o la trabajadora se halla en situación de **“alta de pleno derecho”** aunque el empresario o la empresaria 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 del 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 exigidos para acceder a las prestaciones contributivas.

Las 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 prestaciones económicas de la Seguridad Social por nacimiento de hijo e por hijo a cargo.
- Pensiones por ancianidad a favor de emigrantes españoles.
- Prestaciones no contributivas de desempleo.
- Prestación económica a favor de emigrantes españoles durante la Guerra Civil.

AFILIACIÓN >> PROTECCIÓN

7. PRESTACIONES ECONÓMICAS CONTRIBUTIVAS

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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

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

7.1. INCAPACIDAD TEMPORAL

La situación protegida es la alteración temporal de la salud del trabajador o de la trabajadora que impide la asistencia y realización del trabajo, exigiendo 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 por el INSS 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, si se prevé mejora (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 o la trabajadora 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).

Según sentencia 21 de junio de 2012 del Tribunal de Justicia de la UE y de 17 de enero de 2013 del Tribunal Supremo, los trabajadores tienen derecho a disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas coincidentes con un período de baja por enfermedad en un período

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

posterior, con independencia del momento en que haya sobrevenido esa incapacidad laboral.

Personas beneficiarias: los trabajadores y trabajadoras 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 los casos.**

Prestación económica: consiste en un subsidio temporal cuya cuantía depende del hecho causante, es decir, si se ha producido por contingencias comunes o bien por contingencias profesionales.

1. I.T. derivada de contingencias comunes (Enfermedad común, accidente no laboral)

- **Base reguladora:** Base de cotización por contingencias comunes del mes anterior / 30 días si es salario mensual, o los días del mes si se cobra por salario día.
- **Cuantía:**
 - Los tres primeros días de baja médica no están subsidiados salvo mejora pactada o voluntaria.
 - 60% BR desde el 4º día hasta el 20º día.
 - 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 al 20º, 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.
 - A partir del día 21º en adelante, lo paga la Mutua, el INSS, o el propio empresario si colabora voluntariamente en la gestión de la IT.

2. I.T. derivada de contingencias profesionales (Accidente de trabajo, enfermedad profesional)

- **Base reguladora (A + B):**

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

- $A = (\text{Base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior} - \text{Horas extraordinarias}) / 30 \text{ días si es salario mensual o los días del mes si se cobra por salario día}$
- $B = \text{Base de cotización por horas extraordinarias del año anterior} / 365 \text{ días.}$
- **Cuantía:** 75% de la BR a partir del día siguiente al del hecho causante (el día del accidente lo paga el empresario como un día cualquiera)
- **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 hasta el día del alta. Lo pagará la Mutua o el INSS, lo adelantará el propio empresario.

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

Los partes de baja si es por CC solo la puede dar el médico de la SS si bien en la mutua pueden proponer altas al Inspector Médico. En el caso de CP pueden darla ambos médicos. Las bajas se clasifican en función de su duración. Pudiendo ser “muy corta”, si es inferior a cinco días naturales; “corta”: de 5 a 30 días naturales; “media”, si es de 31 a 61 días y “larga” si se espera que esté de baja más de 61 días. Todo se regula en [Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.](#)

Cuando la duración de la enfermedad supere los 365 días, el control ya no lo llevarán a cabo los servicios regionales de salud, sino el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS).

Conoce más

La prestación de IT puede ser mejorada, esto es, tener una cuantía superior si la empresa voluntariamente decide abonar un complemento (mejora voluntaria), o bien está obligada a abonarlo porque el Convenio colectivo así lo establezca (mejora pactada).

7.2. NACIMIENTO DE HIJO

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

Normativa reguladora: Con fecha 07/03/2019 se publicó el [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este Real Decreto-ley recoge modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los **derechos de las personas trabajadoras**.

Desde el 01/04/2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única **prestación denominada NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**.

Duración: **16 semanas ininterrumpidas ampliables** en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple. En los casos de adopción o acogimiento, así como en los casos de muerte del hijo, la situación se asimila. **En los supuestos de adopción internacional** cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta **4 semanas antes** de la resolución por la que se constituye la adopción.

Se podrán disfrutar de forma parcial o completa. **Se mantiene** la posibilidad de que la madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en **4 semanas a la fecha probable de parto**.

Desaparecen los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad.

En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.

En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.

Con respecto a las ampliaciones de la duración de la prestación comunes a los dos progenitores:

- **1 semana para cada progenitor**, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.
- **1 semana para cada progenitor** en caso de discapacidad del hijo/a

En los casos de **parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto**, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

Personas beneficiarias: las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los periodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

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 o la trabajadora en la fecha del parto, adopción o acogimiento:

- a. Si el trabajador o la trabajadora tiene **menos de 21 años de edad**, no se exigirá período mínimo de cotización.
- b. Si el trabajador o la trabajadora 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 o la trabajadora **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 o la trabajadora acredita un total de 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

Prestaciones económicas:

- **Base reguladora:** Base de cotización por contingencias comunes del mes anterior / 30 días si es salario mensual, o los días del mes si se cobra por salario día (es la misma BR que para la incapacidad **temporal derivada de contingencias comunes**)
- **Cuantía:** **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 o hija 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 o la hija 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.

Como punto destacable mencionar la **prestación económica por parto o adopción múltiples**, es una prestación de pago único que tiene por objeto compensar, en parte, el

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

aumento de gastos que produce en las familias el nacimiento o la adopción de dos o más hijos por parto o adopción múltiples.

Serán causantes los hijos nacidos o adoptados por parto o adopción múltiples, siempre que el número de nacidos o adoptados sea igual o superior a dos y el nacimiento o la formalización de la adopción se haya producido en España.

La prestación consiste en un pago único, cuya cuantía será:

Nº de hijos nacidos	Nº de veces del importe mensual del SMI
2	4
3	8
4 y más	12
SMI MENSUAL 2022: 1.000 euros	

7.4. SUSPENSIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LACTANCIA NATURAL

Las situaciones protegidas serán 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 de marzo (última actualización Ley 35/2014, de 26 de diciembre).

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 compatible con su estado. Durante este periodo percibirán una prestación económica **hasta la reincorporación de la mujer a un puesto compatible con su estado o, en el caso de maternidad, hasta el parto;** y en los casos de **lactancia natural el derecho se extingue cuando el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria decidiese reincorporarse antes.**

Beneficiarias: las trabajadoras afiliadas y en alta o situación asimilada en el momento de producirse el hecho causante, no siendo necesario acreditar un 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.**

- **Base reguladora (A+B):**

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

- A = (Base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior - Horas extraordinarias) / 30 días si es salario mensual o los días del mes si se cobra por salario día
- B = Base de cotización por horas extraordinarias del año anterior / 365 días.

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

Conoce más

Podrás ampliar la información sobre esta prestación en esta página de la Seguridad Social.

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

7.5. INCAPACIDAD PERMANENTE

La situación protegida es aquella en la que se considera incapacitado o incapacitada de forma permanente al trabajador o a la trabajadora que, tras someterse al tratamiento médico prescrito, presenta **reducciones anatómicas o funcionales graves y previsiblemente definitivas**, que disminuyen o anulan su capacidad laboral de forma total o parcial.

Las pensiones de incapacidad permanente pasarán a denominarse pensiones de jubilación, cuando los beneficiarios cumplan la edad de 65 años, sin que esta nueva denominación implique modificación alguna respecto de las condiciones de la prestación que se venga percibiendo, ni alteración del régimen jurídico de las prestaciones que puedan derivarse de ellas.

En consecuencia, no procederá aplicar retención alguna por el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas en las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez que pasen a denominarse pensión de jubilación.

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

Grados:

La incapacidad permanente presenta cuatro grados:

1. **Incapacidad Permanente parcial para la profesión habitual (IPP):** es la que ocasiona una disminución de, al menos, un 33% del rendimiento normal para su profesión habitual sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

2. **Incapacidad Permanente total para la profesión habitual (IPT)**: es aquella que inhabilita para la realización de todas o las tareas fundamentales de su puesto de trabajo habitual, pero sí puede realizar otro trabajo.
3. **Incapacidad Permanente absoluta (IPA)**: es la que inhabilita por completo para toda profesión.
4. **Gran invalidez (GI)**: es la situación que, como consecuencia de pérdidas anatómicas y funcionales, hace que el trabajador o la trabajadora necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. Inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

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).

Corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos correspondientes y en todas las fases del procedimiento evaluar, calificar y revisar la incapacidad y reconocer el derecho a las prestaciones económicas contributivas de la Seguridad Social por incapacidad permanente, en sus distintos grados, así como determinar las contingencias causantes de la misma.

Prestaciones económicas según tipo de incapacidad	
Tipo de incapacidad	Prestación económica
Incapacidad permanente parcial.	Indemnización a tanto alzado 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 (como norma general), ya que es compatible con otro trabajo.
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 un complemento destinado a remunerar a la persona que atienda al inválido, siendo un % nunca inferior al 45% de la pensión

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

	correspondiente. 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:

- Cuando derive de enfermedad común: BR = Suma de las bases de cotización de los 96 meses (8 años) inmediatamente anteriores al hecho causante dividido entre 28.
- Cuando derive de accidente no laboral: BR = Suma de las bases de cotización correspondientes a un periodo ininterrumpido de 24 meses elegido por la persona beneficiaria dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del accidente.
- Cuando la IP derive de contingencias profesionales (AT o EP): 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.

Conoce más

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 o la empresaria que incumple.

7.6. LA JUBILACIÓN

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

Regulación legal: TRSS, Ley 35 / 2002, RD 1132/2002, RD 1539/2003, Ley 52/2003 y R.D. 1795/2003, Ley 27/2011 (última actualización 13 de noviembre 2015)

La reforma del sistema de pensiones del 2011, modificado en el 2013, establece un sistema transitorio entre dos leyes que regulan el sistema de pensiones, de forma que la reforma se va implantando progresivamente, desde abril de 2013 hasta el 2027.

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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

- a. **Estar afiliado o afiliada**, no siendo necesario hallarse de alta o en situación asimilada para presentar la solicitud.
- b. **Acreditar un periodo mínimo genérico de cotización de 15 años**, y un periodo mínimo específico de **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 o la trabajadora no se encontraba de alta en el momento de la solicitud.
- c. **Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses completos cotizados**, más 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.

Conoce más

La jubilación ha sido utilizada por el Gobierno como instrumento de política de empleo lo que ha propiciado la aparición de la "jubilación anticipada". El artículo 5 de la ley 27/2011 en su última actualización a 7 de enero de 2015 la cual modifica el apartado 2 del artículo 161 bis del Texto Refundido de la Seguridad Social, trata de la jubilación anticipada. Si lees detenidamente este artículo, podrás ver las dos modalidades de acceso en su nueva redacción, los requisitos de acceso que se exigen, así como los coeficientes reductores establecidos según los casos.

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

A partir del año 2022, la base reguladora será el cociente que **resulta de dividir por 350 las bases de cotización del interesado durante los 300 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.**

Si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada sin obligación de cotizar, el período de determinación de la base reguladora (BR) no puede retrotraerse al momento en que cesó la obligación de cotizar.

Para aquellas personas que les sea aplicable la legislación anterior a 1-1-2013, en aplicación de la [disposición transitoria cuarta](#) de la LGSS, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 210 las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.

Desde el 1-1-2013, el número de meses se elevará progresivamente a razón de 12 meses por año, de acuerdo con la siguiente tabla que indica el número los meses computables en cada ejercicio hasta llegar a los 300 en 2022 y el divisor correspondiente:

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL
TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

Año	Nº. meses computables/Divisor	Años computables
2013	192 / 224	16
2014	204 / 238	17
2015	216 / 252	18
2016	228 / 266	19
2017	240 / 280	20
2018	252 / 294	21
2019	264 / 308	22
2020	276 / 322	23
2021	288 / 336	24
2022	300 / 350	25

Actualización de bases de cotización:

Las bases de cotización de los 24 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante se toman por su valor nominal.

Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución del Índice de Precios al Consumo (IPC) desde el mes a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el período a que se refiere el párrafo anterior.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

Porcentajes aplicables a la Base Reguladora	
Años cotizados	Porcentaje
15 primeros años.	50%
A partir del año 16.	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.
Jubilación a edad superior a la mínima.	<p>Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 67 o 65 años, si acredita 38 años y medio cotizados, y siempre que reúna el período mínimo de cotización (15 años), 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> <p>Se permite compatibilizar la jubilación con el trabajo a tiempo parcial, recibiendo un 50% de la pensión de jubilación.</p>

La aplicación gradual de la reforma consiste en:

-Cada año aumentará la edad de jubilación, se retrasará 1-2 meses para llegar desde los 65 años a los 67 años.

-Cada año aumentarán los años cotizados, aumentándose un año más, para poder transformar los últimos 15 años cotizados a los últimos 25 años en el 2022.

- Cada año se exigirán entre 1 y 2 meses más de cotización para alcanzar el porcentaje del 100% de años cotizados, así se pasarán de los 35 años cotizados exigidos a los 37 años en el 2027.

6.7. MUERTE Y SUPERVIVENCIA

La situación protegida es la situación de necesidad que se produce por la muerte o la desaparición del trabajador, trabajadora 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. Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

Beneficiarios: 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:

- Auxilio por defunción.
- Prestaciones de viudedad.
- Prestaciones de orfandad.
- Prestación a favor de familiares

-Auxilio por defunción.

Es una **cantidad fijada en pago único** para auxiliar a quién haya soportado los gastos del sepelio. Salvo prueba en contrario, se presume que dichos gastos los ha soportado, por este orden, el cónyuge sobreviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen habitualmente con él. Actualmente, la cuantía a percibir es de 46,50€.

-Prestaciones de viudedad

Es una **pensión vitalicia**, compatible con las rentas de trabajo, que 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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

existan hijos o hijas 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.

Como regla general se **cobrará el 52% de la BR pero se podrá llegar al 70%** en supuestos de cargas familiares, que sea principal y única fuente de ingresos y no superar unos topes de rentas fijados anualmente. La base reguladora se calcula de forma diferente, dependiendo de la situación en que se encuentre el causante (trabajador en activo o pensionista) y de la causa del fallecimiento (contingencia común o contingencia profesional).

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.

Existe la posibilidad de la pensión temporal de viudedad. Será beneficiario el cónyuge superviviente, cuando no pueda acceder a la pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de 1 año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes, siempre que reúna el resto de requisitos generales exigidos (alta y cotización). La cuantía de la prestación es igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de 2 años.

Las parejas de hecho con la reforma del 2022 son igualadas progresivamente al matrimonio, al igualar los requisitos de acceso, al eliminar el requisito de la dependencia económica y no exigir años de convivencia si hay hijos. Anteriormente, para percibir una pensión de viudedad en una pareja de hecho era necesario que el miembro de la pareja superviviente acreditase que sus ingresos durante el año natural anterior al fallecimiento no alcanzaron el 50% de la suma de los ingresos de ambos, un porcentaje que se rebajaba al 25% en el supuesto de inexistencia de hijos comunes. Sin embargo, desde el 1 de enero de 2022, esta exigencia que penalizaba a las parejas de hecho desaparece.

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.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

- Por comprobarse que no falleció el trabajador o la trabajadora que había desaparecido en accidente.
- Cuando la persona pensionista, separada o divorciada de la persona fallecida, conviviera materialmente con otra persona.

Prestaciones de orfandad.

Tendrán derecho a la pensión, los hijos e hijas cualquiera que sea la naturaleza de su filiación (biológicos o adoptivos), siempre que al fallecer el progenitor **sean menores de 21 años** o mayores que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez y siempre que el matrimonio se hubiera celebrado dos años antes del fallecimiento del causante, hubieran convivido a sus expensas y además no tengan derecho a otra pensión de la Seguridad Social, ni queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la legislación civil.

Se podrá ampliar hasta los 25 años, 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, incluyendo el curso académico aunque cumpla 26 años si está estudiando formación reglada.

Se cobrará una pensión del 20% de la BR. En el caso de no existencia de viudedad, la denominada orfandad absoluta, el 52% de la pensión se aumentará al 20% de orfandad. **La base reguladora** se calcula de la misma forma que en la pensión de viudedad

-Prestación a favor de familiares

En el caso de que otros familiares hasta segundo grado, que no sean cónyuge ni hijos, convivieran con el fallecido al menos durante dos años y estuviesen a sus expensas como sus nietos y hermanos, menores de 18 años o mayores incapacitados, del causante, padre y madre del causante, abuelos y abuelas del causante e hijos y hermanos del pensionista de jubilación o incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, mayores de 45 años y que reúnan los demás requisitos establecido

Se cobrará la misma pensión que en el caso de orfandad, un 20% de la BR.

La cuantía de todas las pensiones se obtiene aplicando el porcentaje del porcentaje a la base reguladora, **con el límite máximo establecido de que cuando existan varios beneficiarios**, la suma de las cuantías de las prestaciones por muerte y supervivencia **no puede exceder del 100% de la base reguladora que corresponda**.

La limitación del 100% de la base reguladora no impedirá el reconocimiento del "subsidio temporal" en favor de familiares, ya que éste no se ve afectado por el citado límite, que

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

consiste en una cuantía temporal calculada de igual forma que en la pensión de viudedad, aplicando un porcentaje del 20% y que se abona durante 12 meses, con inclusión de dos pagas extraordinarias, a las hijas/os mayores de 25 años y los hermanos/os mayores de 22 años, solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, que cumplan unos determinados requisitos.

Conoce más

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.

8. EL DESEMPLEO

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 o afiliadas y no haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, salvo excepciones.
- c. Estar inscritos o inscritas 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 o la trabajadora 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.
- e. No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse.

Situación protegida: es aquella en que quienes, **pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo (desempleo total) o ven reducida su jornada temporalmente ordinaria de trabajo (desempleo parcial).**

Regulación legal: Título III del TRSS, RD 625/1985, Ley 45/2002, RD 1975/2008 y RDL 2/2009 (última actualización en esta materia está regulada en la Ley 1/2014, de 28 de febrero).

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.

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

- 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, salvo causa justa, en el caso de que el empresario opte por la readmisión y el trabajador no vuelva 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:

- 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).
- Las personas liberadas de prisión (penados y presos preventivos).
- 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](#)

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

8.1. PROTECCIÓN POR DESEMPLEO CONTRIBUTIVO

Las personas beneficiarias del nivel contributivo además de los requisitos básicos antes reseñados deben acreditar:

- Estar **afiliados o afiliadas y en situación de alta o asimilada** (ejemplos: incapacidad temporal, maternidad y paternidad).
- 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. Verdaderamente, estos días el trabajador sigue de alta en la empresa y por tanto, cotizando.

Prestaciones contributivas: la **duración y cuantía** de la prestación económica por desempleo, total o parcial, estará en función **de los días 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.

Duración de la prestación	
Periodo cotizado	Periodo de percepción
360 días a 539 días.	120 días (4 meses)

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

Por cada 6 meses más cotizados.	Se perciben 60 días más (2 meses) de prestación.
6 o más años.	720 días (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.	

En función al número de hijos hay unos tope máximos y mínimos de la cantidad anterior, los cuales se fijan en función del IPREM anual.

- En caso de no tener hijos la **prestación mínima** no podrá ser inferior **del 80% del IPREM incrementado en una sexta parte**. Para aquellos desempleados con hijos, el valor del subsidio no será inferior al **107% del IPREM incrementado en una sexta parte**.
- En cuanto al **valor máximo**, este **no superará el 175% del IPREM incrementado en una sexta parte si no tiene hijos**. Mientras con **1 hijo el límite será del 200% (+sexta parte)** y hasta el **225% (+sexta parte)** del IPREM para dos o más hijos
- El IPREM mensual a tener en cuenta incluye la prorrata de dos pagas extraordinarias ($\text{IPREM mensual} \times 14 / 12$) 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.

Seguridad Social: Al importe bruto de la prestación por desempleo se le aplicarán dos tipos de deducciones:

- retención a cuenta del IRPF, cuando proceda. □ cotización a la Seguridad Social

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

Debes conocer

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 cálculo de prestaciones de desempleo](#)

MODALIDADES DE PAGO DE LA PRESTACIÓN DE DESEMPLEO

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

- A. **Pago periódico de la prestación contributiva:** esta es la fórmula habitual consistente en el pago de la prestación por mensualidades vencidas durante el periodo reconocido.
- B. **Pago único del importe total de la prestación contributiva:** el SEPE podrá abonar a los beneficiarios por una sola vez el valor total del importe de la prestación reconocida descontando el interés legal del dinero, en los casos siguientes:
 - Cuando pretendan incorporarse de forma estable y a tiempo completo, como socios trabajadores en Cooperativas o en sociedades laborales, siempre que anteriormente no hubieran estado contratados por dichas sociedades por tiempo superior a 24 meses. En estos casos podrán capitalizar la prestación por importe igual al de la aportación a la cooperativa o al valor de las acciones o participaciones sociales suscritas.
 - Cuando pretendan constituirse como trabajadores autónomos y tengan reconocida una minusvalía igual o superior al 33%. En este supuesto obtendrán en un solo pago una cantidad igual a la inversión realizada en el negocio.
 - Cuando se trate de personas sin minusvalía que pretendan constituirse como trabajadores autónomos, percibirán de una sola vez una cantidad igual a la inversión realizada, con el límite máximo del 60% del importe de la prestación de 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. En los casos anteriormente señalados **en el apartado B**, la trabajadora o el trabajador **podrá solicitar que la prestación sea destinada a subvencionar su cotización a la Seguridad Social, mientras se halle en alta, hasta agotar la cuantía de la prestación de desempleo reconocida.**

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

¿Es compatible la prestación de 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 sólo 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 la dedicación parcial**, sin perjuicio de la deducción correspondiente en la cuantía de la prestación.

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 12 meses. En el caso de que se firme un contrato de menos de un año, al finalizar éste podrá seguir cobrando el paro que restaba, ya que el nuevo contrato no le permite generar nuevo paro a diferencia de si el contrato es de un año o superior.**
- e. Realización de un trabajo por cuenta propia de duración inferior a 24 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

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

de los quince días hábiles siguientes a la finalización de la causa de suspensión y acreditar que continua en situación legal de desempleo.

Es muy importante que conozcas que cuando se realiza un trabajo por cuenta ajena **por tiempo superior a 12 meses se reconoce a los trabajadores y las trabajadoras el derecho de opción**, esto 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.

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. Esta situación genera el derecho de opción.**

Conoce 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.

[Colocación adecuada](#)

8.2. 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 o inscrita 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**:

Conoce más

En el siguiente enlace se accede a la información sobre los colectivos concretos que tienen derecho al subsidio y su cuantía en el desempleo asistencial.

[Protección por desempleo asistencial](#)

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

1. El cónyuge o hijos o hijas menores de 26 años o mayores con discapacidad están a su cargo y no perciben ingresos superiores al 75% SMI vigente.
2. El conjunto de ingresos de la unidad familiar no debe superar un determinado tope, que se fija todos los años en función del Salario Mínimo Interprofesional.

8.3. PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD EN AUTÓNOMOS

Los trabajadores autónomos cuentan con un sistema específico de protección denominado cese de actividad (derecho a paro) desde el 2010.

Esta protección comprende el abono de una prestación económica mensual por cese de actividad y la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes. La prestación económica por cese de actividad se complementa con acciones de formación e inserción

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

laboral para facilitar su reincorporación al mercado de trabajo, gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas o por el Instituto Social de la Marina.

El autónomo, como requisito previo, **debe haber cotizado un 2,2 de la base de cotización para recibir esta prestación, al menos un año dentro de los últimos 4 años.**

La solicitud se podrá presentar hasta el último día del mes siguiente al que se produjo el cese de actividad, que será presentada ante la Mutua con la que el trabajador tenga cubiertas las contingencias profesionales o ante el Servicio Público de Empleo Estatal si están cubiertas por el INSS o ante el Instituto Social de la Marina si es la entidad que cubre dichas contingencias profesionales.

La duración será entre 2 meses y 12 meses de prestación, según el tiempo cotizado en los últimos 4 años. Por 12 a 17 meses, 2 meses de prestación, ampliándose en 2 meses hasta llegar por 4 años (48 meses), a los 12 meses de duración.

La cuantía de la prestación **será del 70% de la base reguladora**, calculada según el promedio de las bases por las que el trabajador hubiera cotizado durante los 12 meses anteriores a la situación legal de cese de actividad, que tendrá unos topes mínimos y máximos.

La disposición transitoria primera del **Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo**, dispone que desde el 01 de junio de 2019 la protección por cese de actividad de las personas trabajadoras incluidas en el RETA es gestionada por una mutua colaboradora de la Seguridad Social. Por tanto, **el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), no gestiona las altas iniciales de prestación por cese de actividad desde el 01 de junio de 2019.**

Además la reforma del sistema de cotizaciones de los autónomos que aprobó el Congreso el pasado julio de 2021 ha introducido **distintas modificaciones en el sistema de protección por cese de actividad. A partir de 2023, los trabajadores por cuenta propia contarán con dos nuevos supuestos para acceder a la prestación ordinaria, más conocida como paro de los autónomos y con dos nuevas modalidades bajo el nombre de 'mecanismo RED', que son similares al cese extraordinario que hubo durante la pandemia.**

Ahora mismo, se mantiene que los autónomos podrán acceder al cese de actividad ordinario -el paro- por **tres motivos distintos: pérdidas continuadas, ejecución judicial o concurso de acreedores.** Desde 2023, habrá dos nuevos supuestos que podrían permitir a miles de autónomos con o sin empleados percibir el cese de actividad. **Las nuevas casuísticas son:**

1. Cese de actividad por reducción de jornada (si tienen empleados): Habiendo reducido un 60% la jornada de trabajo de todos los empleados o habiendo hecho una suspensión

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

TEMA 3: LA SEGURIDAD SOCIAL

temporal de los contratos del 60% de la plantilla. Además, durante los dos trimestres previos, el nivel de ingresos ordinarios tiene que haber caído un 75% respecto al mismo periodo del año anterior y los ingresos mensuales del autónomo no podrían alcanzar durante ese periodo el Salario Mínimo Interprofesional

2.Cese de actividad por mantenimiento de deudas (si no tienen empleados): En el supuesto de que el autónomo no tenga asalariados a su cargo, tendrá que haber tenido deudas con acreedores que no sean públicos -ni Seguridad Social, ni Hacienda...- y que su importe supere el 150% de los ingresos ordinarios o ventas durante los dos trimestres fiscales previos a la solicitud. Además, en estos dos trimestres ss ingresos han tenido que sufrir una reducción del 75% respecto al año anterior.

En ambos casos, los trabajadores por cuenta propia cobrarían un 50% de su base de cotización

Las novedades incluidas en la Ley General de la Seguridad Social recogen distintos requisitos de acceso a estos nuevos supuestos y también diferentes cuantías mínimas y máximas a percibir por el autónomo.

Por otro lado, los dos nuevos mecanismos RED tendrían unas características similares al cese de actividad extraordinario por la pandemia:

- En el primer caso, el mecanismo RED por crisis sectorial, se podrá activar por Consejo de Ministros cuando **algún sector o sectores de actividad estén atravesando problemas.**
- En el segundo caso, el mecanismo RED por crisis cíclica, se activaría por el Consejo de Ministros para todos los autónomos de cualquier sector que demuestren determinadas pérdidas, como ocurrió durante la pandemia. En este caso, se pondría en marcha cuando **se apreciara una coyuntura macroeconómica general, como la crisis del coronavirus,** y con la finalidad de evitar el cierre de los negocios. Los autónomos podrían seguir con su negocio abierto y percibiendo esta prestación durante prórrogas de un determinado número de meses.