

Seguridad Social FOL

Marta Martínez



La Constitución Española art. 41: Establece un sistema público que garantice a todos los ciudadanos una protección ante situaciones de necesidad.

R. D. Legislativo 8/2015: Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social

- **Principios de Universalidad, Unidad, Solidaridad e Igualdad**

Seguridad Social

Sistema

Protección

Regímenes

Entes

Trámites

Contributiva

No
contributiva

Estructura

Régimen General

Sistemas especiales

Regímenes especiales

Autónomos (RETA)

Trabajadores del mar

Minería del carbón

Funcionarios

Los trabajadores por cuenta ajena de la industria y los servicios que su actividad no esté comprendida en alguno de los Regímenes Especiales

Sistemas Especiales:

- Agrarios
- Empleados de hogar.
- Industria resinera.
- Fijos discontinuos de empresas de estudio de mercado
- Otros

TRABAJADORES POR CUENTA AJENA:

- **Dentro del ámbito de la organización y dirección del empresario:** el empresario coordina y ordena las tareas.
- **Carácter personal:** no es posible la sustitución de la persona del trabajador.
- Debe darse **la ajenidad:** lo que implica que el trabajador no asume directamente los riesgos ni económicos ni materiales que se derivan de su trabajo y tampoco se beneficia directamente de los buenos resultados.
- La **asiduidad:** asistir de forma habitual al centro de trabajo y la duración más o menos continúa de los trabajos.
- Debe existir **una relación de dependencia:** subordinación a la persona con facultades de mando; el sometimiento a un horario y a normas disciplinarias; el seguimiento del rendimiento; el control de tiempos y la presentación de partes de trabajo o informes del mismo.
- Es imprescindible que la actividad se preste a cambio de **una retribución del empleador**, cualquiera que sea la forma de dicha retribución. Podríamos estar ante una relación laboral aunque la retribución se realizara mediante facturas propias de una relación mercantil, o incluso mediante “comisiones” .

Los que realizan de una forma habitual, personal y directa un actividad económica a título lucrativo sin contrato de trabajo.

- El cónyuge y los parientes hasta 2º grado que colaboren con el empresario y no tengan condición de asalariados.
- Los escritores de libros.
- Autónomos agrícolas.
- Profesionales que requieran su incorporación en un colegio profesional.
- Socios de sociedades colectivas y corporativas.
- Consejeros y administradores que cuenten con al menos la mitad de capital social.
- Los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TAED)

En contraposición a la relación laboral, el profesional autónomo está sujeto a **contrato mercantil**, ha de prestar servicios con medios y organización propia; libertad horaria y de lugar de trabajo; posibilidad de delegación de encargos y retribución pactada sin nómina pero con factura.

El contrato mercantil es un contrato de arrendamiento de servicios, por el cual una persona física o jurídica asume la obligación de prestar unos servicios por un precio cierto. En el contrato de prestación de servicios con un profesional autónomo, se establece una relación de igualdad entre dos partes en la que el autónomo se compromete a prestar un servicio determinado y la empresa a satisfacer unos honorarios por ese servicio.

Supuesto 1: Trabajador informático, dado de alta en el RETA, que acude todas las mañanas a la oficina de la empresa y se dedica al mantenimiento de los servicios informáticos de la misma. La empresa le exige que acuda todos los días a las 9 horas y que abandone las instalaciones a las 14 horas, aunque si se estropea algún equipo, se queda hasta que termina de repararlo y cobra por esto un plus de 10 euros la hora. Cuando el trabajador está enfermo, no acude a trabajar, pero la empresa no le permite que vaya otra persona en su lugar. Todos los meses le abonan 1.500 euros y le permiten tomarse un mes de vacaciones, previo acuerdo con la empresa.

Supuesto 2: Trabajador informático, acude a la empresa una vez a la semana, conforme él determina o en ocasiones y si hay una incidencia, cuando la empresa se lo pide. Tiene un ayudante y cuando él está enfermo o decide tomarse vacaciones, éste le sustituye. El trabajador tiene este acuerdo con 10 empresas distintas. Todos los meses cobra de la empresa en cuestión 300 euros.

TRABAJADOR AUTÓNOMO ECONOMICAMENTE DEPENDIENTE:

Aquellos que realizan una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el **75% del total de sus ingresos**. (LETA artículo 11.1)

(El cliente podrá pedir anualmente un certificado de rendimientos para justificar la condición)

Los **requisitos** que tiene que cumplir un autónomo económicamente dependiente son los siguientes:

- No tener trabajadores a su cargo.
- No ser titular de un establecimiento, locales u oficinas abiertos al público.
- Disponer de material y recursos propios para ejercer la actividad.
- Percibir una contraprestación económica en función del resultado de la actividad, de acuerdo con lo pactado con la empresa.
- Desarrollar la actividad bajo criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas de carácter general que pueda recibir de la empresa.

A pesar de que continúan siendo trabajadores autónomos, tienen un nivel de protección superior, aunque sin llegar al nivel de los trabajadores por cuenta ajena.

Ejemplo 1: *Un TRADE sería, por ejemplo, un informático que tiene el contrato mercantil con una empresa para la realización de tareas informáticas para una empresa . Es un trabajador autónomo, que tiene sus propias herramientas y medios de trabajo, y que organiza sus tareas con autonomía, pero siempre con el compromiso de garantizar el buen servicio. Este informático recibe la mayor parte de sus ingresos de la misma empresa, al que dedica prácticamente toda la jornada de trabajo, pero como es autónomo, también puede hacer trabajos puntuales para otras empresas o clientes particulares, pero sin llegar a tener un establecimiento abierto al público.*

- Existe un **contrato entre el TAED y su cliente** . Es un contrato mercantil, registro en el SEPE. El propio SEPE facilita un modelo estándar [de contrato TRADE](#).
- Derecho a 18 días de **vacaciones al año**. Aunque por Acuerdo de Interés Profesional o por contrato se pueden aumentar (sin retribuir).
- Derecho a una **indemnización** en el caso de que el cliente rompa injustificadamente el contrato. el TAED tendrá asimismo que indemnizar al cliente si es él quien rompe injustificadamente el contrato. La indemnización vendrá fijada en el contrato. Si no viniese especificada, se tendrá en cuenta el tiempo que quedase de contrato, los perjuicios causados, los gastos y las inversiones hechas, los incumplimientos del cliente, el plazo de preaviso.
- En caso de tener que acudir a los Tribunales, **actuará en la jurisdicción social**.

Régimen Especial de los Trabajadores del Mar

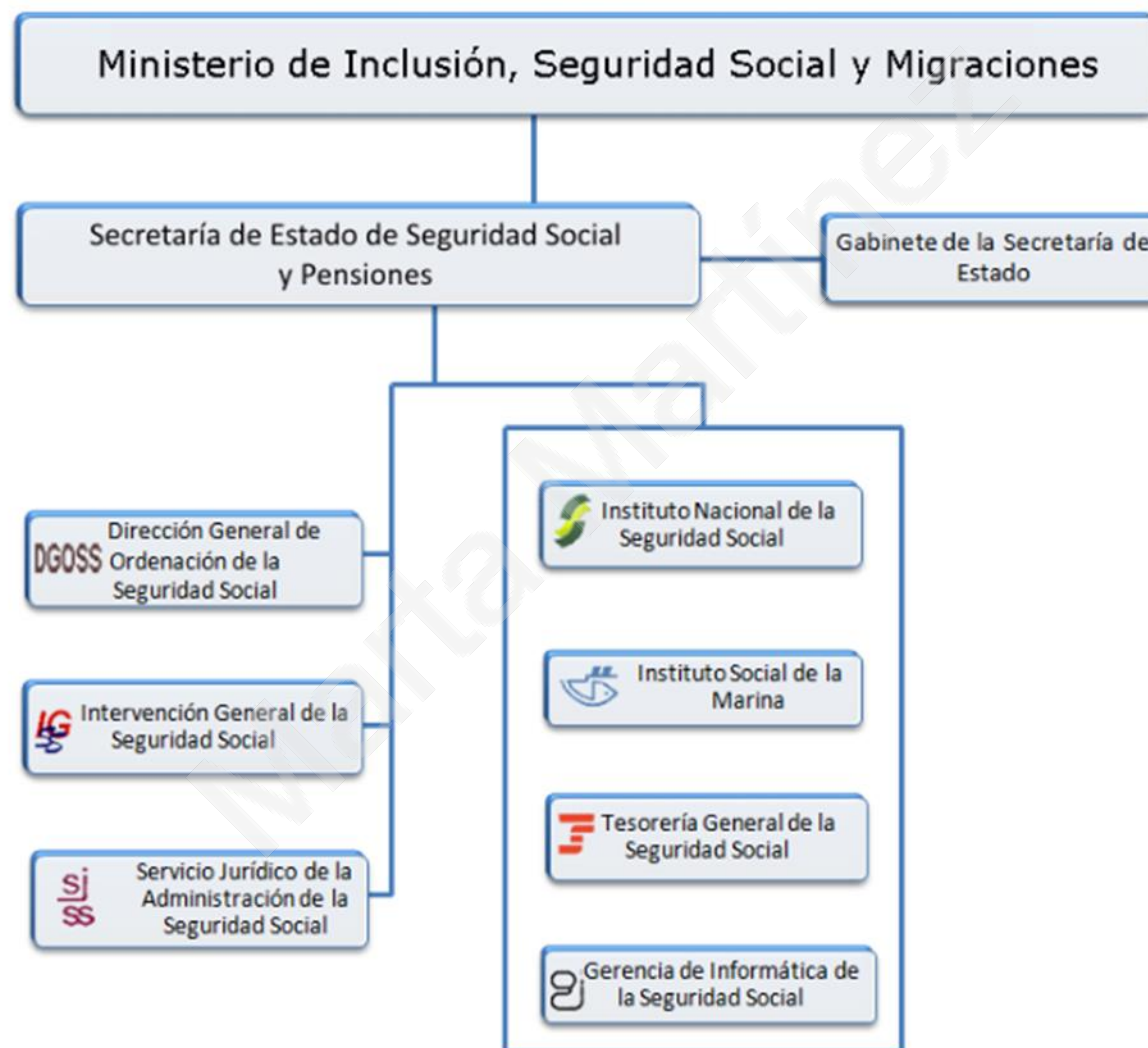
Comprende a trabajadores dedicados al desarrollo de actividades de naturaleza marítimo pesqueras. Este sistema incluye a trabajadores que desarrollan actividad por cuenta ajena (marina mercante, pesca marítima, extracción de otros productos del mar, tráfico interior de puertos y embarcaciones deportivas y de recreo y practica y estiba portuaria) y por cuenta propia (armadores de pequeñas embarcaciones, extracción de productos del mar y los rederos que trabajen por su cuenta).

Régimen Especial de la Minería del Carbón

En este se encuadran los trabajadores que como asalariados trabajan para empresas dedicadas a actividades vinculadas a la minería del carbón.

Régimen Especial de funcionarios

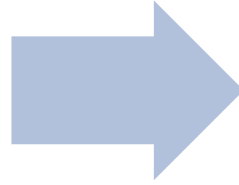
Se incorporan en tres mutualidades: MUFACE, ISFAS, MUGEJU. El personal funcionario de la Administración Local está incorporado al Régimen General.



Afiliación
trabajadores

TA1

Previo al inicio de trabajar
No antes de 60 días



Altas y bajas
trabajadores

TA2

Antes del inicio.

3 días naturales tras
cese de trabajo o
variación.

Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social

Nace:

- Desde el momento que comience al prestación del trabajo.

Continúa en:

- Incapacidad temporal.
- Riesgo de embarazo.
- Nacimiento y cuidado del menor.
- Desempeño de cargos de representación sindical.
- Permisos y licencias que no den lugar a excedencia.

Termina:

- Al finalizar la prestación de trabajo y se presente el parte de baja dentro de los 3 días naturales siguientes.



RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: _____ Domicilio: _____ CIF: _____ CCC: _____

Trabajador: _____ NIF: _____ Núm. Asl. Seguridad Social: _____ Grupo profesional: _____ Grupo de Cotización: _____

Periodo de liquidación: del _____ de _____ al _____ de _____ de 20____ Total días _____

I. DEVENGOS		IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales			
Salario base		_____	_____
Complementos salariales		_____	_____
Horas extraordinarias		_____	_____
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial)		_____	_____
Gratificaciones extraordinarias		_____	_____
Salario en especie		_____	_____
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o suplidos		_____	_____
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		_____	_____
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		_____	_____
Otras percepciones no salariales		_____	_____
A. TOTAL DEVENGADO		_____	_____
I. DEDUCCIONES			
1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta			
Contingencias comunes		_____	_____
Desempleo		_____	_____
Formación Profesional		_____	_____
Horas extraordinarias		_____	_____
TOTAL APORTACIONES		_____	_____
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas		_____	_____
3. Anticipos		_____	_____
4. Valor de los productos recibidos en especie		_____	_____
5. Otras deducciones		_____	_____
B. TOTAL A DEDUCIR		_____	_____
LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A - B)		_____	_____
Firma y sello de la empresa		_____	RECIBÍ _____ de _____ de 20____

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual	_____	_____	_____
Importe prorata pagas extraordinarias	_____	_____	_____
TOTAL	_____	_____	_____
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta			
AT y EP	_____	_____	_____
Desempleo	_____	_____	_____
Formación Profesional	_____	_____	_____
Fondo Garantía Salarial	_____	_____	_____

La cotización alcanzará un 5,7% -del 4,7% anterior- y para los empresarios un 24,1% -del 23,6%

No hay contrato de trabajo existe un tipo de convenio se formaliza con una entidad formativa o educativa y **no implica relación laboral** con la empresa. Los alumnos podrán **tener o no remuneración** por el tiempo que las realicen, dependiendo de las condiciones de cada convenio.

El **Real Decreto Ley 28/2018** introdujo la obligación de cotizar para todas aquellas empresas que acogen alumnos para realizar prácticas relacionadas con sus estudios:

- En las **prácticas no laborales no cotizarán por las contingencias de desempleo, fondo de garantía salarial, ni por formación profesional.**
- La **cotización de las prácticas no laborales serían de 56,90 euros**, que se corresponderían con la suma de las siguientes contingencias:
 - Por Contingencias Comunes: 51,05 €.
 - Por Accidentes de Trabajo y enfermedades profesionales: 5,85 €.
- Cubrirá la **jubilación, la invalidez y la incapacidad temporal**, tanto por accidente laboral como por enfermedad. Sin embargo, este tiempo no cuenta a efectos de la prestación por desempleo, ni para el Fondo de Garantía Salarial, ni por formación profesional.

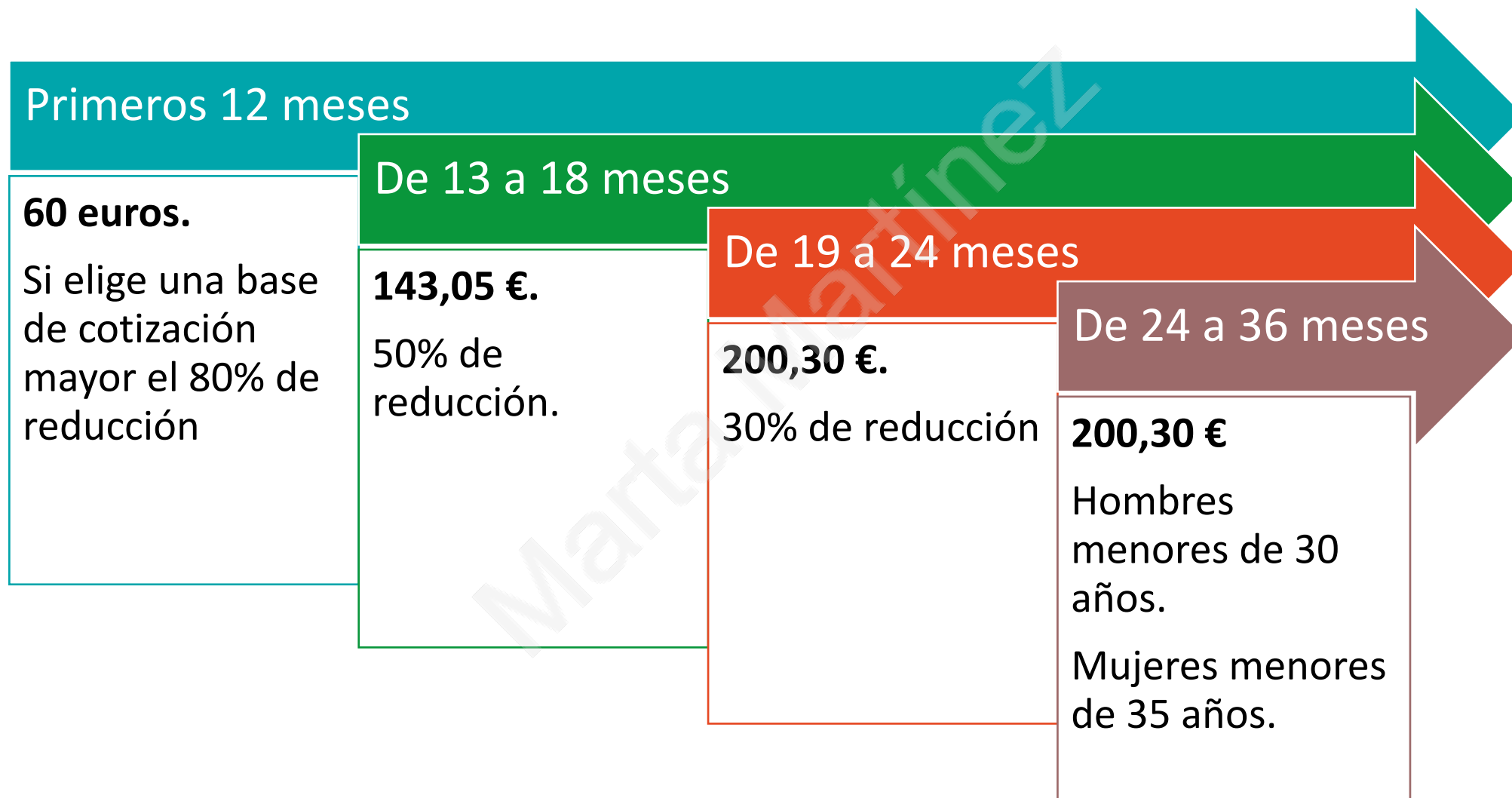
Base mínima	944,40 €
Base máxima	4.070,10 €
Límite <47 años	2.077,80 €
Contingencias comunes	28,30%
Contingencias profesionales (AT y EP)	1,1%
Cese de actividad	0,8%
Formación profesional	0,1%
Tipo de cotización total	30,3%

Cuota mínima 2021: $944,40 \times 30,3\% = 286,15$ € /mes. **289.**

Cuota máxima 2021: $4.070 \times 30,3\% = 1.221,03$ €/mes. **1.245,45.**

Esta cotización mínima da derecho al autónomo a las prestaciones por contingencias comunes, profesionales, al cese de actividad y la formación profesional

Reforma con trece tramos con unas cuotas que oscilarán entre un mínimo de 90 euros y un máximo de 1.220 euros una vez finalizado el periodo de 9 años de despliegue total de la reforma.



Prestaciones

☐

☐ Incapacidad Temporal

☐ Riesgo durante el embarazo y lactancia

☐ Nacimiento y cuidado del menor

☐ Desempleo

Pensiones

☐

☐ Jubilación

☐ Invalidez

☐ Muerte y supervivencia

Gestión control de los procesos IT

Plazos orientativos de duración la IT que se basan en el diagnóstico, ocupación y edad del trabajador.

- **El tiempo máximo** e la duración de la baja es de 365 días que se podrá prorrogar por 180 días adicionales en el caso en que se piense que durante esos 180 días se puede producir la curación del trabajador.

Partes médicos de IT:

- Muy corta: Hasta 5 días se puede expedir el parte de alta y baja en misma visita médica.
- Corta: Entre 5 y 30 días el parte se emitirá cada 7 días. El segundo y siguientes cada 14 días como máximo.
- Media: Entre 31 y 60 días el parte se emitirá cada 7 días. El segundo y siguientes cada 28 días como máximo.
- Larga: De 61 a más días naturales se emitirán cada 14 días. El segundo y siguientes cada 35 días como máximo.

Una mutua es una **asociación de empresarios sin ánimo de lucro** que colabora con el sistema de Seguridad Social en la gestión de importantes prestaciones del sistema de Seguridad Social. Autorizadas y tuteladas por el Ministerio de Trabajo.

La cobertura de las contingencias profesionales con una Mutua es totalmente **voluntaria**. Si el empresario optase porque esta protección se realice por parte de una Mutua, deberá suscribir un **Convenio de Asociación**, que recogerá los derechos y obligaciones de los empresarios, y cuyo plazo de vigencia será de un año.

Las mutuas **han asumido la gestión de :**

- Gestión de la prestación económica y de asistencia sanitaria de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- Gestión de la prestación económica incapacidad temporal por contingencias comunes.
- Las prestaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.
- El cese de actividad de los trabajadores autónomos.
- La prestación de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social



- Si el trabajador si sufre una enfermedad común o un accidente no laboral debe acudir a la Seguridad Social, solo si sufre un **accidente laboral o enfermedad profesional** será la mutua la que se encargue.
- Existen situaciones que no está clara la contingencia que ha causado la baja, el organismo emisor de la baja puede pedir el cambio de contingencia. Si la mutua determina que es una contingencia común, es decir una enfermedad común o un accidente no laboral, se entregará al trabajador un informe para que acuda al Servicio Público de Salud a pedir la baja por contingencias comunes. **El trabajador en su caso puede solicitar ante el INSS que determine si la contingencia es común o profesional.** La decisión del INSS siempre se puede impugnar ante la jurisdicción social.

Art. 116 de la LGSS una **enfermedad profesional** es *“la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada **enfermedad profesional**”*.

Todas las enfermedades que están consideradas como profesionales se recogen en el [cuadro de enfermedades profesionales](#). El **cuadro de enfermedades profesionales viene incluido en** el Real Decreto 1299/2006 y recoge las **enfermedades profesionales** con la relación de las principales actividades capaces de producirlas. Para ello, distingue entre seis grupos diferentes:

- Grupo 1: **Enfermedades profesionales** causadas por agentes químicos.
- Grupo 2: **Enfermedades profesionales** causadas por agentes físicos.
- Grupo 3: **Enfermedades profesionales** causadas por agentes biológicos.
- Grupo 4: **Enfermedades profesionales** causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.
- Grupo 5: **Enfermedades profesionales** de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.
- Grupo 6: **Enfermedades profesionales** causadas por agentes carcinogénicos.

Accidentes sufridos en el lugar y durante el tiempo de trabajo: Las lesiones sufridas durante el tiempo y en el lugar de trabajo se consideran, salvo prueba en contrario, accidentes de trabajo.

También se entenderá como accidente de trabajo, aquel que haya ocurrido durante la realización de las tareas encomendadas por el empresario, o realizadas de forma espontánea por el trabajador en interés del buen funcionamiento de la empresa, (aunque éstas sean distintas a las de su categoría profesional).

Accidente "in itinere": Es aquel que sufre el trabajador al ir al trabajo o al volver de éste. No existe una limitación horaria.

Hay 3 elementos que se requieren en un accidente in itinere:

- Que ocurra en el camino de ida o vuelta.
- Que no se produzcan interrupciones entre el trabajo y el accidente.
- Que se emplee el itinerario habitual.

- El trabajador tiene que presentar **el parte de baja y de confirmación** en la empresa **dentro de los siguientes tres días hábiles**. En procesos de duración estimada muy corta: Presentará a la empresa la copia del parte de baja/alta dentro de las 24 horas siguientes a la fecha del alta.
- Cuando el trabajador reciba **el alta médica** estará obligado a presentarla y reincorporarse al puesto **en un plazo de 24 horas desde dicho momento**.
- **La empresa tiene la obligación de transmitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social**, el parte de baja, de confirmación o de alta presentado a la misma por el trabajador a través del sistema RED o sistema delt@ en caso de accidente de trabajo, con carácter inmediato y, en todo caso, **dentro del plazo máximo de 3 días hábiles a partir de su recepción**.
- **Recaídas** : Se acumularán si entre el alta médica y la siguiente baja médica no han transcurrido más de 180 días.

Origen de la incapacidad	Requisitos
Enfermedad Común	180 días cotizados en los 5 últimos años
Accidente no laboral Accidente de trabajo y Enf. Profesional	No requisito de cotización

CÁLCULO DE PRESTACIÓN = BASE REGULADORA x PORCENTAJE

Enfermedad común o Accidente no laboral:

BCCC del mes anterior de la baja

Nº de días cotizados en el mes anterior

Enfermedad profesional y accidente de trabajo:

BCCP del mes anterior de la baja – horas extras

Nº de días cotizados en el mes anterior

+

Cuantía horas extras año anterior

Nº de días cotizados en año anterior

Si el trabajador tiene retribución mensual el mes tiene 30 días y el año 360 días

Origen de la incapacidad	Días	Cuantía	A cargo de
Enfermedad Común y Accidente no laboral	Entre 4º y 15º	60% B.Reg.	Empresario
	Entre 16 y 20º	60% B.Reg.	INSS/ Mutua PD
	A partir 21º	75% B.Reg.	INSS/ Mutua PD
Accidente de trabajo y Enfermedad profesional	Desde el día siguiente de la baja	75% B.Reg.	INSS/ Mutua PD

Incapacidad Temporal: Ejemplo

RETRIBUCIONES:

Salario base..... 1.200 €/mes
Incentivos..... 350 €/mes
2 pagas extraordinarias cuya cuantía es de salario

La base de cotización del trabajador del mes anterior por contingencias comunes y contingencias profesionales es : 1750 €.

INCIDENCIA: Causa baja en la empresa por motivo de enfermedad común el 10 de abril estando de baja durante todo el mes.



1º: BASE REGULADORA: Base de cotización del mes anterior al de la baja / número de días cotizados en dicho mes

$1750\text{€}/30 \text{ días} = 58,33\text{€}$

2º CUANTÍA:

-Los 3 primeros días no cobra prestación al no ser que lo mejore el convenio.

-Por los días 4º al 15º de la baja = 12 días (Desde el 13 al 24 abril). Empresa.

$60\% \times 58,33\text{€} = 35 \text{ €}$

$35\text{€} \times 12 \text{ días} = 420 \text{ €}$

-Por los días 16º al 20º de la baja= 5 días (Desde el 25 al 29 abril). Pago delegado.

$60\% \times 58,33\text{€} = 35 \text{ €}$

$35\text{€} \times 5 \text{ días} = 175 \text{ €}$

-Por el día 21 = 1 día (el día 30 abril). Pago delegado.

$75\% \times 58,33\text{€} = 43,75 \text{ €}$

-Importe total del subsidio:

$420 \text{ €} + 175 \text{ €} + 43,75 \text{ €} = 638,75 \text{ €} / 218,75 \text{ pago delegado.}$

Periodo liquidación	1 abril al 30 abril	Nº días	30
I. DEVENGOS		TOTALES	
1. Percepciones salariales			
Salario base (Del 1 al 9 de abril)		360,00	
Complementos salariales			
Incentivos (del 1 al 9 de abril)		105,00	
Horas extraordinarias			
Horas complementarias			
Gratificaciones extraordinarias			
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o Suplidos			
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
I.T del 10 al 30 (pago delegado: 218,75)		638,75	
Otras percepciones no salariales			
A. TOTAL DEVENGADO		1.103,75 I	
II. DEDUCCIONES			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizaciones a la S.S y recaudación conjunta			
	Porcentaje		
Contingencias comunes	4,70%	82,25	
Desempleo	1,55%	27,12	
Formación Profesional	0,10%	1,75	
Horas extraordinarias Normales			
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor			
TOTAL APORTACIONES		111,12	
2. Irpf	12,00%	132,45	
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR		243,57	
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)		860,18 I	
Firma y sello de la empresa		Fecha	Recibi

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPE				
1. Base de cotización por contingencias comunes				
Remuneración mensual				
Prorrata pagas extras		Base	Tipo	Aportación Empresa
TOTAL		1.750,00 I	23,60%	413,00 I
2. Base de Contingencias Profesionales y otros conceptos de recaudación conjunta				
AT y EP		1.750,00 I	1,50%	26,25 I
Desempleo			5,50%	96,25 I
FP			0,60%	10,50 I
FOGASA			0,20%	3,50 I
3. Cotización por horas extras				
4. Cotización por horas extras fuerza mayor				
5. Base sujeta a retención del IRPF				
		1103,75		

RETRIBUCIONES:

Salario base..... 2.400 €/mes
Complemento de empresa..... 200 €/mes
2 pagas extraordinarias cuya cuantía es de salario base.

INCIDENCIA:

Causa baja en la empresa por motivo de **enfermedad común** el 3 de diciembre estando de baja durante todo el mes.

Marta Martínez

RETRIBUCIONES:

Salario base..... 1.865 €/mes
Antigüedad 125 €/mes
2 pagas extraordinarias cuya cuantía es de salario base más antigüedad.

INCIDENCIA:

Causa baja en la empresa por motivo de **accidente no laboral** el 2 de enero estando de baja durante todo el mes.

Marta Martínez

1º: BASE REGULADORA: Base de cotización del mes anterior al de la baja / número de días cotizados en dicho mes

Base de cotización del mes anterior: $2.400 + 200 + (4.800/12) = 3.000$ €/mes. Base regul: $3.000/30 = 100$.

2º CUANTÍA:

- Los 3 primeros días (días 3, 4 y 5) no cobra prestación al no ser que lo mejore el convenio.
- Por los días 4º al 15º de la baja = 12 días (Desde el 6 al 17). Empresa.
 - $60\% \times 100 \text{ €} = 60 \text{ €}$
 - **$60 \text{ €} \times 12 \text{ días} = 720 \text{ €}$**
- Por los días 16º al 20º de la baja= 5 días (Desde el 18 al 22). **Pago delegado.**
 - $60\% \times 100 \text{ €} = 60 \text{ €}$
 - **$60 \text{ €} \times 5 \text{ días} = 300 \text{ €}$**
- Por el resto del 23 al 31 día: 9 días. **Pago delegado.**
 - $75\% \times 100 \text{ €} = 75 \text{ €}$
 - **$75 \text{ €} \times 9 \text{ días} = 675 \text{ €}$**

Importe total del subsidio: $720 \text{ €} + 300 \text{ €} + 675 \text{ €} = 1.695 \text{ €}$ / 975 € pago delegado.

Si fuera una enfermedad profesional:

Base reguladora: 100 €

75% = 75 €

28 días (desde el 4 de dic al 31 de diciembre) x 75 = 2.100 pago delegado.

La Audiencia Nacional, [en Sentencia de 19 de febrero de 2018](#), reconoce el derecho de los trabajadores en los supuestos de meses de 31 días, cuando el trabajador no ha estado en activo la totalidad del mes (por haber estado en situación de incapacidad temporal e incorporarse a la empresa una vez iniciado el mes, por haber iniciado la prestación laboral una vez iniciado el mes, o por incorporarse a la empresa tras un periodo de excedencia una vez iniciado el mes), a percibir su salario hasta completar los 31 días debiendo la empresa cesar en la práctica de abonar tan sólo hasta los 30 días.

Lo habitual de los programas de nóminas:

- *Si el día 31 es de baja lo incluyen.*
- *Si el día 31 es día de trabajo no lo incluyen.*

> Datos:

DATOS TRABAJADOR:

Nombre: Luis Sánchez

Edad: 28 años

Categoría laboral: ingeniero técnico

Grupo de cotización: 2

Inicio actividad en la empresa "X, S.L.": 1 de abril de 2015

Contrato de trabajo: ordinario por tiempo indefinido

Epígrafe de tarifas de primas: 61: 1,50% (IT e IMS).

Tipo de retención: 15%.

RETRIBUCIONES según convenio colectivo:

Salario base..... 1.300 €/mes

Incentivos..... 300 €/mes

Plus transporte..... 95 €/mes

2 pagas extraordinarias de devengo semestral que las cobra junto a la mensualidad de junio y la mensualidad de diciembre, cuya cuantía es de salario base más incentivos.

INCIDENCIAS: el 6 de julio es dado de baja por enfermedad común, siendo dado de alta por curación el 29 del mismo mes, comenzando a trabajar el día 30.

Base de cotización de contingencias comunes y profesionales del mes de junio: 1961,67 €.

Caso 1º

EMPLEADOR	TRABAJADOR	LUIS SÁNCHEZ
DOMICILIO	NIF	
CIF	GRUPO PROF	Ingeniero Técnico
CCC	GRUPO COTIZACION	2

Periodo liquidación	1 de julio a 31 de julio	Nº días	30
I. DEVENGOS		TOTALES	
1. Percepciones salariales			
Salario base	1.300/30 x 7 días	303,31	
Complementos salariales			
Incentivos (300/30 x7)		70,00	
Horas extraordinarias			
Horas complementarias			
Gratificaciones extraordinarias			
Salario en especie			
2. Percepciones no salariales			
Indemnizaciones o Suplidos			
Plus transporte (95/30 x7)		22,12	
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social			
I.T (6 al 29) 392,37 p.d		863,13	
Otras percepciones no salariales			
A. TOTAL DEVENGADO			1.258,56 €

II. DEDUCCIONES			
1. Aportaciones del trabajador a las cotizacones a la S.S y recaudación conjunta			
	Porcentaje		
Contingencias comunes	4,70%	92,19	
Desempleo	1,55%	30,40	
Formación Profesional	0,10%	1,96	
Horas extraordinarias Normales			
Horas extraordinarias de Fuerza Mayor			
TOTAL APORTACIONES		124,55	
2. Irpf	15,00%	188,78	
3. Anticipos			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones			
B. TOTAL A DEDUCIR		313,33	
LIQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A-B)			945,22 €
Firma y sello de la empresa		Fecha	Recibi

DETERMINACION DE LAS BASES DE COTIZACION A LA SEGURIDAD SOCIAL E IRPF				
1. Base de cotización por contingencias comunes				
Remuneración mensual				
Prorrata pagas extras		Base	Tipo	Aportación Empresa
TOTAL		1.961,56 €	23,60%	462,93 €
2. Base de Contingencias Profesionales	AT y EP	1.961,56 €	1,50%	29,42 €
y otros conceptos de recaudación	Desempleo		5,50%	107,88 €
conjunta	FP		0,60%	11,77 €
	FOGASA		0,20%	3,92 €
3. Cotización por horas extras				
4. Cotización por horas extras fuerza mayor				
5. Base sujeta a retención del IRPF		1258,56		
				615

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.

Se consideran situaciones protegidas, durante los períodos de descanso y permisos que se disfruten por tales situaciones:

- ❖ El nacimiento de hijo o hija.
- ❖ La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y se trate de menores de 6 años.

Estar en alta en la Seguridad Social.

Edad

Cotización

Menores de 21

No se exige cotización

Entre 21 y 26

90 días cotizados en los 7 años anteriores o 180 días

Mayores de 26

180 días cotizados en los 7 años anteriores o 360 días

En caso de parto

Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente:

- Desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.
- La madre biológica podrá anticipar el descanso con una anterioridad de 4 semanas a la fecha prevista para el parto, fecha que vendrá fijada en el informe de maternidad del Servicio Público de Salud.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

- A partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- En adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

[Solicitud](#)

[Certificado de empresa](#)

Seguridad Social
SedeElectrónica

La duración del permiso es de 16 semanas

Disfrute obligatorio

6 semanas obligatorias e ininterrumpidas posteriores al parto.

En caso de adopción serán después de la resolución judicial o decisión administrativa

Disfrute voluntario

Las **10 semanas** restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el nacido cumpla 12 meses.

En caso de adopción, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.

Disfrute **a jornada parcial**: requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. [Modelo.](#)

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.

Si las **vacaciones** coincidieran con el permiso, el trabajador/a podrá disfrutar de sus vacaciones, aunque haya pasado el año natural, siempre después de finalizar el permiso.

Cuantía de la prestación

- 100% de la base reguladora
- La base reguladora es la base cotización de contingencias comunes del mes anterior.

[Caso práctico](#)

El 5 de octubre de 2018, el Tribunal Supremo declaró que las prestaciones de maternidad estaban exentas del pago de IRPF

- **Se encuentre en situación de nacimiento y cuidado de menor y durante la misma se extinga su contrato:**
 - Seguirá percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado de menor hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.
- **Percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de nacimiento y cuidado de menor:**
 - Percibirá la prestación por esta última contingencia en la cuantía que corresponda, gestionada directamente el INSS, suspendiéndose la prestación por desempleo. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de menor, se reanudará la prestación por desempleo, por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

El permiso para el cuidado del lactante :

- Una hora de ausencia de trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.
- Una reducción de su jornada a media hora con la misma finalidad.
- Acumular en jornadas completas en los términos previstos en convenio o en el acuerdo a que llegue la empresa.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo: Nuevas normas

- Que el permiso podrá ser **disfrutado por ambos progenitores** pasa a ser un derecho individual de cada uno de los progenitores, cuando ambos trabajen.
- Reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores o adoptantes, para el cuidado del lactante, desde que cumpla nueve meses **ampliación hasta los doce meses de edad**.(con reducción de sueldo)
- Nueva **prestación** de Seguridad Social por “**corresponsabilidad en el cuidado del lactante**” : desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses.

Cuantía de la prestación: 100 % de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo. El INSS solamente abonará la reducción de media hora.

Es la situación en la que se encuentra la trabajadora durante el período de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, cuando debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir éste negativamente en su salud o en la del feto, a otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte posible.

- Que sea de la misma categoría profesional.
- De categorías equivalentes sin disminución de la retribución.
- Un puesto de categoría superior, si se tiene titulación y capacidad, cobrando la retribución correspondiente a esta categoría.
- De categoría inferior, pero sin reducción del salario.

SOLICITUD DE SUSPENSIÓN:

Informe médico Servicio Público de Salud.

[Declaración de la empresa sobre condiciones del trabajo.](#)

Declaración de la empresa sobre inexistencia de otro puesto compatible.



SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN:

[Certificación de la empresa.](#)

[Solicitud modelo oficial.](#)

Duración de la prestación

- Se iniciará el mismo día de la suspensión y finalizará el día anterior al de inicio del descanso por maternidad o el de reincorporación al puesto de trabajo

Cuantía

- 100% de la base reguladora
- La base reguladora es la misma que para la prestación de IT derivada por **contingencias profesionales**.

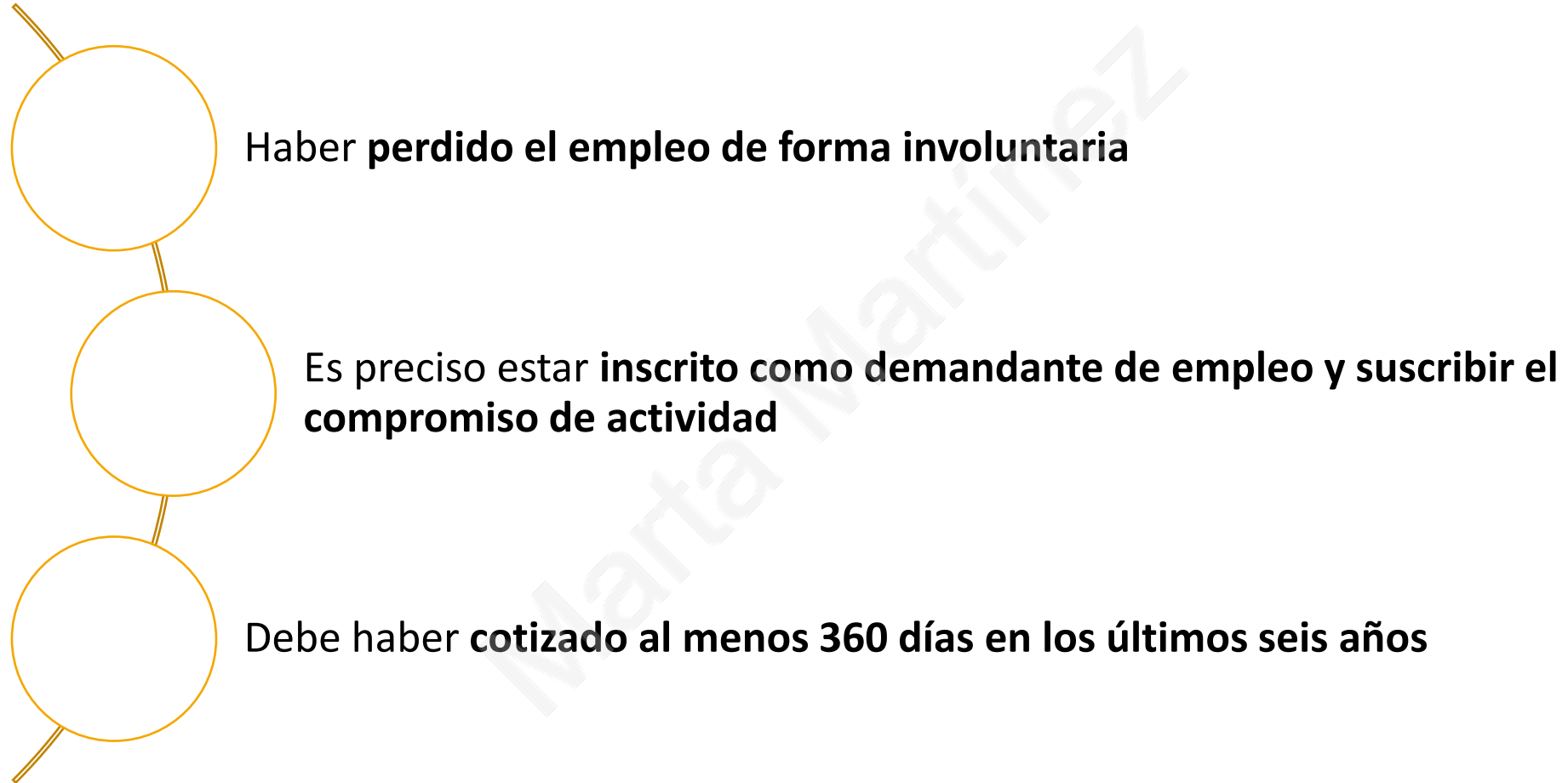
La situación en que se encuentra la trabajadora durante el período de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses, en los casos en que debiendo cambiar de puesto de trabajo, por influir negativamente en su salud o en la del hijo y dicho cambio no resulte posible.

Trámites y cuantía igual a la prestación riesgo durante el embarazo

Incapacidad permanente

Grados	Concepto	Cuantía
Lesiones permanentes No Invalidantes	Lesiones, mutilaciones, y deformidades de carácter definitivo no incapacitantes, que suponen una disminución o alteración de la integridad física, y están recogidas en el baremo establecido al efecto	Se indemnizan por una sola vez con las cantidades que figuran en el vigente Baremo de indemnización sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar en la empresa
Incapacidad Permanente Parcial	Disminución no inferior al 33% en el rendimiento normal para la profesión sin impedirle otras tareas fundamentales de la misma	Se indemniza con una cantidad a tanto alzado , equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora del cálculo de la prestación de Incapacidad Temporal
Incapacidad Permanente Total	Inhabilita al trabajador para la realización de las tareas fundamentales de su profesión siempre que pueda dedicarse a otra distinta	Pensión vitalicia 55% de la base reguladora anual, que se puede incrementar en un 20% para trabajadores mayores de 55 años y que no realicen trabajos
Incapacidad Permanente Absoluta	Inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio	Pensión vitalicia del 100% de la base reguladora anual
Gran Invalidez	Situación del trabajador afectado de incapacidad permanente y que, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida.	Pensión vitalicia del 100% de la base reguladora, más un complemento no inferior al 45% de la pensión, destinado a la persona que atiende al inválido

Cuantías: Lesiones permanente no invalidantes por AT y EP



El paro se puede solicitar **en los 15 días hábiles después de producirse el cese**. Si quedan días de vacaciones por disfrutar, el plazo comenzaría a contar después de agotarlas.

Una vez que se tramite la solicitud de prestación en el SEPE, la prestación se abonará **entre los días 10 y 15 de cada mes mediante transferencia**.

Con respecto a la cuantía, el importe que se cobre se calcula en función de la base de cotización por contingencias profesionales de los **últimos 180 días de ocupación**.

De la cuantía que resulte, se **cobrará el 70 % durante los primeros seis meses y el 50 % durante el resto de la prestación**.

Para calcular durante cuánto tiempo se cobrará la prestación, se tiene en cuenta la **cotización acumulada de los últimos seis años trabajados**.

Periodo de cotización (en días)	Periodo de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160	720

Cuantías máximas:

- Prestación contributiva máxima sin hijos (175% IPREM): **1.098,09 €**
- Prestación contributiva máxima con un hijo (200% IPREM): **1.254,86 €**
- Prestación contributiva máxima con dos o más hijos: **1.411,83 €**

Cuantías mínimas:

- Prestación contributiva mínima sin hijos 80% del IPREM + 1/6: **501,98 €**
- Prestación contributiva mínima con uno o más hijos 107% IPREM + 1/6: **671,40€**

Estos límites se aplican cuando se ha trabajado a jornada completa. En caso de haber trabajado a tiempo parcial, se reduce el límite en proporción de la parcialidad.

Incapacidad Temporal:

- Si la enfermedad deriva de enfermedad común o accidente no laboral, desde el día 4º al 20º : el 60% de la base de cotización correspondiente al mes anterior al de la fecha de iniciación de la incapacidad. A partir del 21º días el 75% de la citada base
 - Si deriva de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional el 75% desde el día siguiente al de la baja.
- No pagarán la cuota de Seguridad Social a partir del segundo mes de baja por incapacidad temporal hasta el momento del alta.

Prestaciones por nacimiento y cuidado del menor: igual al Régimen General

- Bonificación del 100% de la cuota de autónomos mientras dure la situación de descanso por cuidado de menor de 12 meses.

- **Por motivos económicos, técnicos, productivos u organizativos** que hayan provocado que sea inviable seguir con el negocio. Si se puede demostrar a la Mutua las siguientes circunstancias:
 - **Pérdidas superiores al 10% de sus ingresos en un año.** (no contaría el primer año como autónomo).
 - **Ejecución judicial** en la que se especifique deudas por impagos que suponen el 30% de los ingresos en el ejercicio anterior.
 - **Declaración judicial de concurso** que impida continuar con la actividad.
- **Por fuerza mayor.**
- **Por pérdida de la licencia administrativa,** salvo que sea por infracción penal.
- **Víctima de violencia de género,** que obligue a parar tu actividad autónoma, definitiva o temporalmente.
- Haber cotizado durante 12 meses.
- Duración : 4 meses hasta 24 meses

Protección no contributiva

Asistencia sanitaria y farmacéutica

[Pensión jubilación](#)

[Pensión de invalidez](#)

Prestaciones familiares económicas por hijos con discapacidad

Subsidio desempleo 463,21 euros al mes,

Subsidio por maternidad 564,90 euros/mes



INTE

GRACIAS