

Caso practico



La plantilla de una empresa del sector de la informática puede estar integrada por un gran número de personas con diferentes categorías profesionales y antigüedades. Todas ellas deben estar afiliadas a la Seguridad Social, lo que les proporciona una gran tranquilidad al saber que están protegidas en caso de enfermedad y accidente. Los mayores piensan en la jubilación, ya que de su pensión y de los servicios sanitarios y sociales dependerá su futura calidad de vida. Es inevitable pensar que algún día, todos podamos encontrarnos en una situación difícil, y la única ayuda económica que recibiremos será la que nos dispense la Seguridad Social, que cada día amplía su acción protectora con el fin de cubrir un mayor número de riesgos.

1.- Concepto y normas reguladoras de la Seguridad Social.

Caso practico



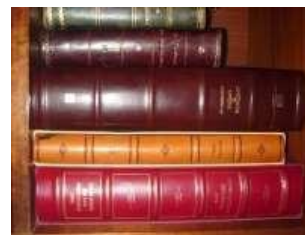
En el pasado, se realizaron dos contrataciones en la empresa, y en ambos casos las trabajadoras comenzaban su vida laboral. En la nómina vieron reflejados distintas deducciones; las aportaciones del trabajador a la Seguridad Social, las contingencias comunes o la formación profesional entre otros, y que algunas de ellas desconocían por completo para que les servirían.

En el transcurso de su vida los seres humanos están expuestos a una serie de riesgos denominados "sociales" por dos razones:

1. En primer lugar, porque amenazan a cualquier persona al ser inherentes a la propia vida del hombre en sociedad.
2. En segundo lugar, porque existe el convencimiento de que es la propia sociedad la que debe organizar la prevención y reparación de los daños derivados de estos riesgos o contingencias comunes y profesionales.

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

- **Contributividad.** Se dice que estamos ante un sistema contributivo porque existe una proporción entre lo percibido (prestaciones) y lo aportado mediante cotizaciones de empresarios y trabajadores que representan su principal fuente de financiación, siendo mucho menor la aportación del Estado.
- **Universalidad.** Se pretende alcanzar la máxima extensión en su acción protectora y en su campo de aplicación.
- **Solidaridad intergeneracional.** Mientras trabajamos contribuimos a financiar las pensiones actuales.
- **Equidad e igualdad de derechos.** Con independencia del momento y lugar de residencia del asegurado.
- **Suficiencia.** Se intenta garantizar los niveles de bienestar mediante prestaciones adecuadas.
- **Unidad de Caja.** El Estado es el único titular de todos los recursos de la Seguridad Social.



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

- La Constitución Española de 1978.
- La Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por RDL 8/2015 (en adelante TRSS) modificado posteriormente por numerosas normas legales.
- Reglamentos generales y particulares de cada tipo de prestación.

2.- Campo de aplicación de la Seguridad Social.



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:



1º Los españoles que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional, ya sea como trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia, estudiantes y funcionarios públicos, civiles y militares tendrán derechos a prestaciones contributivas si reúnen los requisitos legales. También los españoles residentes que no desarrollen actividad alguna, tendrán derecho a prestaciones no contributivas si reúnen los requisitos de acceso legalmente establecidos.

2º 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).

Debes conocer

En España la asistencia sanitaria es universal lo que significa que tendrán acceso a ella todas las personas que residan en nuestro país sin importar su nacionalidad y capacidad económica. La asistencia sanitaria universal existe en la mayoría de países desarrollados y en muchos países en desarrollo, lo que contrasta con la situación de Estados Unidos que es el único país industrializado del mundo sin un sistema generalizado de asistencia sanitaria.

En 2020, según datos de la ONG Public Citizen, hay 29 millones de personas sin seguro médico en EEUU y 58 millones de ciudadanos infra asegurados, con una póliza de escasas coberturas y altos copagos.

- 3º En cuanto a los extranjeros cabe distinguir los siguientes supuestos:
- Los hispanoamericanos, brasileños, andorranos y filipinos con residencia legal en España, quedan equiparados a los españoles.
 - Los trabajadores comunitarios de la Union 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).
 - Los restantes extranjeros que residan legalmente en nuestro país, se someterán a lo dispuesto en los convenios suscritos al efecto, o a cuanto les fuera aplicable en virtud del principio de reciprocidad, esto significa, que recibirán la misma protección que sus países otorguen a nuestros ciudadanos españoles.

Finalmente 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.

3.- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.

Caso practico



En la empresa todos los empleados son trabajadores por cuenta ajena, por lo que fueron dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, menos Elena la directora que al ser una de las socias de la empresa tuvo que darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.



Nuestro Sistema de la Seguridad Social presenta una estructura compleja, al estar constituido por una pluralidad de regímenes sometidos a principios comunes pero con ciertas diferencias en materia de financiación y protección. indudablemente la acción protectora de la Seguridad Social, deberá ser la misma para toda la población sin distinciones, sin embargo, resulta imposible aplicar unas mismas técnicas protectoras a todos los sujetos protegidos, al tener diferentes situaciones profesionales.

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

A. **Regimen General** (RG en adelante), que constituye el prototipo del Sistema de la Seguridad Social.

Sujetos incluidos en el Regimen General de Seguridad Social.

RÉGIMEN GENERAL	Sujetos incluidos
	<ol style="list-style-type: none">1. Los trabajadores por cuenta ajena de la industria y de los servicios.2. El personal civil no funcionario al servicio de la Administración del Estado y de la local.3. Los funcionarios en prácticas de cualquier Administración Pública.4. Los miembros de las Corporaciones locales con dedicación exclusiva.5. El personal laico o seglar, que preste servicios retribuidos en instituciones eclesiásticas.6. Cualquier otro que sea expresamente incluido por Real Decreto.

B. **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:

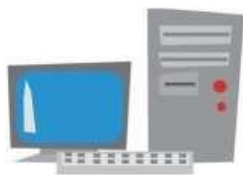
Sujetos incluidos en Regímenes Especiales de Seguridad Social.

Regímenes ESPECIALES	Sujetos incluidos
R. E. de trabajadores por cuenta propia o autónomos	<ul style="list-style-type: none">o Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas, mayores de 18 años, tengan o no trabajadores asalariados a su servicio.o Cónyuge y los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el 2º grado inclusive, siempre que colaboren de forma habitual y personal, y no tengan contrato de trabajo.o Consejeros o administradores de sociedades mercantiles que ejerzan funciones de dirección y gerencia, siempre que posean el control directo o indirecto de la sociedad por ser también socios.
R.E. de trabajadores del mar	Trabajadores por cuenta ajena, armadores de embarcaciones con más de 10 toneladas de registro bruto o con mas 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.

C. Existen otra serie de regímenes que se integran en el régimen general, pero con algunas particularidades (**Regímenes Especiales integrados y Sistemas Especiales**), como pueden ser los profesionales taurinos, artistas, representantes de comercio, trabajadores del campo, empleados del hogar, etc.

4.- El Regimen General de la Seguridad Social.

Caso practico



Hace una semana se presentó en la empresa un Inspector de Trabajo, quien solicitó toda la documentación relativa a las obligaciones de la empresa con la Seguridad Social.

Ante este requerimiento, Carlos, como administrador de la Empresa y responsable de los recursos humanos, preparó los documentos que justifican la afiliación y alta de sus empleados, así como los relativos a la cotización de los últimos meses.

Obligaciones formales de empresarios y trabajadores.

Obligaciones formales de empresarios y trabajadores	
• Formales	<ul style="list-style-type: none">• Inscripción• Afiliación• El Alta• La Baja
• Económicas	La obligación de cotizar
	Determinación de la cuota patronal y obrera

4.1.- Obligaciones formales de empresarios y trabajadores.

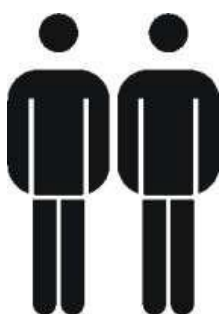
Para que la Seguridad Social pueda desarrollar convenientemente su acción protectora, en el Régimen General de la Seguridad Social, se impone sobre los trabajadores y empresarios una serie de obligaciones formales que examinamos a continuación:

1a Inscripción. Con carácter previo al inicio de las actividades laborales, el empresario está obligado a solicitar en modelo oficial (TA.6) la inscripción de su empresa ante la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

El empresario también queda obligado a comunicar cualquier variación que se produzca en los datos facilitados, así como la apertura de nuevos centros de trabajo, las contrataciones y subcontratas efectuadas con otras empresas, y el cese definitivo o temporal de su actividad.

En el momento de la inscripción deberá hacer constar la Entidad Aseguradora que haya de asumir la protección de las contingencias profesionales de sus trabajadores, pudiendo optar la empresa entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o una Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (MATEP). A cada empresa y centro de trabajo se le asignará un número patronal único para todo el territorio nacional, compuesto por la clave de la provincia y el número de orden en el Registro de inscripciones.

2a Afiliación. Es el acto administrativo con el que se produce la incorporación del trabajador a la Seguridad Social. En el Régimen General, los empresarios están obligados a solicitarla ante la TGSS en el modelo oficial (TA-2), con anterioridad al inicio de la relación laboral, pero no antes de 60 días, presentando los documentos pertinentes (se admite la remisión electrónica por el sistema RED, a través de medios informáticos, electrónicos y telemáticos).



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

A cada trabajador se le facilitará un número de afiliación, de carácter vitalicio que permite su identificación en el Sistema de la Seguridad Social

3a El alta. Es el acto administrativo de inclusión del trabajador en el Régimen General de la Seguridad Social o en los Regímenes Especiales, con el que nace la obligación de cotizar.

Los empresarios están obligados a solicitar el alta mediante los documentos y en los plazos antes señalados para la afiliación de sus trabajadores. Cualquier variación de datos deberá ser comunicada a la TGSS, en el modelo oficial establecido al efecto (modelo TA-2), surtiendo sus efectos desde la fecha de dicha comunicación.

4a La baja. Es el acto formal que tiene lugar cuando el trabajador cesa en su empresa. Deberá ser comunicada en el plazo de los 3 días siguientes al cese en el trabajo.

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

Debes conocer

Que cuando las empresas no cumplan tales obligaciones, los trabajadores podrán solicitar directamente su afiliación, alta o baja. igualmente la TGSS podrá efectuar tales actos de oficio cuando, a través de la Inspección de Trabajo o por cualquier otro procedimiento, compruebe el incumplimiento de dichas obligaciones que son

imputables exclusivamente al empresario quien incurrirá en responsabilidades legales por tratarse de una infracción administrativa y quedará obligado al pago de las prestaciones a las que pudieran tener derecho los trabajadores.

4.2.- Obligaciones económicas de empresarios y trabajadores. Obligación de cotizar.



Como ya señalamos anteriormente, nos hallamos ante un Sistema eminentemente contributivo en el que la principal fuente de financiación de la Seguridad Social son las cotizaciones de empresas y trabajadores.

La regulación vigente en esta materia se encuentra recogida en el TRSS, en el Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (en adelante RGCL) aprobado por RD.2064/1995 y modificado posteriormente por varios RD, siendo el último el RD Legislativo 8/2015 (texto refundido) que ha sido modificado recientemente por el RD 31/2022, 23 diciembre de presupuestos Generales del Estado para 2023, desarrolladas cada año por la Orden de Cotización (OC).

Los sujetos obligados a cotizar al Régimen General son todos los trabajadores y empresarios, incluidos en su ámbito de aplicación. De forma esquematizada la obligación de cotizar recae sobre:

Obligación de cotizar en el Régimen General de Seguridad Social.

Contingencias protegidas	Sujeto obligado a cotizar
Contingencias comunes	trabajador y empresario
Desempleo	
Formación profesional	
FOGASA	
Contingencias profesionales	empresario

El sujeto responsable del pago de las cuotas es el empresario que deberá ingresar conjuntamente su cuota (cuota patronal) y la de sus trabajadores (cuota obrera), que descontará cada mes en el momento de abonarles sus retribuciones, en la TGSS. De no efectuar este descuento en el momento señalado, no podrá realizarlo posteriormente, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo. Igualmente, la retención indebida por el empresario de las cuotas descontadas a sus trabajadores le hará incurrir en responsabilidad frente a estos y frente a la Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades penales o administrativas que procedan.



La obligación de cotizar nace en el momento en que comienza la relación laboral, incluido el periodo de prueba, y se mantiene mientras el trabajador permanezca dado de alta, extinguiéndose cuando sea cursada la baja, siempre que haya cesado la actividad laboral, pues en otro caso, subsistirá. En todo caso esta obligación económica se suspenderá durante la huelga y el cierre patronal, siempre que la empresa presente los partes de baja en la plaza de 3 días; en otro caso subsistirá la obligación de cotizar durante estos periodos.

4.3.- Determinación de la cuota patronal y obrera.



1/3



2/3

Las cuotas son las cantidades a ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social. 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.

A. **Tipos de cotización.** Son los porcentajes aplicables a las bases de cotización para determinar las cuotas patronales y obreras a ingresar en la TGSS para todas las contingencias protegidas.

A partir del 1 de enero de 2011 los tipos de cotización al RG son los que se recogen en la siguiente tabla:

Tipos de cotización en el Regimen General de Seguridad Social.

Contingencias	Contratos	Total	Empresa	Trabajador
Comunes	Todos	28,30%	23,60%	4,70%
FOGASA	Todos	0,20%	0,20%	-
Formación Profesional	Todos	0,70 %	0,60 %	0,10%
Desempleo	Indefinidos, en prácticas relevo interinidad y discapacitados	7,05%	5,50%	1,55%
	temporales a tiempo completo	8,30%	6,70%	1,60%
	temporales a tiempo parcial	8,30%	6,70%	1,60%
Horas extraordinarias	Por fuerza mayor	14,00%	12,00%	2,00%
	Restantes	28,30%	23,60%	4,70%
Profesionales	Todas las modalidades de contratación	Tarifa de primas aprobada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado		---
Cuota equidad intergeneracional	Todos	0,6%	0,5%	0,1%

B. **Base de cotización** (en adelante BC): Esta constituida para la remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador mensualmente por el trabajo realizado por cuenta ajena, con las excepciones señaladas por el TRSS (Art. 109.2) referidas a ciertas percepciones extra-salariales.

La normativa reguladora de esta materia distingue las siguientes bases de cotización:

- **BC mensual por contingencias comunes y cuota equidad intergeneracional.** Para su determinación se computa el salario correspondiente al mes a que se refiere la cotización, excepto las horas extraordinarias. A esta cantidad se añade la parte proporcional de las pagas extraordinarias y las percepciones extrasalariales cuando excedan de los límites establecidos legalmente (RGCL), computándose tan solo el exceso. La base así calculada deberá estar comprendida entre la base mínima y máxima del grupo de cotización asignado al trabajador en función de su categoría profesional. De no estarlo se cotizará por la mínima o máxima según que la resultante sea inferior o superior a aquella.
- **La BC mensual por contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional.** Se determina aplicando las mismas reglas, con la particularidad de que también se computará el valor de las horas extras. La base obtenida deberá estar comprendida entre los topes máximos y mínimos absolutos, y en caso de ser sobrepasados se cotizará por estos.
- **BC adicional por horas extraordinarias.** Deberá cotizar por horas extras, siendo la base igual al importe percibido por tales conceptos retributivos.

Para saber más

A efectos de cotización los trabajadores se clasifican en once grupos de cotización (GC) y a cada uno de ellos se le atribuye una base mínima y una máxima, que en la cotización para contingencias comunes constituyen límites infranqueables; por el contrario, para contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional, no rigen estas bases máximas y mínimas establecidas para cada grupo de cotización, aunque sí deberán respetar las topes máximos y mínimos absolutos, que se fijan anualmente.

G

5.- Acción Protectora de la Seguridad Social.

Caso practico



Todos los trabajadores del centro de trabajo están asegurados y disfrutan de todas las prestaciones y servicios que ofrece la Seguridad Social Española cuando se encuentran en alguna de las situaciones protegidas por la ley, aunque muchos de ellos no saben muy bien que cantidades cobrarán en caso de accidente y enfermedad, ni que requisitos deben cumplir para poder solicitarlas.

Acción protectora de la Seguridad Social.

ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
<ul style="list-style-type: none">• Ámbito	<ul style="list-style-type: none">• Prestaciones en servicios• Prestaciones en dinero
<ul style="list-style-type: none">• Requisitos	<ul style="list-style-type: none">• Protección contributiva• Protección no contributiva



5.1.- Ámbito de la acción protectora.

Para reparar o superar las situaciones de necesidad derivadas de los riesgos o contingencias, ya sean debidas a la ausencia de ingresos (desempleo, incapacidad, vejez, etc.), 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.

Prestaciones de la Seguridad Social.

TIPOS	MODALIDADES	ENTIDAD GESTORA
Prestaciones en servicios	Asistencia sanitaria	Instituto Nacional de gestión sanitaria Consejerías de Sanidad de las CCAA
	Servicios sociales	Instituto de Mayores y Servicios Sociales
Prestaciones en dinero	Pensiones: Prestaciones periódicas vitalicias o de larga duración.	Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la S.S.
	Subsidios: Prestaciones periódicas temporales.	
	Indemnizaciones: Cantidades abonadas en un solo pago.	



Se entiende por acción protectora al conjunto de situaciones de necesidad protegidas por el Sistema de la Seguridad Social y los mecanismos de protección o prestaciones que se otorgan a los beneficiarios.

Nuestra Constitución de 1978, prevé alcanzar un sistema de **Seguridad Social universal** que proteja a toda la población en cualquier situación de necesidad, como así lo establece el Art.41 CE cuando dice que: *"Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de*

necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres." Sin embargo, y aunque se ha avanzado mucho y prueba de ello es el reconocimiento de prestaciones no contributivas desde 1990, todavía es una meta lejana, dadas los problemas financieros que presenta la Seguridad Social en nuestros días.

Actualmente, la protección del Sistema no se extiende a cualquier riesgo sino solo a los expresamente protegidos, y la protección es diferente según el Régimen de la Seguridad Social del 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:

- La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad y accidente, sean comunes o laborales.
- La recuperación profesional (rehabilitación funcional, orientación y readaptación profesionales).
- Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y prestaciones por desempleo.
- Pensiones de jubilación, invalidez, muerte y supervivencia.
- Prestaciones familiares por hijos a cargo.
- 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.
- 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.

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.

5.2.- Requisitos de acceso a la acción protectora.

El derecho a las prestaciones de la Seguridad Social se condiciona por la ley al cumplimiento de una serie de requisitos que varían según sea una prestación contributiva o no contributiva.

A. **La protección contributiva.** En esta el nivel de recursos económicos del beneficiario no es un factor a tener en cuenta, siendo los requisitos básicos de acceso a la protección los siguientes:

- Estar afiliado a la Seguridad Social y en alta o situación asimilada al alta, en el momento de producirse el hecho causante**, por lo que será preciso que el empresario haya cumplido previamente con estas obligaciones legales. No obstante, la Ley admite que en determinados casos en los que el contrato de trabajo está suspendido (incapacidad temporal, maternidad, excedencias, etc.) e incluso extinguido (desempleo), el trabajador siga bajo la acción protectora del Sistema, estas son las llamadas "*situaciones asimiladas al alta*", aunque en ellas no siempre se tiene derecho a todas las prestaciones que otorga el Sistema, fijando la ley en cada caso que prestaciones podrán serle concedidas.
- Tener cubiertos los periodos de cotización previos, también llamados "periodos de carencia", que en cada caso sean exigibles**, aunque algunos están exceptuados del cumplimiento de este requisito, así ocurre con las prestaciones derivadas de accidente, sea o no laboral, y de enfermedad profesional.



La cuantía de las prestaciones contributivas es variable, pues se calculan aplicando unos porcentajes, que veremos al estudiar cada tipo de prestación, sobre las denominadas "bases reguladoras" (BR) que se obtienen a partir de las bases de cotización de cada trabajador anteriores al hecho causante, de forma que cuanto mayor sean las bases por las que cotiz6 a lo largo de su vida laboral, más elevada será la cuantía de las prestaciones a las que tenga derecho.

Debes conocer

Que en relación a la asistencia sanitaria, la protección por desempleo y las situaciones de necesidad derivadas de riesgos o contingencias profesionales (enfermedades profesionales o accidentes de trabajo), siempre se considera que el trabajador se encuentra en situación de "**alta de pleno derecho**" aunque el empresario hubiera incumplido las obligaciones de afiliación, alta y cotización, aplicándose en estos casos el "**principio de automaticidad de las prestaciones**", lo cual implica que la Entidad Gestora de la Seguridad Social (INSS) concederá la protección automáticamente al trabajador, y posteriormente exigirá responsabilidades al empresario infractor por estos incumplimientos.

AFILIACIÓN --> CONTRIBUCIÓN --> PROTECCIÓN

B. **La protección no contributiva:** A diferencia de la anterior, está condicionada a la insuficiencia de ingresos del beneficiario y a que tenga su residencia en territorio español. Por consiguiente, se concederán prestaciones económicas no contributivas de cuantía fija a personas no afiliadas, ni en alta, o que estando afiliadas y en alta no han cotizado el periodo de carencia exigido para acceder a las prestaciones contributivas. Las únicas prestaciones no contributivas previstas en la actualidad son:

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

AFILIACIÓN --> PROTECCIÓN

Para saber más

En muchas ocasiones resulta complicada la lectura de los textos legales que regulan la Seguridad Social, así como los escritos que sus entidades envían a los ciudadanos, pues se emplean términos y expresiones que en

este contexto tienen un significado muy específico. Por ello, resulta conveniente conocerlo a fin de saber si tendremos o no derecho a algún tipo de medida protectora. Con este objetivo se facilita desde la propia Seguridad Social un glosario de términos de gran utilidad que encontraras en este enlace.

[Seguridad Social: Glosario \(seg-social.es\)](http://seg-social.es)

6.- Prestaciones económicas contributivas.

Caso practico



Una de las técnicas de desarrollo de aplicaciones web está de baja como consecuencia de una neumonía por lo que ha enviado el parte médico de baja a la empresa, pero como es su primera baja laboral desconoce sus derechos frente a la Seguridad Social; y llama a Carlos para preguntarle si cobrará alguna cantidad, durante cuánto tiempo, y si su importe será la misma cantidad que el salario mensual o diferente.

En los siguientes apartados estudiamos diferentes prestaciones contributivas del Régimen General, por ser el más importante y el prototipo del Sistema, dado el amplio colectivo asegurado en el mismo.

Prestaciones económicas contributivas.

PRESTACIONES ECONÓMICAS CONTRIBUTIVAS	
Incapacidad Temporal	
Incapacidad Permanente	
Maternidad	
Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural	
Paternidad	
Jubilación	
Muerte y supervivencia	Beneficiarios Prestaciones

6.1.- Incapacidad temporal.

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



Duración máxima de 12 meses, prorrogables para otros 6 cuando sea previsible su curación. Agotado el plazo, el INSS será el único competente para adoptar alguna de las siguientes medidas:

- Reconocer otra prórroga de 6 meses más.
- Iniciar un expediente de incapacidad permanente si no se prevé la curación.
- Emitir el alta médica.



En el caso de que el trabajador sufra una recaída, y se entiende que lo es cuando vuelve a ser dado de baja médica en un plazo de seis meses para 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).

Beneficiarios: Los trabajadores integrados en el Régimen General, siempre que estén afiliados y en alta o situación 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 las 5 años anteriores al hecho causante si este fuese una enfermedad común, no se exige periodo de carencia en el resto de casos.

Prestación económica: consiste en un subsidio temporal cuya cuantía depende del hecho causante.

1. LT. derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral):

Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes.

Cuantía	Base reguladora (BR)
60% BR desde el 4º día hasta el 20º día (los tres primeros días de baja médica no están subsidiados salvo mejora pactada o voluntaria)	(Base de cotización por contingencias comunes del mes anterior)/(número de días cotizados en el mes anterior)
75% BR a partir del 21º día hasta el alta médica.	

Entidad pagadora:

- Desde el 4º al 15º día, ambos inclusive, el subsidio lo abona el empresario a su exclusivo cargo.
- A partir del 16º día, será abonado por la entidad aseguradora (el INSS, una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional (MATEPSS) si concertó con ella la cobertura; o el propio empresario si colabora voluntariamente en la gestión de la IT).

2. I.T. derivada de contingencias profesionales (enfermedad profesional y accidente de trabajo):

Incapacidad Temporal por Contingencias Profesionales.

Cuantía	Base reguladora (BR) = A + B
75% de la BR a partir del día siguiente al del hecho causante	A = (Base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior - horas extraordinarias) / (número de días cotizados en el mes anterior)
	B = (Base de cotización por horas extraordinarias del año anterior) / (número de días cotizados en el año anterior)

Entidad pagadora: en los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo el subsidio será abonado por la Entidad aseguradora a partir del día siguiente al del hecho causante.

Debes conocer

Que en aquellos periodos en las 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.

Reflexiona

La prestación de IT puede ser mejorada, es decir, tener una cuantía superior si la empresa voluntariamente decide abonar un complemento (**mejora voluntaria**), o bien está obligada a abonarlo porque el Convenio colectivo así lo establezca (**mejora pactada**). Así por ejemplo en el Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado de la opinión pública se dispone, en su artículo 26 apartado 2, que las empresas complementarán las prestaciones de los seguros de enfermedad y accidentes de trabajo, hasta el 100% del salario, desde el quinto día de la baja y durante un plazo máximo de 12 meses.

6.2.- Nacimiento y cuidado del menor.

Situaciones protegidas: Las suspensiones de contrato debidas a maternidad y paternidad, adopción o acogimiento, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de 18 años discapacitados, o que por sus circunstancias y experiencias personales, o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes (Art.45.1.d ET). Se considerará también situación protegida la tutela sobre menor cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptar al menor.

Normativa reguladora: [Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#)



Duración: 16 semanas (ampliable según supuestos*), 6 obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 10 semanas restantes, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.

Debes conocer

En caso de fallecimiento del hijo el periodo no se verá reducido, y en los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el menor deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, una vez transcurridas las seis semanas posteriores al parto obligatorias para la madre, el descanso podrá aplazarse hasta la fecha del alta hospitalaria del menor. Igualmente cuando se trate de menores que deban ser hospitalizados dentro de los 30 días posteriores al parto por tiempo superior a 7 días, el periodo de descanso se ampliará en tantos días como el hijo se encuentre hospitalizado.

Beneficiarios:

B

- Serán 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 periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.
- No obstante, también serán beneficiarias del subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena o propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el periodo mínimo de cotización.

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

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



Prestaciones económicas:

- Subsidio del 100% de la base reguladora, que será equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, iniciándose el pago el mismo día en que da comienzo el descanso.
- En caso de parto múltiple uno de los progenitores tendrá derecho a un subsidio especial por cada hijo a partir del segundo, equivalente a seis semanas de una cantidad igual al subsidio que perciba por el primero.
- Las trabajadoras que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el periodo mínimo de cotización establecido serán beneficiarias de un subsidio especial de cuantía igual al 100 % del IPREM vigente en cada momento. Esta prestación será de 42 días naturales a contar desde el parto, dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento.

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

Reflexiona

La página oficial de la Seguridad Social es la más fiable a la hora de consultar cada una de las prestaciones del Sistema, por eso te aconsejamos que si deseas ampliar la información recurras a ella

6.3.- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

■ 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, recoge modificaciones en la normativa para la equiparación de los progenitores

Beneficiarios:

- Personas trabajadoras incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, incluyendo el Sistema Especial de Empleados del Hogar, Sistema Especial Agrario de trabajadores por cuenta ajena; así como para los trabajadores del Régimen Especial de la Minería del Carbón.

No será de aplicación a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el art. 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

Requisitos.

- Estar en **alta o situación asimilada al alta** en el momento del hecho causante.
 - Se considerará **hecho causante** la reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante, desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.
- Acreditar los periodos de cotización exigidos, en función de la edad de los progenitores:
 - *Personas trabajadoras menores de veintiún años*: no se exige periodo mínimo de cotización.
 - *Personas trabajadoras entre veintiún y veintiséis años*: al menos noventa días cotizados en los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del hecho causante, o ciento ochenta a lo largo de toda su vida profesional.
 - *Personas trabajadoras de más de veintiséis años*: al menos ciento ochenta días cotizados en los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del hecho causante, o trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral.

Forma de la prestación.

- El inicio de la reducción de la jornada de trabajo, puede comenzar entre el **mes noveno** del nacimiento del lactante y hasta el **duodécimo**, pero una vez se haya producido el hecho causante, el tiempo que dure la reducción de la jornada de trabajo deberá ser el mismo para ambos progenitores, coincidiendo todos los días.
- En cuanto a la reducción de la jornada de trabajo, ésta ha de ser diaria sin poder acumularse semanalmente, por lo que una persona que trabaja 40 horas semanales (en 5 días), su reducción a la semana deberá ser como mínimo de 2 horas y media (media hora por día).
- En los supuestos de parto múltiple, cada progenitor tendrá derecho a una prestación de corresponsabilidad, cada uno por un hijo

Prestaciones económicas. La prestación económica consistirá en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en

proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo: base de cotización del mes anterior al hecho causante (reducción de la jornada) o las bases de cotización de los tres meses anteriores en caso de contratos a tiempo parcial.

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

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

Caso practico



Una de las trabajadoras de la empresa, embarazada de ocho meses, ha causado baja en el centro porque según su médico existe riesgo para su embarazo debido a los esfuerzos que debe hacer cuando coge los equipos informáticos, pues ello le obliga a realizar continuamente esfuerzos no aconsejables en su estado. Así pues, y aunque su embarazo transcurre con absoluta normalidad estará sin trabajar hasta después del descanso de maternidad, ya que no hay posibilidad de que pueda trabajar en otro puesto sin riesgo. También en este caso la trabajadora percibirá un subsidio de la Seguridad Social.

Situaciones protegidas: Los periodos en que quede suspendido el contrato por la existencia de riesgo durante el embarazo o posteriormente durante la lactancia natural, cuando resulte técnica u objetivamente imposible un cambio de puesto de la trabajadora por otro compatible con su estado.

Normativa reguladora: Art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras desarrollado por R.D. 295/2009, 6 marzo.

- **Duración** será la necesaria para asegurar la protección de su seguridad y salud, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Durante este periodo percibirán una prestación económica hasta la reincorporación de la mujer a un puesto compatible con su estado o, en el caso de maternidad, hasta el parto; y en los casos de lactancia natural el derecho se extingue cuando el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria decidiese reincorporarse antes.
- **Beneficiarias:** Las trabajadoras afiliadas y en alta o situación asimilada en el momento de producirse el hecho causante, no siendo necesario acreditar ningún periodo de cotización previo.
- **Prestación económica:** Consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora, que será equivalente a la establecida para la IT derivada de contingencias profesionales.
- **Entidad pagadora:** Esta prestación será gestionada directamente por el INSS o MATEPSS.

Reflexiona

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Academia Americana de Pediatría (AAP), la Asociación Española de Pediatría (AEP), a través de su comité de lactancia materna recomienda la alimentación al pecho durante los primeros seis meses de vida del niño, con alimentación complementaria a partir del cuarto mes y continuar, si es posible, el amamantamiento junto con las comidas complementarias adecuadas hasta los dos años de edad o más. Obtener esta meta requiere reforzar la *"cultura de la lactancia materna"* y una de las trabas que la madre lactante puede encontrar es la compatibilidad de su actividad laboral con la lactancia, de ahí que la AEP en colaboración con el INSS ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de los riesgos laborales durante la lactancia materna, que se recoge en el informe que puedes ver a continuación:

6.5.- Incapacidad permanente.



Normativa reguladora: Ley 8/2015, Ley 36/2011, Ley 27/2011, Ley 40/2007.

La incapacidad permanente presenta diferentes grados:

- **Incapacidad Permanente parcial para la profesión habitual:** Es la que ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% del rendimiento normal para su profesión habitual sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
- **Incapacidad Permanente total para la profesión habitual:** Es aquella que inhabilita para la realización de todas o las tareas fundamentales de su profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
- **Incapacidad Permanente absoluta:** Es la que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión.
- **Gran invalidez:** Es la situación del trabajador que, como consecuencia de pérdidas anatómicas y funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Beneficiarios: Los trabajadores afiliados y en alta o situación asimilada que reúnan el periodo de carencia exigido legalmente cuando la incapacidad derive de enfermedad común (no se exige periodo de cotización previo si el hecho causante fue un accidente, común o laboral, o una enfermedad profesional).

Prestaciones económicas:

Prestaciones económicas por incapacidad.

Incapacidad permanente parcial	Indemnización de 24 mensualidades de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal.
Incapacidad permanente total	Pensión vitalicia de un 55% de la base reguladora.
Incapacidad permanente absoluta	Pensión vitalicia del 100% de la base reguladora.
Gran invalidez	Pensión vitalicia del 100% de la base reguladora que se incrementará en un 50% destinado a remunerar a la persona que atienda al inválido. Tal incremento puede ser sustituido por el alojamiento en institución asistencial adecuada.

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

1. Cuando derive de enfermedad común: $BR = \text{Suma de las bases de cotización de los 96 meses (8 años) inmediatamente anteriores al hecho causante dividido entre 28.}$
2. Cuando derive de accidente no laboral: $BR = \text{Suma de las bases de cotización correspondientes a un periodo ininterrumpido de 24 meses elegido para el beneficiario dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del accidente.}$
3. Cuando la IP derive de contingencias profesionales: BR se calculará tomando las retribuciones efectivamente percibidas en el momento del hecho causante de acuerdo con las reglas que fija el Reglamento de Accidentes de trabajo de 1956.

Debes conocer

Que 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 el empresario haya incumplido las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, siendo el responsable del pago el empresario incumplidor.

Reflexiona

Algunos convenios colectivos establecen mejoras de las prestaciones en algunos supuestos de invalidez..

6.6.- La jubilación.

La situación protegida es la vejez, pues a una edad avanzada el trabajador cesa en su actividad laboral, y esto trae como consecuencia la carencia de ingresos. No obstante, se admite la jubilación parcial lo que permitirá al trabajador compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial en las condiciones legalmente previstas.

La actual normativa prevé una implementación progresiva, paulatina de la misma, de modo que nos encontramos en un periodo transitorio hasta su completa aplicación en 2027.



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

- Estar afiliado, no siendo necesario hallarse dado de alta o en situación asimilada para presentar la solicitud.
- Acreditar un periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales dos deben haber sido cotizados dentro de los quince años inmediatamente anteriores a la fecha del cese en el trabajo o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar si el trabajador no se encontraba dado de alta en el momento de la solicitud.
- Tener cumplida la edad ordinaria de jubilación (que en nuestro país pasa, en algunos casos, de los 65 a los 67 años), mas 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.

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

Reflexiona

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

1. Para grupos profesionales con trabajos especialmente penosos, tóxicos, peligrosos e insalubres y para personas con discapacidad con un grado de discapacidad igual o superior al 45 y 65 %.
2. Acceso anticipado derivado del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.
3. Acceso anticipado a la jubilación por voluntad del interesado.
4. Trabajadores por cuenta ajena con 60 años de edad, incluidos en el Régimen General que tuvieran la condición de mutualistas.

La prestación económica. Es una pensión vitalicia que se calcula aplicando un porcentaje sobre la base reguladora. Como estamos en un periodo transitorio y su cálculo es complejo. Puede simularse una situación de jubilación para ver la cuantía que correspondería en el siguiente enlace:

[Ciudadano Detalle \(seg-social.gob.es\)](http://seg-social.gob.es)

Vamos a ver solo cómo se calculará cuando finalice dicho periodo; es decir, a partir de 2027.

$BR = (\text{Suma de las bases de cotización de las ultimas 300 meses}) / 350$



Los porcentajes aplicables a la BR, una vez finalizado este periodo transitorio, serán los siguientes:

Prestación económica por jubilación.

Años cotizados	Porcentaje
15 primeros años	50%
Mes adicional (1-248)	0.19%
Mes adicional (resto)	0.18%

Ejercicio resuelto

Busca en el Convenio colectivo de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública, consulta si está prevista la jubilación forzosa a una determinada edad, y en qué condiciones se admite la jubilación parcial y la anticipada.

Mostrar retroalimentación

Este Convenio no prevé la jubilación forzosa ni voluntaria al cumplir el trabajador la edad ordinaria 65 años. No hace referencia a este concepto, remitiéndonos a la Legislación Laboral y de Seguridad Social. Por tanto todos los aspectos legales relacionados con la jubilación tanto ordinaria, como parcial o anticipada, están recogidos únicamente en la normativa general.

6.7.- Muerte y supervivencia.



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

Dos son las situaciones de necesidad que derivan de la muerte y que protege el sistema de la Seguridad Social, por un lado los gastos de sepelio soportados y por otro la supervivencia de quienes dependían materialmente del difunto.

Regulación legal: Art. 171 a 179 TRSS, RD1465/2001 y RD 1795/2003, 26 die., LPGE 2006, Ley 3/2007, Ley 40/2007 y RD 296/2009, 6 marzo.

Causarán derecho a esta protección: Los pensionistas por incapacidad permanente y jubilación, y los trabajadores en alta o situación asimilada que acrediten un periodo mínimo de cotización de 500 días dentro de los 5 años anteriores a su muerte, si el hecho causante fue una enfermedad común. De no hallarse en alta o situación asimilada deberán acreditar un periodo mínimo de cotización de 15 años.

Prestaciones por muerte y supervivencia.

Prestaciones por Muerte y Supervivencia	
• Beneficiarios	• Prestaciones de viudedad • Prestaciones de orfandad • Auxilio por defunción
• Prestaciones	

6.7.1.- Beneficiarios de las prestaciones de muerte y supervivencia.

Serán beneficiarios de las prestaciones de muerte y supervivencia las siguientes personas:

A. Prestaciones de viudedad: Corresponderán al cónyuge superviviente; no obstante, cuando el fallecimiento derive de una enfermedad común anterior al enlace matrimonial, se requerirá además, que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento, salvo que existan hijos comunes o que hubiesen convivido como pareja de hecho anteriormente, siempre que este periodo de convivencia sumado al de duración del matrimonio supere los dos años. Tendrá asimismo derecho a la pensión de viudedad quienes conviviesen con el trabajador fallecido como pareja de hecho, y acrediten que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzan los límites legales establecidos para estos supuestos.



Debes conocer

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.

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 otros beneficiarios con derecho a pensión de viudedad (cónyuges separados o divorciados), esta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el fallecido, garantizándose en todo caso, el 40 % a favor del cónyuge superviviente o pareja de hecho beneficiaria de la pensión de viudedad.

La pensión de viudedad se extinguirá:

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

B. Prestaciones de orfandad:

- Los hijos huérfanos, incluidos los adoptivos si la adopción tuvo lugar como mínimo dos años antes del fallecimiento del adoptante.
- Los hijos aportados al matrimonio por el otro cónyuge, siempre que este se hubiese celebrado dos años antes como mínimo, se pruebe la convivencia habitual y la dependencia económica del fallecido, y no tengan derecho a otra pensión ni existan familiares con obligación y posibilidades de prestarles alimentos.

Los hijos deben ser menores de 18 años o mayores incapacitados, aunque este límite de edad se amplía hasta los 21 o 25 años inclusive en caso de orfandad absoluta (se considera también absoluta cuando solo hay un progenitor conocido), siempre que no realicen trabajo alguno, o cuando realizándolo, los ingresos anuales que obtenga resulten inferiores a la cuantía del SMI anual vigente.

6.7.2.- Prestaciones de muerte y supervivencia.

Debes conocer



Cuando la muerte fue causada por actos de terrorismo, se abonan al cónyuge viudo y a los huérfanos pensiones extraordinarias, cuyo importe es de un 200% de la pensión que les corresponda.

La cuantía de la base reguladora (BR) varía según el hecho causante de la muerte:

- Si estaba en alta o situación asimilada y la muerte se debió a un riesgo común la BR será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización correspondientes a un periodo ininterrumpido de 24 meses elegido por el beneficiario dentro de los 15 años anteriores a la fecha de la muerte.
- Si el fallecimiento se debió a un riesgo profesional, la BR se calcula sobre los salarios reales de acuerdo con las reglas establecidas en el Reglamento de Accidentes de Trabajo de 1956.
- En caso de fallecimiento por acto terrorista la BR se determina dividiendo por 14 el resultado de multiplicar por 12 la última base de cotización mensual.
- Si el sujeto fallecido era un pensionista de jubilación o invalidez la BR será la misma que sirvió para determinar su pensión con las revalorizaciones que correspondan.

Reflexiona

Algunos convenios colectivos establecen mejoras de estas prestaciones de la Seguridad Social.

7.- El Desempleo.

Caso practico



Durante la baja por suspensión por riesgo durante el embarazo y la maternidad de una trabajadora del departamento de informática, se contrató a otro técnico en Desarrollo de Aplicaciones Web, *coma* sustituto mediante un contrato temporal de interinidad. Una vez que se reincorpore la trabajadora de baja, el trabajador interino podrá solicitar la prestación de desempleo si ha cotizado el tiempo suficiente. No ocurre lo mismo con otro de los empleados que por motivos personales ha presentado su dimisión voluntaria.

La **protección por desempleo** es gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y se estructura en un nivel contributivo y un nivel asistencial, que examinaremos por separado dada la diferente finalidad y régimen jurídico de cada uno de ellos, no obstante en ambos niveles se exige que los beneficiarios cumplan los siguientes requisitos básicos:

- Hallarse en situación legal de desempleo.
- Estar afiliados y no haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, salvo excepciones.
- Estar inscritos como demandantes de empleo en las oficinas del SEPE.
- Suscribir el compromiso de actividad. A estos efectos se entenderá por tal el compromiso que adquiera el trabajador desempleado 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 SPE, así como cumplir las restantes obligaciones previstas en la Ley.

Situación protegida: En situación legal de desempleo se encuentran quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo (desempleo total) o ven reducida su jornada ordinaria de trabajo al menos en una tercera parte (desempleo parcial).

Para que exista una **situación legal de desempleo** protegible es preciso que la pérdida del empleo se haya producido por alguna de las siguientes causas:

- Despido.
- Finalización de la relación de trabajo por fallecimiento, jubilación o incapacidad de la empresaria o empresario.
- Finalización del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.
- Cese por no superar el periodo de prueba.
- Finalización del periodo de actividad productiva.
- Finalización de la relación administrativa temporal de personal funcionario de empleo y personal contratado administrativo.
- Cese *coma* socia o socio trabajador de una cooperativa en periodo de prueba, expulsión improcedente, o cese temporal o definitivo en la actividad de la cooperativa por causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, finalización del vínculo societario de duración determinada.
- Finalización o suspensión de la relación de trabajo por ser víctima de violencia de género.
- Decisión de la persona trabajadora de finalizar la relación laboral por alguna de las causas siguientes
 - Modificación de las condiciones de trabajo (horario, jornada...)
 - Falta de pago o retraso continuado del pago del salario.
 - Traslado del centro de trabajo.

No se encuentran en situación legal de desempleo quienes cesen voluntariamente en el trabajo, y quienes, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado anterior, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través del compromiso de actividad.

Sujetos protegidos:

- Los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social que residan legalmente en España.
- Personal español contratado al servicio de la Administración española en el extranjero, siempre que el desempleado traslade la residencia a España y se cumplan el resto de los requisitos exigidos legalmente.
- Funcionarios de empleo y personal contratado en colaboración temporal en régimen de derecho administrativo en las Administraciones Públicas incluidos en el Régimen General.



- Los trabajadores de minería del carbón, trabajadores fijos y eventuales por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario y trabajadores del mar.
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo, incluidos en un régimen de la Seguridad Social que proteja esta contingencia.
- Los penados que hubiesen sido liberados de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- Trabajadores emigrantes retornados.
- Militares de complemento y militares profesionales de tropa y marinería.
- Trabajadores extranjeros nacionales de países que no pertenecen a la Unión Europea ni al Espacio Económico Europeo con algunos requisitos.
- Los cargos representativos que ejerzan funciones de dirección de los sindicatos.
- Los altos cargos de las Administraciones Públicas, que tengan dedicación exclusiva, estén retribuidos y no sean funcionarios públicos.

7.1.- Protección por desempleo contributivo.

Los beneficiarios del nivel contributivo además de los requisitos básicos antes reseñados deben acreditar:

1. Estar afiliados y en situación de alta o asimilada. (Ejemplos: Incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor).
2. Acreditar un periodo mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo, computándose únicamente las cotizaciones que no hayan sido tenidas en cuenta para el reconocimiento de un derecho anterior, a excepción de las prestaciones abonadas a las víctimas de violencia de género que no serán tenidas en cuenta a tales efectos.

Solicitud: Las personas que cumplan los requisitos legalmente previstos, deberán solicitar en el SEPE el reconocimiento del derecho a la prestación, que nacerá a partir de la fecha en que se inició la situación legal de desempleo, siempre que lo solicite dentro de los 15 días hábiles siguientes, pues quienes presenten la solicitud fuera de este plazo, tendrán derecho a la prestación pero esta 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.

Debes conocer

En el caso de que el periodo de vacaciones anuales no haya sido disfrutado antes de finalizar la relación laboral, la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones tendrá lugar una vez transcurrido dicho periodo que habrá sido abonado por la empresa en el finiquito.

Prestaciones contributivas: La duración y cuantía de la prestación económica por desempleo, total o parcial, estará en función de los periodos cotizados en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo y de las bases de cotización de los últimos 180 días, sin que pueda sobrepasar los límites mínimos y máximos legalmente previstos que se calculan con el Indicador Público de Rentas de Efecto Múltiple.

Duración



Periodo de protección por desempleo contributivo.

Periodo cotizado	Periodo de percepción
360 días	4 meses
Por cada 6 meses más cotizados	Se perciben 2 meses más de prestación
6 o más años	24 meses

En los casos de desempleo parcial, la cuantía de la prestación se reduce en proporción a la jornada de trabajo que desarrolle el trabajador, pero esto no influye en la duración, lógicamente

CUANTÍA

Cuantía de protección por desempleo.

Periodo de percepción	Cuantía	Base reguladora diaria (BR)
Los primeros 180 días	70% BR	(Suma de bases de cotización de los últimos 180 días sin horas extras)/ (180)
A partir del día 181 en adelante	50% BR	
Topes máximos	Topes mínimos	
175% IPREM sin hijos a cargo	80% IPREM si no se tienen hijos a cargo	
200% IPREM si se tiene 1 hijo a cargo.	107% IPREM si se tienen hijos a cargo.	
225% IPREM si se tienen 2 o más hijos		



Durante el cobro de la prestación el SEPE abonará las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes, descontando al trabajador únicamente la cuota obrera. Estas cotizaciones no serán computables para un futuro derecho a prestaciones por desempleo, salvo cuando se trate de víctimas de violencia de género.

Para saber más

En el siguiente enlace accederás al programa para calcular las prestaciones por desempleo facilitado por el SPE, con el que podrás estimar la duración e importe de la prestación por desempleo que pudiera corresponderte en base a los datos que introduzcas.

[Prestaciones | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](https://sepe.es)

G

7.1.1.- Modalidades de pago de la prestación por 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 descontado 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 por desempleo reconocida.

C. Pago mensual del importe de la prestación contributiva: En los casos anteriormente reseñados en el apartado B, el trabajador podrá solicitar que la prestación sea destinada a subvencionar su cotización a la Seguridad Social, mientras se encuentre en alta, hasta agotar la cuantía de la prestación de desempleo reconocida.

Si los beneficiarios están interesados en las modalidades de pago único B y C deberán solicitar ambas conjuntamente, de esta forma percibirán la cantidad que le corresponda en un solo pago que invertirán en su proyecto empresarial y el remanente será destinado por el SEPE a abonar las cotizaciones a la Seguridad Social hasta agotar la cantidad reconocida.

Para poder capitalizar las prestaciones será necesario que el trabajador cumpla además los siguientes requisitos:

- a. Ser beneficiario de prestaciones de desempleo y tener pendiente de percibir al menos tres meses.
- b. No haber hecho uso de este derecho en los 4 años inmediatamente anteriores.
- c. No haber iniciado la actividad como socio o autónomo con anterioridad a la solicitud de capitalización.
- d. Iniciar la actividad como socio o autónomo en el plazo de un mes a contar desde la concesión del derecho.

ES compatible la prestación por desempleo con alguna actividad profesional o con el cobro de pensiones? Sí, pero solo en los casos siguientes:

- Con el trabajo retribuido por cuenta ajena a tiempo parcial, pues en tal caso el SEPE solo procederá a descontar la cantidad correspondiente de la prestación de desempleo en proporción a la jornada trabajada.
- Con la pensión de jubilación parcial y con las pensiones de viudedad e incapacidad permanente que hubieran sido compatibles con el trabajo que originó la prestación de desempleo.
- Con el ejercicio de cargos públicos o sindicales retribuidos que supongan dedicación parcial, sin perjuicio de la deducción correspondiente en la cuantía de la prestación.

Autoevaluación

Un trabajador con contrato temporal que finaliza su relación laboral el 1 de febrero de 2023 habiendo cotizado 14 meses en los últimos tres años, solicita la prestación a los 30 días hábiles / Tendrá derecho a la prestación contributiva de desempleo?

Sí, porque ha cotizado más de 360 días y presenta la solicitud dentro de plazo.

- Sí, porque ha cotizado más de 360 días, pero al presentar la solicitud fuera de plazo se descontarán los días de retraso en la presentación de la solicitud.
- No, porque no ha cotizado el periodo de tiempo necesario para tener derecho a ella.

No es correcta, revisa el plazo en que se ha de solicitar la prestación.

Correcto. El trabajador tendrá derecho a la prestación porque ha cotizado más de 360 días en los últimos 6 años de ocupación, pero como la solicitud no la presentó dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de la extinción; su prestación nacerá a partir de la fecha de la solicitud, por lo que perderá tantos

días de prestación como medien entre la fecha que hubiere tenido lugar el nacimiento del derecho y la fecha de presentación de la solicitud, salvo casos de fuerza mayor.

Repasa el apartado anterior y vuelve a contestar.

Solución

1. Incorrecto
2. Opción correcta
3. Incorrecto

7.1.2.- Suspensión y extinción de la prestación por desempleo.

La suspensión del derecho, supone la interrupción del abono de las prestaciones económicas y de la cotización a la Seguridad Social durante un periodo de tiempo determinado.

Las causas que lo motivan son:

- a. Traslado de residencia al extranjero por un periodo 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 tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar alguna, en cuyo caso, continuara percibiendo la prestación.
- d. Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses.
- e. Realización de un trabajo por cuenta propia de duración inferior a veinticuatro meses.
- f. Sanción de suspensión por infracción leve o grave.



En todos los casos de suspensión, salvo por sanción, el trabajador debe solicitar la reanudación del derecho en la Oficina del SPE que le corresponda en el plazo de los quince días hábiles siguientes a la finalización de la causa de suspensión y acreditar que continua en situación legal de desempleo.

La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por desempleo con la base reguladora y porcentaje que correspondiese en el momento de la suspensión y por el periodo que restase, salvo en los casos de suspensión por sanción en los que se reducirá la duración

de la prestación reconocida por el tiempo que dure la sanción.

Las causas de extinción del derecho son las siguientes:

- a. Agotar el plazo de duración reconocido para la prestación por desempleo.
- b. Rechazar una oferta de empleo adecuada o negarse a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo o en acciones de promoción y formación profesional, salvo que exista causa justificada.
- c. Ser sancionado por alguna de las infracciones graves o muy graves tipificadas legalmente.
- d. Cumplir la edad de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera el periodo de cotización exigido para ello.
- e. Pasar a ser pensionista de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, aunque en estos casos podrá optar entre seguir percibiendo la prestación hasta que se agote y luego percibir la pensión que le corresponda o bien percibir directamente la pensión de invalidez.
- f. Realizar un trabajo por cuenta ajena de duración superior o igual a 12 meses, salvo que se trate de un trabajo a tiempo parcial, o un trabajo por cuenta propia de duración igual o superior a 24 meses.

Para saber más

Es importante que sepas que 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 | Servicio Público de Empleo Estatal \(sepe.es\)](https://sepe.es)

Debes conocer

Que cuando se realiza un trabajo por cuenta ajena por tiempo superior a 12 meses se reconoce a los trabajadores **el derecho de opción**, esto significa que si no llego a agotar la prestación anterior, el desempleado puede optar entre reanudar la prestación que venía disfrutando y que no llego a agotar o bien acceder a la nueva prestación generada con el ultimo 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.

7.2.- Protección por desempleo asistencial.

Beneficiarios: La protección en el nivel asistencial esta prevista exclusivamente para desempleados 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:

1. 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.
2. Encontrarse inscrito como demandante de empleo sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, sin causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales.



Prestaciones asistenciales.

TIPOS DE SUBSIDIOS	DURACION DE LA PRESTACION
La duración de la prestación varía según la modalidad que se perciba. En todos los casos inicialmente por 6 meses con posibilidad de prórrogas hasta la duración máxima indicada.	
Desempleados que han agotado la prestación contributiva de desempleo con responsabilidades familiares.	Varia en función de la edad, que se acredite o no responsabilidades familiares y de la duración del derecho que haya percibido. Entre 18 y 24 meses.
Desempleados mayores de 45 de años que han agotado una prestación contributiva con responsabilidades familiares.	Varia en función de la edad, que se acredite o no responsabilidades familiares y de la duración del derecho que haya percibido. Entre 24 y 30 meses.
Desempleados que han cotizado solo 3-6 o más meses con responsabilidades familiares.	3, 4, 5 o 6 meses.
Trabajadores fijos discontinuos.	Equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.
Desempleados mayores de 45 años que han agotado la prestación contributiva de desempleo y carecen de responsabilidades familiares.	6 meses.
Emigrantes retornados.	18 meses.
Trabajadores en paro tras la revisión de su incapacidad permanente.	
Liberados de prisión.	
Desempleados que han cotizado solo 6 meses con o sin responsabilidades familiares.	6 meses si no tiene responsabilidades familiares. 21 meses si tiene responsabilidades familiares.
Desempleados mayores de 52 años	Hasta que el trabajador alcance la edad de jubilación.

Cuantía del subsidio por desempleo asistencial.

Cuantía del subsidio
Percepción económica del 80% del IPREM con independencia de los familiares a su cargo. Excepción los mayores de 45 años que han agotado prestación por desempleo de 24 meses que será del 107% del IPREM con dos familiares a su cargo y el 133% del IPREM con tres o más familiares a su cargo.

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

1. El cónyuge o hijos menores de 26 años o mayores discapacitados están a su cargo y no perciben ingresos superiores al 75% SMI vigente.
2. La suma de los ingresos de la unidad familiar (trabajador, cónyuge e hijos menores de 26 años o discapacitados), dividida entre el número de miembros de la unidad familiar no supera el 75% SMI vigente.

En caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.

7.3.- Ingreso mínimo vital

¿**Qué es?** El Ingreso Mínimo Vital es una prestación no contributiva de la Seguridad Social que garantiza unos ingresos mínimos a quienes carecen de ellos. Se define *como* un derecho subjetivo de la ciudadana: se recibirá siempre que se cumplan los requisitos de acceso, *como* ocurre con el derecho a la pensión de jubilación o la prestación por desempleo, por ejemplo

Beneficiarios: El IMV establece una "renta garantizada" en todo el territorio nacional para todas las personas que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener entre 23 y 65 años, o 18 años si hay menores a cargo.
- Cumplir un año de residencia legal en España.
- Haber vivido independientemente al menos 1 año en el caso de familias y 3 años en el caso de personas solas.
- En el caso de unidades de convivencia, haberse formado al menos 1 año antes de la solicitud.
- Haber solicitado previamente las prestaciones a las que se pudiera tener derecho.
- Estar inscritas como demandantes de empleo

Más allá de estos requisitos básicos, el acceso al Ingreso Mínimo Vital dependerá exclusivamente del nivel de ingresos y del patrimonio de la persona que lo solicite. Cualquier persona con unos ingresos inferiores a la renta garantizada por el Ingreso Mínimo Vital y un patrimonio menor al máximo establecido, podrá ser beneficiaria del IMV.

El patrimonio máximo permitido para poder tener derecho a percibir el IMV es de 3 veces la cuantía anual de la prestación para cada uno de los casos, restando posibles deudas que se tengan y sin tener en cuenta el valor de la vivienda habitual. El límite de patrimonio neto también aumentará según el número de personas que vivan en la unidad de convivencia.

Patrimonio máximo






Patrimonio neto máximo €/año		Adultos		
		1	2	3
Menores	0	16.614 €	23.260 €	29.905 €
	1	23.260 €	29.905 €	36.551 €
	2	29.905 €	36.551 €	43.196 €
	3	36.551 €	43.196 €	43.196 €
	4	43.196 €	43.196 €	43.196 €

Se contemplarán además algunas circunstancias especiales para colectivos como las personas víctimas de trata, explotación sexual o violencia de género, que acreditarán esta condición a través de un informe emitido por los servicios que las atienden o por los servicios sociales públicos.

Prestaciones: La renta garantizada será de 533,42 euros al mes para una persona adulta que viva sola. Cuando se trata de una unidad de convivencia esta cantidad se incrementará en 201,55 euros al mes por cada persona adicional, adulta o menor, hasta un máximo de 1.243,74 euros al mes. Además, para las familias monoparentales, se añade un complemento

Anexo.- Licencias de recursos.

Licencias de recursos utilizados en la Unidad de Trabajo.

Recurso (1)	Datos del recurso (1)	Recurso (2)	Datos del recurso (2)
	Autoría: Rock in Rolo ONLUS. Licencia: cc by sa. Procedencia: http://www.flickr.com/photos/rockinrolo/3545509153		Autoría : Luis Serrano. Licencia: Uso Educative no comercial. Procedencia: http://recursostic.educacion.es/bancoimagenes/web/index.php?p=ampliada&id=158439&pos
	Autoria: Desconocido. Licencia: Uso Educative no comercial. Procedencia: http://recursostic.educacion.es/bancoimagenes/web/index.php?p=ampliada&id=113212&pos		Autoria : Ministerio de Trabajo e Inmigraci6n. Licencia: Uso Educative no comercial. Procedencia: www.mtin.es
	Autoria: Jorge Paris. Licencia: Cedida CC by. Procedencia: Jorge Paris.	