

# TEMA 5

## INDICE

---

1.- Concepto y normas reguladoras de la Seguridad Social.....	2
2.- Campo de aplicación de la Seguridad Social.....	4
3.- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.....	5
4.- El Régimen General de la Seguridad Social. ....	7
4.1.- Obligaciones formales del empresariado, los trabajadores y las trabajadoras. ....	7
4.2.- Obligaciones económicas del empresariado, los trabajadores y las trabajadoras. La obligación de cotizar. ....	8
4.3.- Obligaciones económicas del empresariado, los trabajadores y las trabajadoras. Determinación de la cuota patronal y obrera.....	9
5.- Acción Protectora de la Seguridad Social. ....	11
5.1.- Ámbito de la acción protectora. ....	11
5.2.- Requisitos de acceso a la acción protectora.....	12
6.- Prestaciones económicas contributivas. ....	15
6.1.- Incapacidad temporal.....	15
6.2.- Maternidad. ....	17
6.3.- Paternidad.....	18
6.4.- Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural. ....	19
6.5.- Incapacidad permanente.....	21
6.6.- La jubilación. ....	22
6.7.- Muerte y supervivencia. ....	23
6.7.1.- Personas beneficiarias de las prestaciones de muerte y supervivencia.....	24
6.7.2.- Prestaciones de muerte y supervivencia. ....	25
7.- El Desempleo. ....	27
7.1.- Protección por desempleo contributivo.....	28
7.1.1.- Modalidades de pago de la prestación por desempleo. ....	29
7.1.2.- Suspensión y extinción de la prestación por desempleo. ....	31
7.2.- Protección por desempleo asistencial.....	32

# La Seguridad Social.

---

## Caso práctico

*La plantilla de la mayoría de las empresas cuenta con personas con distinta antigüedad y categoría profesional, pero todas ellas están afiliadas a la Seguridad Social, lo que les proporciona una gran tranquilidad al saber que estarán protegidas en caso de enfermedad y accidente. Los más mayores también piensan en la jubilación, ya que de su pensión y de los servicios sanitarios y sociales dependerá su futura calidad de vida.*

Es inevitable pensar que algún día, todos podamos encontrarnos en una situación difícil, y la única ayuda económica que recibiremos será la que nos dispense la Seguridad Social, que cada día amplía su acción protectora con el fin de cubrir un mayor número de riesgos.

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

¿Por qué el Estado asume como una obligación proteger a los ciudadanos frente a riesgos futuros que todavía no se han producido y que puede que nunca lleguen a producirse?

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

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

Ante este problema social ineludible que afecta a la mayor parte de la población, el Estado, dentro de su política del bienestar, articula el actual Sistema de la Seguridad Social constituido por un conjunto de técnicas específicas de previsión, a través de las cuales garantiza a los sujetos incluidos en su campo de aplicación la asistencia y protección adecuada ante determinados estados de necesidad derivados de las contingencias o riesgos sociales asegurados.

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

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

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

- ✓ La Constitución Española de 1978.
- ✓ La Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por RDL 1/1994 (en adelante TRSS) modificado posteriormente por numerosas normas legales.

- ✓ Reglamentos generales y particulares de cada tipo de prestación.

La Seguridad Social es una creación de finales del siglo XIX, con anterioridad los riesgos eran cubiertos por diversos mecanismos, tales como el ahorro individual, la caridad, la beneficencia, los seguros privados, etc. La moderna S.S. aparece en la Alemania de Bismarck al instituirse los seguros obligatorios de enfermedad (1883), accidente de trabajo (1884), vejez e invalidez (1889), para los trabajadores de la industria. Prescindiendo de antecedentes más remotos, en nuestro país la evolución histórica de la S.S. podemos fecharla en 1919, año en el que aparece el primer seguro obligatorio de jubilación denominado "Retiro obrero". Y no será hasta finales de la guerra civil española (1939), cuando aparezcan los seguros sociales obligatorios de vejez, invalidez, muerte, enfermedad, accidentes, desempleo, y protección a la familia.

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

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/LaSeguridadSocial/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/LaSeguridadSocial/index.htm)

## 2.- Campo de aplicación de la Seguridad Social.

### Caso práctico

*Carlos explica a Blanca que como cualquier trabajador en España, debe estar afiliada a la Seguridad Social, es la forma de que participe en el sistema cotizando como trabajadora en activo y de ese modo todos los trabajadores en España, sean del sector que sean y realicen cualquier actividad económica, podamos estar cubiertos, no sólo en asistencia sanitaria, sino también en cuestiones de desempleo y protección social.*

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

El campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social se delimita con arreglo a los **principios de territorialidad y nacionalidad**, en base a los cuales quedan incluidas las siguientes personas:

1. Los españoles y las españolas que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional, ya sea como trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, por cuenta propia, estudiantes y funcionarias y funcionarios públicos, civiles y militares tendrán derechos a prestaciones contributivas si reúnen los requisitos legales. También los españoles y las españolas residentes que no desarrollen actividad alguna, tendrán derecho a prestaciones no contributivas si reúnen los requisitos de acceso legalmente establecidos.
2. Los españoles y las españolas no residentes cuando así lo establezca el Gobierno (funcionarios de Organizaciones Internacionales y personal al servicio de la Administración española en el extranjero).
3. En cuanto a los extranjeros y extranjeras cabe distinguir los siguientes supuestos:
  - a. Las personas procedentes de Hispanoamérica, Brasil, Andorra y Filipinas con residencia legal en España, quedan equiparadas a los españoles y españolas.
  - b. Los trabajadores y las trabajadoras comunitarios de la Unión Europea se equiparán a los nacionales, en virtud del principio de igualdad de trato que rige la normativa comunitaria (artículo 51 del Tratado de la CEE).
  - c. Los restantes extranjeros y extranjeras 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 otorgan a la ciudadanía española.

Finalmente todo extranjero o extranjera que se encuentre en nuestro país, tenga o no legalizada su residencia, queda protegido o protegida frente a las contingencias profesionales, y gozan de asistencia sanitaria.

**Cuando hablamos de campo de aplicación hacemos referencia al conjunto de personas que quedan comprendidas en el sistema español de Seguridad Social y que, por tanto, van a ser sujetos de derechos y obligaciones. En este enlace podrás encontrar una detallada relación de los llamados "sujetos protegidos".**

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad4/Campoaplicacion/Supuestosespeciales/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad4/Campoaplicacion/Supuestosespeciales/index.htm)

### 3.- Estructura del Sistema de la Seguridad Social.

#### Caso práctico

*En la empresa de Alejandro todos los empleados y empleadas son trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena, por lo que fueron dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, menos Alejandro, que al ser uno de los socios de la empresa tuvo que darse de alta en el Régimen Especial de Trabajadores autónomos.*

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

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

1. **Régimen General** (RG en adelante), que constituye el prototipo del Sistema de la Seguridad Social:

Régimen General	
Sujetos incluidos	
1	Los trabajadores y las trabajadoras <b>por cuenta ajena</b> de la industria y de los servicios.
2	El personal civil <b>no funcionario al servicio de la Administración</b> del Estado y de la local.
3	Los <b>funcionarios/as en prácticas</b> de cualquier Administración Pública.
4	Los <b>miembros de las Corporaciones locales con dedicación exclusiva</b> .
5	El <b>personal laico o seglar</b> , que preste servicios retribuidos en instituciones eclesiásticas.
6	Cualquier otro que sea expresamente incluido por Real Decreto.

1. **Regímenes Especiales** (RE en adelante) establecidos para las actividades que por su naturaleza, peculiares condiciones de trabajo o por el tipo de proceso productivo, requieran una regulación distinta. Su cobertura es similar a la del RG con ciertas particularidades. En la actualidad estos son los siguientes:

Regímenes Especiales	
Regímenes Especiales	Sujetos incluidos
R. E. Agrario	Trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena o propia que de forma habitual y como medio fundamental de vida realicen labores <b>agrícolas, forestales o pecuarias</b> .
R. E. de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o autónomos	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajadores y trabajadoras por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas, mayores de 18 años, tengan o no trabajadoras asalariadas o trabajadores asalariados a su servicio.</li> <li>✓ 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.</li> <li>✓ Consejeros o administradores de sociedades mercantiles que ejerzan funciones de dirección y gerencia, siempre que posean el control directo o indirecto de la sociedad por ser también socios o socias.</li> </ul>
R.E. de empleadas y empleados de hogar	Trabajadores y trabajadoras que se dedican a servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia.
R.E. de trabajadores y	Trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena, armadores de

trabajadoras del mar	embarcaciones con más de 10 toneladas de registro bruto o con más de 5 tripulantes y trabajadores o trabajadoras por cuenta propia, en las actividades legalmente previstas.
R.E. de trabajadores y trabajadoras de la minería del carbón	Trabajadores o trabajadoras por cuenta ajena que presten sus servicios en las actividades relacionadas con la minería del carbón.
El Seguro escolar de estudiantes	Jóvenes menores de 28 años que cursen estudios oficiales en 3º y 4º ESO, Bachillerato; Formación Profesional y estudios universitarios. Se formaliza automáticamente con la matrícula. Su acción protectora comprende únicamente: asistencia médica, farmacéutica, indemnizaciones en caso de accidente y fallecimiento del cabeza de familia o ruina familiar.
R.E. de funcionarios y funcionarias civiles del Estado, de la Administración de justicia y de las Fuerzas Armadas	Funcionarios y funcionarias de las Administraciones Públicas señaladas.

### Indica cuál de las siguientes afirmaciones es falsa.



El dueño de una empresa privada la cual dirige y sus trabajadores están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.



El dueño y director de una empresa privada está incluido en el Régimen Especial de Autónomos.



Los trabajadores de una empresa están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.



El hijo del dueño de la empresa privada al estar contratado y prestar servicios retribuidos queda incluido en el Régimen General.

*Los trabajadores y las trabajadoras por cuenta ajena de la industria y de los servicios están incluidos en el Régimen General, así como también el hijo o hija del dueño o dueña al ser un pariente por consanguinidad de 1º grado tener un contrato de trabajo y prestar servicios asalariados.*

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

## 4.- El Régimen General de la Seguridad Social.

### Caso práctico

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

Ante este requerimiento, Carlos como Jefe de personal preparó los documentos que justifican la afiliación y alta de sus empleados y empleadas, así como los relativos a la cotización de los últimos meses.

Obligaciones de la empresa y de los trabajadores/as	
Formales	✓ Inscripción de la empresa.
	✓ Afiliación del trabajador/a.
	✓ Alta del trabajador/a.
	✓ Baja del trabajador/a.
Económicas	✓ Cotización a la Seguridad Social.

### 4.1.- Obligaciones formales del empresariado, los trabajadores/as.

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

1. **Inscripción:** con carácter previo al inicio de las actividades laborales, el empresario o la empresaria 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 o la empresaria también quedan obligados a comunicar cualquier variación que se produzca en los datos facilitados, así como la apertura de nuevos centros de trabajo, las contrataciones y subcontratas efectuadas con otras empresas, y el cese definitivo o temporal de su actividad.

En el momento de la inscripción deberá hacer constar la Entidad Aseguradora que haya de asumir la protección de las contingencias profesionales de sus trabajadoras y 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.

2. **Afiliación:** es el acto administrativo con el que se produce la incorporación del trabajador o la trabajadora a la Seguridad Social. En el Régimen General, la empresa está obligada a solicitarla ante la TGSS en el modelo oficial (**A-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 o trabajadora se le facilitará un número de afiliación, de carácter vitalicio que permite su identificación en el Sistema de la Seguridad Social.

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

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 **A-2**), surtiendo sus efectos desde la fecha de dicha comunicación.

4. **La baja:** es el acto formal que tiene lugar cuando el trabajador o la trabajadora cesa en su empresa. Deberá ser comunicada en el plazo de los 6 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.

Cuando las empresas no cumplan tales obligaciones, los trabajadores y las trabajadoras 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 o a la empresaria quien incurrirá en responsabilidades legales por tratarse de una infracción administrativa y tendrá la obligación de pagar las prestaciones a que pudieran tener derecho los trabajadores y las trabajadoras.

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

[https://sede.seg-social.gob.es/Sede\\_1/index.htm](https://sede.seg-social.gob.es/Sede_1/index.htm)

#### **4.2.- Obligaciones económicas del empresariado, los trabajadores y las trabajadoras. La obligación de cotizar.**

¿Cómo se financia la Seguridad Social? Evidentemente, su financiación supone un gasto muy elevado de ahí que los diferentes gobiernos siempre tratan de controlar el gasto y buscar alternativas que aseguren el mantenimiento de la Seguridad Social.

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

La regulación vigente en esta materia se encuentra recogida en el TRSS (arts. 107 y ss.), en el Reglamento General de Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (en adelante RGCL) aprobado por RD.2064/1995 y modificado por RD 328/2009, 13 marzo y en las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, desarrolladas cada año por la Orden de Cotización (OC).

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

<b>Sujetos obligados a cotizar al Régimen General</b>	
<b>Contingencias protegidas</b>	<b>Sujeto obligado a cotizar</b>
✓ <b>Contingencias comunes</b>	Trabajador o trabajadora y titular de la empresa
✓ <b>Desempleo</b>	
✓ <b>Formación profesional</b>	
✓ <b>FOGASA</b>	Titular de la empresa
✓ <b>Contingencias profesionales</b>	

**El sujeto responsable del pago de las cuotas** es el empresario o la empresaria, quien deberá ingresar conjuntamente su cuota (cuota patronal) y la de sus trabajadores y trabajadoras (cuota obrera), que descontará cada mes en el momento de abonarles sus retribuciones, en la TGSS. De no efectuar este descuento en el momento señalado, no podrá realizarlo posteriormente, quedando con la obligación de ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo. Igualmente, la retención indebida, efectuada por el empresario o la empresaria, de las cuotas descontadas a sus trabajadores y trabajadoras le hará incurrir en responsabilidad frente a éstos y frente a la Seguridad Social, sin perjuicio de la responsabilidad penal o administrativa que proceda.

La obligación de cotizar nace en el momento en que comienza la relación laboral, incluido el periodo de prueba, y se mantiene mientras el trabajador o la trabajadora permanezca de alta, extinguiéndose

cuando sea cursada la baja, siempre que haya cesado la actividad laboral, pues en otro caso, subsistirá. En todo caso esta obligación económica se suspenderá durante la huelga y el cierre patronal, siempre que la empresa presente los partes de baja en el plazo de 6 días, en otro caso subsistirá la obligación de cotizar durante estos periodos.

La obligación de cotizar permanece en ciertos supuestos denominados "*situaciones asimiladas al alta*" pese a que ha cesado la actividad laboral, éstas son, entre otras, las siguientes:

- ✓ Los casos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y riesgo durante la lactancia natural.
- ✓ Cuando el trabajador o la trabajadora desempeña deberes de carácter público o cargos sindicales, siempre que no den lugar a una excedencia.
- ✓ Las situaciones de desempleo total con derecho a prestación.
- ✓ Otras situaciones en las que se mantenga la obligación de cotizar (permisos y licencias).

En este enlace accederás al Manual "COTIZA - Guía 2011", de la Seguridad Social. En él podrás encontrar toda la información necesaria para el cálculo de las cotizaciones.

[http://www.seg-](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/AreaInformativa/ManCotiza2k11/index.htm)

[social.es/Internet\\_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/AreaInformativa/ManCotiza2k11/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/AreaInformativa/ManCotiza2k11/index.htm)

### 4.3.- Obligaciones económicas del empresariado, los trabajadores y las trabajadoras. Determinación de la cuota patronal y obrera.

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

- A. **Tipos de cotización:** son los porcentajes aplicables a las bases de cotización para determinar las cuotas patronales y obreras a ingresar en la TGSS por todas las contingencias protegidas.
- B. **Bases de cotización** (BC en adelante): está constituida por la remuneración total que tenga derecho a percibir el trabajador o la trabajadora mensualmente por el trabajo realizado por cuenta ajena, con las excepciones señaladas por el TRSS (Art. 109.2) referidas a ciertas percepciones extrasalariales (dietas, plus transporte, vestuario, gastos de locomoción, planes de pensiones, seguros de enfermedad, etc).

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

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

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

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

Podrás encontrar los tipos de cotización al RG vigentes en el siguiente enlace:

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm#36538](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm#36538)

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

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/Basesytiposdecotiza36537/index.htm)

## 5.- Acción Protectora de la Seguridad Social.

### Caso práctico

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

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

### 5.1.- Ámbito de la acción protectora.

Para reparar o superar las situaciones de necesidad derivadas de los riesgos o contingencias, ya sean debidas a la ausencia de ingresos (desempleo, incapacidad, vejez...) o al aumento de gastos (asistencia sanitaria y cargas familiares, por ejemplo), la Seguridad Social establece una serie de medidas técnicas o económicas denominadas prestaciones cuyo fin es garantizar la recuperación de cada individuo y mantener su seguridad económica.

Tipos de prestaciones, modalidades y entidades gestoras		
Tipos	Modalidades	Entidad gestora
Prestaciones en servicios	Asistencia sanitaria.	Instituto Nacional de Gestión Sanitaria. Consejerías de Sanidad de las CCAA.
	Servicios sociales.	Instituto de Mayores y Servicios sociales.
Prestaciones en dinero	Pensiones: prestaciones periódicas vitalicias o de larga duración.	Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS). 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 sólo a los expresamente protegidos, y la protección es diferente según el Régimen de la Seguridad Social de que se trate, y de que la situación de necesidad derive de contingencias o riesgos profesionales o comunes.

**Con carácter general, la acción protectora actual del Sistema de la Seguridad Social comprende:**

- La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad y accidente, sean comunes o laborales.

- b. La recuperación profesional (rehabilitación funcional, orientación y readaptación profesionales).
- c. Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y prestaciones por desempleo.
- d. Pensiones de jubilación, invalidez, muerte y supervivencia.
- e. Prestaciones familiares por hijos a cargo.
- f. La asistencia social y los servicios sociales de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.
- g. Mejoras voluntarias concedidas por las empresas (seguros de vida, planes de pensiones, ayudas, etc.).

**Esta relación no es una lista cerrada ya que el TRSS deja abierta la posibilidad de que se otorguen otras prestaciones económicas ante los riesgos y situaciones que se determinen legalmente en un futuro.**

**Los Convenios colectivos suelen regular estas mejoras voluntarias de las prestaciones de la Seguridad Social financiadas exclusivamente por la empresa. En el XVI Convenio de Ámbito Estatal de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos en su artículo 30 se regula la obligación por parte de la empresa de concertar un seguro complementario de accidentes de trabajo, siempre que no tenga en vigor algún otro seguro de más amplia cobertura. El capital asegurado no será nunca inferior a veintidos mil euros y cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivadas del accidente de trabajo.**

**Las prestaciones se caracterizan porque:**

- ✓ Son embargables en los mismos términos que el salario.
- ✓ El derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribe a los 5 años, contados desde el día siguiente al hecho causante, salvo las de jubilación, muerte y supervivencia que son imprescriptibles.
- ✓ Por regla general, las pensiones de la Seguridad Social son incompatibles entre sí, salvo que se hubiera cotizado a dos o más Regímenes de la Seguridad Social.
- ✓ Se revalorizan cada año según el incremento del Índice de Precios al Consumo (IPC).

**Para que aclares más tus ideas y tengas una visión global esquemática de la acción protectora de la Seguridad Social te recomendamos este enlace en el que podrás consultar cada una de las prestaciones del Sistema de forma muy sintetizada.**

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad3/Cuadroaccionprotectora/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/PortalEducativo/Profesores/Unidad3/Cuadroaccionprotectora/index.htm)

## **5.2.- Requisitos de acceso a la acción protectora.**

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

- A. **La protección contributiva:** en ésta el nivel de recursos económicos del del beneficiario o la beneficiaria no es un factor a tener en cuenta, siendo los requisitos básicos de acceso a la protección los siguientes:
  1. **Estar afiliado a la Seguridad Social y en alta o situación asimilada al alta, en el momento de producirse el hecho causante,** por lo que será preciso que la empresa haya cumplido previamente con estas obligaciones legales. No obstante, la Ley admite que en determinados casos en los que el contrato de trabajo se halla suspendido (incapacidad temporal, maternidad, excedencias, etc.) e incluso extinguido (desempleo), el trabajador o la trabajadora siga bajo la acción protectora del Sistema, éstas son las llamadas "*situaciones*

*asimiladas al alta*", aunque en ellas no siempre se tiene derecho a todas las prestaciones que otorga el Sistema, fijando la ley en cada caso qué prestaciones podrán serle concedidas.

2. **Tener cubiertos los periodos de cotización previos, también llamados "periodos de carencia", que en cada caso sean exigibles**, aunque algunos están exceptuados del cumplimiento de este requisito, así ocurre con las prestaciones derivadas de accidente, sea o no laboral, y de enfermedad profesional (Art. 124.4 TRSS).

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

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

#### **AFILIACIÓN → CONTRIBUCIÓN → PROTECCIÓN**

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

Las únicas prestaciones no contributivas previstas en la actualidad son:

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

#### **AFILIACIÓN → PROTECCIÓN**

En muchas ocasiones resulta complicada la lectura de los textos legales que regulan la Seguridad Social, así como los escritos que sus entidades envían a los ciudadanos, pues se emplean términos y expresiones que en este contexto tienen un significado muy específico. Por ello, resulta conveniente conocerlo a fin de saber si tendremos o no derecho a algún tipo de medida protectora. Con este fin se facilita desde la propia Seguridad Social un glosario de términos de gran utilidad que encontrarás en este enlace. [http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Glosario/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Glosario/index.htm)

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



Sí, es necesario acreditar en todos los casos un periodo previo de cotización o periodo de carencia.



**Únicamente si el hecho causante de la prestación es una enfermedad común.**



Sí, cuando la prestación haya sido causada por accidente o enfermedad común.



Sí, en todos los casos salvo que el trabajador o la trabajadora se halle en situación de alta de pleno derecho.

*Para causar derecho a las prestaciones contributivas es preciso que el trabajador acredite haber cotizado previamente durante los periodos de tiempo que la ley establezca para cada situación protegida, no obstante este requisito no es exigible cuando el hecho causante de la prestación sea un accidente, común o laboral, o una enfermedad profesional (Art. 124.4 TRSS), en consecuencia si se exigirá periodo de carencia cuando la causa sea una enfermedad común.*

## 6.- Prestaciones económicas contributivas.

### Caso práctico

*Uno de los técnicos está de baja como consecuencia de una neumonía por lo que ha enviado el parte médico de baja al centro de trabajo, pero como es su primera baja laboral desconoce sus derechos frente a la Seguridad Social por lo que llama a 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 estudiaremos diferentes prestaciones contributivas del Régimen General, por ser el más importante y el prototipo del Sistema, dado el amplio colectivo asegurado en el mismo.

Prestaciones económicas contributivas
Prestaciones
<b>Incapacidad Temporal.</b>
<b>Incapacidad Permanente.</b>
<b>Maternidad.</b>
<b>Suspensión por riesgo durante el embarazo o lactancia natural.</b>
<b>Paternidad.</b>
<b>Jubilación.</b>
<b>Muerte y supervivencia.</b>

### 6.1.- Incapacidad temporal.

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

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

- Reconocer otra prórroga de 185 días más, (por lo que se llegaría a un máximo de 730 días desde que se inició la baja médica).
- Iniciar un expediente de incapacidad permanente si no se prevé la curación.
- Emitir el alta médica.

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

**Personas beneficiarias:** los trabajadores y trabajadoras que se hayan integrado en el Régimen General, siempre que se hayan afiliado y estén en situación de alta o asimilada en el momento de producirse el hecho causante (enfermedad o accidente), siendo necesario acreditar un periodo previo de cotización de 180 días dentro de los 5 años anteriores al hecho causante si éste fuese una enfermedad común, no se exige periodo de carencia en el resto de casos.

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

1.- I.T. derivada de contingencias comunes	
Cuantía	Base reguladora (BR)
<b>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)</b>	Base de cotización por contingencias comunes del mes anterior / Número de días cotizados en el mes anterior
<b>75% BR a partir del 21º día hasta el alta médica.</b>	

**Entidad pagadora:**

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

2.- I.T. derivada de contingencias profesionales	
Cuantía	Base reguladora (BR) = A + B
<b>75% de la BR a partir del día siguiente al del hecho causante</b>	<p>A = Base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior - Horas extraordinarias / Número de días cotizados en el mes anterior</p> <p>B = Base de cotización por horas extraordinarias del año anterior / Número de días cotizados en el año anterior</p>

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

En aquellos periodos en los que el subsidio corre a cargo de las Entidades aseguradoras, **el pago es realizado directamente por la empresa por delegación**, que posteriormente compensará las cantidades abonadas a los trabajadores y las trabajadoras que hayan causado baja médica con las cuotas que debe ingresar mensualmente en la TGSS.

La prestación de IT puede ser mejorada, esto es, tener una cuantía superior si la empresa voluntariamente decide abonar un complemento (**mejora voluntaria**), o bien está obligada a abonarlo porque el Convenio colectivo así lo establezca (**mejora pactada**). Así por ejemplo, el XVI Convenio Colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado establece sobre esta materia en su artículo 26 lo siguiente:

Artículo 26. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbres o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.
2. Las empresas afectadas por este Convenio, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedad de más de treinta días, complementarán las prestaciones de los seguros de enfermedad y accidentes de trabajo, hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses, a partir de la baja.
3. Los empleados están obligados, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidos por el médico que designe la empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia del empleado a ser reconocido establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el empleado, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

## 6.2.- Maternidad.

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

**Normativa reguladora:** Cap. IV bis del Título II TRSS, Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras desarrollado por R.D. 295/2009, 6 marzo.

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

En caso de fallecimiento del hijo o de la hija 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 o la hija se halle hospitalizado con un máximo de 13 semanas adicionales.

**Personas beneficiarias:** el derecho al descanso se reconoce a uno sólo de los progenitores si ambos trabajan, no obstante, respetando siempre las 6 semanas posteriores al parto que son para la madre, ésta podrá optar por que el padre disfrute de una parte del resto del descanso bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre (disfrute compartido), salvo que la reincorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud. En los casos de adopción o acogimiento, este reparto será decidido por ambos adoptantes de mutuo acuerdo. Estos periodos podrán disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y las trabajadoras.

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

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

### **Prestaciones económicas:**

- ✓ Subsidio del 100% de la base reguladora que será equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, iniciándose el pago el mismo día en que da comienzo el descanso.

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

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

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

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Maternidad/RegimenGeneral/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Maternidad/RegimenGeneral/index.htm)

### 6.3.- Paternidad.

#### Caso práctico

*Hace una semana uno de los encargados comunicó al Centro que había sido padre de su segundo hijo por lo que tomaría el permiso retribuido por nacimiento de hijo de dos días, pero según le había comentado un familiar podía disfrutar de más días y que también cobraría durante ese periodo, pero no a cargo de la empresa sino de la Seguridad Social. Como no estaba muy seguro de si tendría o no derecho a esos días de descanso, decidió llamar al Instituto Nacional de la Seguridad Social donde le informaron que tiene 13 días más de descanso y que durante ese tiempo percibiría el 100% de su última base de cotización si cumplía los requisitos que establece la ley.*

Situaciones protegidas: las mismas **señaladas anteriormente para la maternidad.**

**Normativa reguladora:** Cap. IV bis del Título II TRSS, Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras desarrollado por R.D. 295/2009, 6 marzo.

**Duración:** esta suspensión es compatible con el disfrute de los periodos de descanso por maternidad que pudiera disfrutar el progenitor y su duración será la siguiente:

- a. 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo o hija a partir del segundo.
  - b. 20 días naturales ininterrumpidos, cuando el hijo o la hija que ha nacido o se ha adoptado o acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.
  - c. 20 días naturales ininterrumpidos, cuando se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo hijo o la nueva hija, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%.
- ✓ Este subsidio puede percibirse en cualquier momento desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta que finalice la suspensión por maternidad, o inmediatamente después de la finalización del descanso por maternidad. Se admite la posibilidad de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa, pero nunca la jornada realizada podrá ser inferior al 50 % de la completa.

- ✓ No podrá reconocerse el subsidio por paternidad si el hijo o la hija que se ha acogido fallece antes del inicio de la suspensión. Sin embargo, una vez reconocido el subsidio, éste no se extinguirá aunque fallezca posteriormente.

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

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

**La prestación económica:** es un subsidio de igual cuantía que la de maternidad, esto es, un 100% de la base reguladora (la misma que la de maternidad), iniciándose el pago el mismo día en que da comienzo el descanso.

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

[http://www.seg-](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Paternidad/RegimenGeneral/index.htm)

[social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Paternidad/RegimenGeneral/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Paternidad/RegimenGeneral/index.htm)

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

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

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

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

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

### Caso práctico

*Una de las diseñadoras de páginas web embarazada de tres meses ha causado baja en el centro porque según su médico existe riesgo para su embarazo en su actual puesto de trabajo. Así pues, y aunque su embarazo transcurre con absoluta normalidad, estará sin trabajar hasta después del descanso de maternidad, ya que no hay posibilidad de que pueda trabajar en otro puesto sin riesgo.*

También en este caso la trabajadora percibirá un subsidio de la Seguridad Social.

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

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

**Duración:** será la necesaria para asegurar la protección de su seguridad y salud, mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. Durante este periodo percibirán una prestación económica hasta la reincorporación de la mujer a un puesto compatible con su estado o, en el caso de maternidad, hasta el parto; y en los casos de lactancia natural el derecho se extingue cuando el hijo o la hija cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria decidiese reincorporarse antes.

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

**Prestación económica:** consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora que será equivalente a la establecida para la IT derivada de contingencias profesionales.

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

**Podrás ampliar la información sobre estas prestaciones en la página oficial de la Seguridad Social que encontrarás a través de estos enlaces.**

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Riesgodurantelemba10956/RegimenGeneral/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Riesgodurantelemba10956/RegimenGeneral/index.htm)

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Riesgodurantelact51288/RegimenGeneral/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Riesgodurantelact51288/RegimenGeneral/index.htm)

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 o de la niña con alimentación complementaria a partir del cuarto mes y continuar, si es posible, el amamantamiento junto con las comidas complementarias adecuadas hasta los dos años de edad o más. Obtener esta meta requiere reforzar la "cultura de la lactancia materna" y una de las trabas que la madre lactante puede encontrar es la compatibilidad de su actividad laboral con la lactancia, de ahí que la AEP en colaboración con el INSS ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de los riesgos laborales durante la lactancia materna, que se recoge en el informe que te proporcionamos.

<http://www.seg-social.es/prdi00/groups/public/documents/binario/113410.pdf>

**Indica la duración máxima de la suspensión por riesgo durante la lactancia natural y si tiene derecho o no a un subsidio de la Seguridad Social.**



El contrato se suspende indefinidamente hasta que la trabajadora se reincorpore a su puesto de trabajo, pero solo percibe el subsidio de la Seguridad Social durante 9 meses.



La relación laboral se suspende hasta que el lactante cumpla 6 meses y durante este tiempo percibe un subsidio de la Seguridad Social.



**La relación laboral se suspende hasta que el lactante cumpla 9 meses y durante este tiempo percibe un subsidio de la Seguridad Social, salvo que decida reincorporarse antes.**



El contrato se suspende mientras que la madre certifique la lactancia materna de su hijo o hija y no exista un puesto exento de riesgo, durante este tiempo percibirá el subsidio de la Seguridad Social.

*La duración de la suspensión por riesgo durante la lactancia natural se prolongará mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado, quedando extinguido el derecho en todo caso cuando el hijo o la hija cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria decidiese reincorporarse antes. Durante todo el periodo de suspensión percibirá un subsidio de la Seguridad Social.*

## 6.5.- Incapacidad permanente.

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

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

La incapacidad permanente presenta diferentes grados:

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

**Personas beneficiarias:** las personas que trabajan, afiliadas y en alta o situación asimilada que reúnan el periodo de carencia exigido legalmente cuando la incapacidad derive de enfermedad común (no se exige periodo de cotización previo si el hecho causante fue un accidente, común o laboral, o una enfermedad profesional).

Prestaciones económicas según tipo de incapacidad	
Tipo de incapacidad	Prestación económica
<b>Incapacidad permanente parcial.</b>	Indemnización de 24 mensualidades de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal.
<b>Incapacidad permanente total.</b>	Pensión vitalicia de un 55% de la base reguladora.
<b>Incapacidad permanente absoluta.</b>	Pensión vitalicia del 100% de la base reguladora.
<b>Gran invalidez.</b>	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:

- a. Cuando derive de enfermedad común:  $BR = \text{Suma de las bases de cotización de los 96 meses (8 años) inmediatamente anteriores al hecho causante dividido entre 28.}$

- b. Cuando derive de accidente no laboral: BR = Suma de las bases de cotización correspondientes a un periodo ininterrumpido de 24 meses elegido por la persona beneficiaria dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del accidente.
- c. Cuando la IP derive de contingencias profesionales: BR se calculará tomando las retribuciones efectivamente percibidas en el momento del hecho causante de acuerdo con las reglas que fija el Reglamento de Accidentes de trabajo de 1956.

Las prestaciones económicas por incapacidad permanente originada por riesgos profesionales, en cualquiera de sus grados, aumentarán con un recargo variable del 30% al 50% cuando la empresa haya incumplido las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, siendo el responsable del pago el empresario o la empresaria que incumple.

La página oficial de la Seguridad Social que encontrarás a través de este enlace, recoge toda la regulación jurídica de la incapacidad permanente. No olvides que puedes formular consultas a través de laWeb que serán contestadas por un técnico en la materia, aunque su contenido nunca es vinculante, sino orientativo.

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Incapacidadpermanen10960/RegimenGeneral/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Incapacidadpermanen10960/RegimenGeneral/index.htm)

## 6.6.- La jubilación.

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

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

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

- a. Estar afiliado o afiliada, no siendo necesario hallarse de alta o en situación asimilada para presentar la solicitud.
- b. Acreditar un periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales dos deben haber sido cotizados dentro de los quince años inmediatamente anteriores a la fecha del cese en el trabajo o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar si el trabajador o la trabajadora no se encontraba de alta en el momento de la solicitud.
- c. Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses completos cotizados, más no hay que olvidar que la jubilación se concibe como un derecho y no como una obligación, por lo que no se admite la jubilación forzosa salvo en casos excepcionales previstos por el Gobierno o en los Convenios colectivos.

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

1. Para grupos profesionales con trabajos especialmente penosos, tóxicos, peligrosos e insalubres y para minusválidos con un grado de minusvalía igual o superior al 65 %.
2. La jubilación especial a los 64 años para trabajadoras y trabajadores cuyas empresas los sustituyan por otras personas desempleadas que quedarán vinculadas a través de un contrato de sustitución.
3. La jubilación flexible o parcial consistente en compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial, mediante la reducción de la jornada y el salario dentro de los límites legales (mínimo un

25% y máximo un 75% u 85%, según el caso), y la consecuente minoración de la pensión en proporción a la jornada no trabajada.

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

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

**BR** = suma de las bases de cotización de la persona beneficiaria durante los 300 meses inmediatamente anteriores al cese en el trabajo dividido por 350.

Porcentajes aplicables a la Base Reguladora	
Años cotizados	Porcentaje
<b>15 primeros años.</b>	50 %.
<b>A partir del año décimo sexto.</b>	Por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19 por cien, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18 por cien, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por cien, salvo en el supuesto a que se refiere el apartado siguiente.
<b>Jubilación a edad superior a la mínima.</b>	<p>Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 67 o 65 años, si acredita 38 años y medio cotizados, y siempre que reúna el período mínimo de cotización (15 años), se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del reconocimiento de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados según la siguiente escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Hasta 25 años cotizados, el 2 por 100.</li> <li>✓ Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75 por 100.</li> <li>✓ A partir de 37 años cotizados, el 4 por 100.</li> </ul> <p>Este porcentaje adicional se sumará al previsto anteriormente con carácter general, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite máximo establecido.</p>

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

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

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Jubilacion/RegimenGeneral/index.htm)

## 6.7.- Muerte y supervivencia.

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

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

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

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

Prestaciones por muerte y supervivencia:

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

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

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

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

En los casos de separación o divorcio, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien sea o haya sido cónyuge legítimo. Si hubiera otras personas beneficiarias con derecho a pensión de viudedad (cónyuges separados o divorciados), ésta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada una de ellas con la persona fallecida, garantizándose, en todo caso, el 40 % a favor del cónyuge superviviente o pareja de hecho beneficiaria de la pensión de viudedad.

La pensión de viudedad se extinguirá:

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

B. **Prestaciones de orfandad:**

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

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

### 6.7.2.- Prestaciones de muerte y supervivencia.

En el siguiente enlace puedes encontrar información sobre las prestaciones de muerte y supervivencia.

#### **Prestaciones de muerte y supervivencia.**

✓ **Auxilio por defunción.**

30,05 €, siendo la persona beneficiaria quien se ha hecho cargo de los mismos, sea o no familiar, lo que deberá acreditar con la factura.

✓ **Prestaciones por viudedad.**

→ **Pensión de viudedad vitalicia.**

52% BR salvo que existan cargas familiares y la pensión constituya la principal o única fuente de ingresos del pensionista o de la pensionista, porque los ingresos anuales percibidos no sobrepasen los límites legalmente previstos para cada año, pues en tal caso el porcentaje señalado se incrementa hasta un 70%.

Este mismo porcentaje será el aplicable si se dan estas circunstancias con posterioridad a la muerte.

→ **Subsidio temporal de viudedad.**

Cuando el cónyuge superviviente no tenga derecho a pensión de viudedad porque su matrimonio no ha tenido una duración de un año o porque no existen hijos ni hijas comunes, pero reúne el resto de requisitos, tendrá derecho a esta prestación temporal en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido con una duración de dos años.

→ **Indemnización especial.**

Cuando la muerte fue causada por un riesgo profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional), se abonará una indemnización de seis mensualidades de la BR de la pensión de viudedad al cónyuge sobreviviente. Son aplicables las reglas de reparto proporcional antes vistas para el caso de separación, divorcio o nulidad.

✓ **Prestaciones de orfandad.**

→ **Pensión de orfandad.**

→ La pensión de orfandad será igual al 20% BR sin que la suma de las pensiones de orfandad y viudedad supere el importe de la BR, pues de ser así las pensiones de orfandad se reducirán proporcionalmente. Este límite podrá ser rebasado si concurren varias pensiones de orfandad con una pensión de viudedad y ésta es de un 70 % BR, pero en ningún caso, la suma de las pensiones de orfandad podrá superar el 48 % de la base reguladora que corresponda.

→ Si no existe persona beneficiaria de la pensión de viudedad o ésta fallece posteriormente, la cuantía de la pensión de orfandad se incrementará con el 52 por ciento de la pensión de viudedad. En el caso de existir varios huérfanos o huérfanas con derecho a pensión, este incremento se distribuirá a partes iguales entre todos.

→ En caso de orfandad absoluta las pensiones de orfandad a que tengan derecho por ambos progenitores son acumulables pero sólo se incrementarán con una de las pensiones de viudedad (la de mayor cuantía).

→ Cuando el progenitor superviviente hubiera perdido la condición de persona beneficiaria de la pensión de viudedad según lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de violencia de género, los huérfanos y huérfanas tendrán derecho a los incrementos previstos para los casos de orfandad absoluta.

**→ Indemnización especial**

Cuando la muerte fue debida a un riesgo profesional (accidente de trabajo o enfermedad profesional), se abonará a cada huérfano o huérfana una indemnización de una mensualidad de la BR, y de no existir cónyuge superviviente se repartirá entre todos la indemnización de viudedad.

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

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

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

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

El Convenio Colectivo del Comercio del Metal de Valencia (2009-2012) establece en su capítulo diez sobre Acción social un SEGURO POR INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA Y MUERTE, obligando a todas las empresas afectadas por el convenio a suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte y gran invalidez a favor de cada trabajador y trabajadora por un capital de dieciséis mil trescientos treinta y tres euros con nueve céntimos (16.333'09 €) en cualquiera de las contingencias y durante la duración del presente convenio, hasta 31 de diciembre de 2012.

Las cantidades a asegurar serán:

- ✓ 2011: la resultante de aplicar a dieciséis mil trescientos treinta y tres euros con nueve céntimos (16.333'09 €) un incremento del 1,85%.
- ✓ 2012: la resultante de aplicar dieciséis mil trescientos treinta y tres euros con nueve céntimos (16.333'09 €) un incremento del 2%.

**Finalmente, te proporcionamos el enlace a la página oficial de la Seguridad Social que analiza las diferentes prestaciones por muerte y supervivencia.**

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/MuerteySupervivencia/RegimenGeneral/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/MuerteySupervivencia/RegimenGeneral/index.htm)

## 7.- El Desempleo.

### Caso práctico

*Durante la baja por suspensión por riesgo durante el embarazo y la maternidad de la diseñadora de páginas web se contrató a una sustituta mediante un contrato temporal de interinidad. Una vez que se reincorpore la trabajadora titular, la trabajadora interina podrá solicitar la prestación de desempleo si ha cotizado el tiempo suficiente.*

*No ocurre lo mismo con otro de los empleados que por motivos personales 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 las personas beneficiarias cumplan los siguientes requisitos básicos:

- a. Hallarse en situación legal de desempleo.
- b. Estar afiliados o afiliadas y no haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, salvo excepciones.
- c. Estar inscritos o inscritas como demandantes de empleo en las oficinas del SEPE.
- d. Suscribir el compromiso de actividad, a estos efectos se entenderá por tal, el compromiso que adquiera el trabajador o la trabajadora en situación de desempleo de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en las acciones de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional que determine el SEPE, así como cumplir las restantes obligaciones previstas en la Ley.

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

**Regulación legal:** Título III del TRSS, RD 625/1985, Ley 45/2002, RD 1975/2008 y RDL 2/2009.

Para que exista una **situación legal de desempleo** protegible es preciso que la pérdida del empleo se haya producido por alguna de las causas que señala el Art. 208 TRSS:

1. Suspensión de la relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo (ERE) o por tratarse de una víctima de violencia de género (desempleo temporal).
2. Reducción de jornada y salario entre un 10% y un 70% (desempleo parcial).
3. Extinción de la relación laboral por alguna de las causas siguientes (desempleo total):
  - a. Por ERE, por causas objetivas, o por la muerte, jubilación o incapacidad del empresario o de la empresaria.
  - b. Despido disciplinario procedente o improcedente, sin necesidad de reclamación judicial.
  - c. Resolución del contrato a instancia del trabajador o de la trabajadora en los supuestos de traslado, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incumplimiento grave por parte de la empresa de sus obligaciones, o cuando se trate de una víctima de violencia de género.
  - d. Extinción del contrato temporal por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio contratado, siempre que el trabajador o la trabajadora no se haya negado a prorrogar su duración.
  - e. Extinción durante el periodo de prueba a instancia del empresario o de la empresaria, siempre que la extinción de la relación laboral anterior a su contratación se hubiera producido por causas ajenas a su voluntad, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.
  - f. Extinción del contrato por invalidez permanente total del trabajador o de la trabajadora.

No se encuentran en situación legal de desempleo quienes cesen voluntariamente en el trabajo, y quienes, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado anterior, no

acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través del compromiso de actividad.

**Sujetos protegidos:**

- Los trabajadores y las trabajadoras por cuenta ajena incluidos en el Régimen General y en los Regímenes Especiales que protegen este riesgo o contingencia (R.E. de la minería del carbón, R.E. Agrario y R.E. del mar, entre otros).
- Las personas liberadas de prisión (penados y penadas, presos y presas preventivos).
- Las personas emigrantes retornadas cuando el retorno se produce por haberse extinguido la relación laboral en el extranjero y no tienen derecho a prestación por desempleo en el país de origen.

Es recomendable que examines todos los requisitos para acceder a la prestación económica por desempleo y las obligaciones que conlleva su concesión, pues el incumplimiento de las mismas lleva sanciones aparejadas. En la Web del Servicio Público de Empleo podrás encontrar esta valiosa información.

<http://www.sepe.es/contenido/prestaciones/tramites/reconocimiento.html>

### 7.1.- Protección por desempleo contributivo.

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

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

**Solicitud:** las personas que cumplan los requisitos legalmente previstos deberán solicitar en el SEPE el reconocimiento del derecho a la prestación que nacerá a partir de la fecha en que se inició la situación legal de desempleo siempre que lo solicite dentro de los 15 días hábiles siguientes, pues quienes presenten la solicitud fuera de este plazo, tendrán derecho a la prestación pero ésta nacerá a partir de la fecha de la solicitud, por lo que perderán tantos días de prestación como medien entre la fecha que hubiere tenido lugar el nacimiento del derecho y aquella en que efectivamente se haya formulado la solicitud, salvo casos de fuerza mayor.

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

**Prestaciones contributivas:** la duración y cuantía de la prestación económica por desempleo, total o parcial, estará en función de los periodos cotizados en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo y de las bases de cotización de los últimos 180 días, sin que pueda sobrepasar los límites mínimos y máximos legalmente previstos que se calculan con el Indicador público de rentas de efecto múltiple (IPREM 2011: 532,51 €/mes).

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

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

Cuantía de la prestación		
Periodo de percepción	Cuantía	Base reguladora diaria (BR)
Los primeros 180 días.	70% BR.	Suma de bases de cotización de los últimos 180 días sin horas extras / 180.
Del día 181 en adelante.	60% BR.	

Topes de las prestaciones	
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	

- ✓ El IPREM mensual a tener en cuenta incluye la prorrata de dos pagas extraordinarias (IPREM mensual x 14 / 12) y será el correspondiente al año de reconocimiento de la prestación, manteniéndose en lo sucesivo aunque éste varíe cada año.
- ✓ Únicamente se consideran a cargo del beneficiario los hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, que carezcan de rentas superiores al SMI y convivan con él o tengan derecho a pensión por alimentos en virtud de convenio o resolución judicial dictada en proceso de separación o divorcio.

Durante el cobro de la prestación el SEPE abonará las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes, descontando al trabajador o a la trabajadora únicamente el 65% de la cuota obrera. Estas cotizaciones no serán computables para un futuro derecho a prestaciones por desempleo, salvo cuando se trate de víctimas de violencia de género.

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

<https://sede.sepe.gob.es/dgsimulador/introSimulador.do>

### 7.1.1.- Modalidades de pago de la prestación por desempleo.

#### Caso práctico

*Al solicitar la prestación por desempleo, la trabajadora ha optado por percibir en un solo pago el importe de la prestación ya que piensa constituir junto a una amiga una sociedad laboral para gestionar un negocio en su localidad.*

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

- 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.
- 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 o trabajadoras 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 o trabajadoras autónomos, percibirán de una sola vez una cantidad igual a la inversión realizada, con el límite máximo del 60% del importe de la prestación por desempleo reconocida, ampliable a un 80 % cuando las personas beneficiarias sean hombres hasta 30 años o mujeres hasta 35 años de edad, ambos inclusive.
- C. En los casos anteriormente reseñados en el apartado B, la trabajadora o el trabajador podrá solicitar que la prestación sea destinada a subvencionar su cotización a la Seguridad Social, mientras se halle en alta, hasta agotar la cuantía de la prestación de desempleo reconocida.

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

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

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

### ¿Es compatible la prestación por desempleo con alguna actividad profesional o con el cobro de pensiones?

Sí, pero sólo en los casos siguientes:

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

### Un trabajador o una trabajadora con contrato temporal que finaliza su relación laboral el 1 de septiembre habiendo cotizado 14 meses en los últimos tres años, solicita la prestación a los 30 días hábiles. ¿Tendrá derecho a la prestación contributiva de desempleo?

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

*El trabajador o la trabajadora tendrá derecho a la prestación porque ha cotizado más de 360 días en los últimos 6 años de ocupación, pero como la solicitud no la presentó dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha de la extinción, su prestación nacerá a partir de la fecha de la solicitud, por lo que perderá tantos días de prestación como medien entre la fecha que hubiere tenido lugar el nacimiento del derecho y la fecha de presentación de la solicitud, salvo casos de fuerza mayor.*

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

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

Las causas que lo motivan son:

- a. Traslado de residencia al extranjero por un período continuado inferior a doce meses, para la búsqueda o realización de un trabajo, perfeccionamiento profesional o cooperación internacional.
- b. La situación de maternidad o paternidad.
- c. Cumplimiento de condena de privación de libertad, salvo que el trabajador o la trabajadora tenga cargas familiares y no disponga de renta familiar alguna, en cuyo caso, continuará percibiendo la prestación.
- d. Realización de un trabajo por cuenta ajena de duración inferior a doce meses.
- e. Realización de un trabajo por cuenta propia de duración inferior a veinticuatro meses.
- f. Sanción de suspensión por infracción leve o grave.

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

La reanudación supondrá el derecho a percibir la prestación por desempleo con la base reguladora y porcentaje que corresponda en el momento de la suspensión y por el período que restase, salvo en los casos de suspensión por sanción en los que se reducirá la duración de la prestación reconocida por el tiempo que dure la sanción.

**Las causas de extinción del derecho** son las siguientes:

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

**Es importante que sepas qué se entiende por colocación adecuada a estos efectos, pues el rechazo de ofertas de empleo constituye una infracción grave y muy grave si el rechazo es reiterado. A través de este enlace podrás conocer la definición que hace la ley de este concepto.**

[http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Admin/rdleg1-1994.t3.html#a231](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg1-1994.t3.html#a231)

Cuando se realiza un trabajo por cuenta ajena por tiempo superior a 12 meses se reconoce a los trabajadores y las trabajadoras **el derecho de opción**, esto significa que si no llegó a agotar la prestación anterior, la persona desempleada puede optar entre reanudar la prestación que venía

disfrutando y que no llegó a agotar o bien acceder a la nueva prestación generada con el último empleo. Si opta por la nueva prestación generada se extingue la anterior, pero si opta por reanudar la prestación que venía disfrutando, se pierde la nueva y las cotizaciones que generaron esa prestación no pueden computarse para el reconocimiento de un derecho futuro ni en el nivel contributivo ni en el asistencial, salvo en el caso de trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos.

**Muchos de los trabajadores y trabajadoras en situación de desempleo recurren a la oficina virtual del SEPE para realizar consultas y trámites, por lo que te recomendamos que visites este enlace y te familiarices con su contenido con el fin de que puedas agilizar al máximo las gestiones sin pérdidas de tiempo.**

<http://www.sepe.es/contenidos/OficinaVirtual/index.html>

## 7.2.- Protección por desempleo asistencial.

**Personas beneficiarias:** la protección en el nivel asistencial está prevista exclusivamente para personas desempleadas que no tengan derecho a la prestación en el nivel contributivo, bien por no reunir alguno de los requisitos necesarios, o por haber agotado la prestación por desempleo contributiva.

**Prestaciones asistenciales:** existen diferentes tipos de subsidio y en cada uno de ellos se exigen unos requisitos específicos, pero en todos los casos la ley exige unos requisitos comunes que son:

- 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 (en 2009 el límite está en 468,00 €).
- Encontrarse inscrito o inscrita como demandante de empleo sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, sin causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales.

**A continuación puedes información sobre la protección por desempleo asistencial.**

Protección por desempleo asistencial.		
Tipo de subsidio	Duración	Cuantía
Personas desempleadas que han agotado la prestación contributiva de desempleo con responsabilidades familiares.	Entre 18 y 30 meses, en función de la edad (< o > 45 años), de si tiene o no responsabilidades familiares y de la duración de la prestación agotada.	80% IPREM
Personas desempleadas mayores de 45 años que han agotado la prestación contributiva de desempleo y carecen de responsabilidades familiares.	6 meses.	80% IPREM
Personas desempleadas mayores de 45 años que han agotado una prestación contributiva de desempleo de 24 meses de duración.	6 meses con posibilidad de prórroga.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 80% IPREM si no tiene familiares a cargo.</li> <li>✓ 107% IPREM si tiene 2 familiares a cargo.</li> <li>✓ 133% IPREM si tiene 3 o más familiares a cargo.</li> </ul>
Emigrantes retornados.	18 meses.	80% IPREM
Liberados y liberadas de prisión.	18 meses.	80% IPREM
Trabajadores o trabajadoras en	18 meses.	80% IPREM

<b>paro tras la revisión de su incapacidad permanente.</b>		
<b>Personas desempleadas que han cotizado sólo 3, 4 o 5 meses con responsabilidades familiares.</b>	3, 4 o 5 meses según el periodo cotizado.	80% IPREM
<b>Personas desempleadas que han cotizado sólo 6 meses con o sin responsabilidades familiares.</b>	6 meses si no tiene responsabilidades familiares, y 21 si acredita que las tiene.	80% IPREM
<b>Personas desempleadas mayores de 52 años.</b>	Hasta la jubilación.	80% IPREM
<b>Trabajadores y trabajadoras fijos-discontinuos</b>	Igual al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.	80% IPREM

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

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

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

La última medida protectora adoptada por el Gobierno en esta materia es el "*Programa Temporal de Protección por Desempleo e Inserción*" cuyo objetivo es facilitar cobertura económica a personas en situación de desempleo que hayan agotado la prestación por desempleo contributiva o el subsidio por desempleo a partir del 1 de agosto de 2009, siempre que adquieran el compromiso de actividad y carezcan de rentas superiores a 468 euros mensuales en 2009. Dicho programa se ha prorrogado.