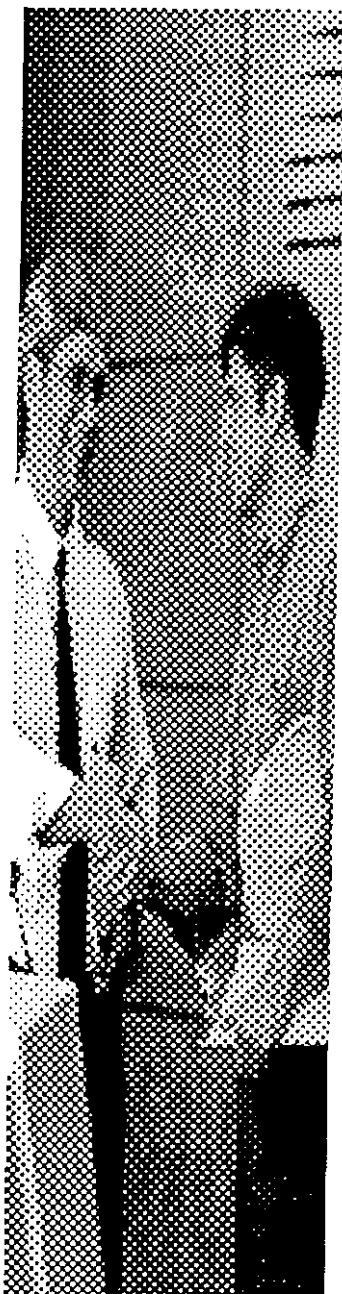


# TEMA 39



**CEDE**

**FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL**

*Desarrollo de los temas*

***Situaciones protegibles por la Seguridad Social. Concepto, requisitos y cuantía de las prestaciones económicas. El régimen especial de trabajadores autónomos.***

elaborado por  
EL EQUIPO DE PROFESORES  
DEL CENTRO DOCUMENTACIÓN

## **GUIÓN - ÍNDICE**

### **1. INTRODUCCIÓN**

### **2. LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. CONCEPTO Y CLASES**

- 2.1. Condiciones generales de acceso a las prestaciones
- 2.2. Contenido básico de las prestaciones
- 2.3. Prescripción
- 2.4. Tributación

### **3. PRESTACIONES**

- 3.1. Prestación de asistencia sanitaria
- 3.2. Incapacidad temporal
- 3.3. Maternidad y paternidad.
- 3.4. Prestación por incapacidad permanente.
- 3.5. Las indemnizaciones lesiones permanentes no invalidantes
- 3.6. La jubilación.
- 3.7. Fallecimiento
- 3.8. Prestaciones por actos terroristas
- 3.9. Prestaciones familiares
- 3.10. Desempleo.

NOTA: El opositor consultara las cuantías mínimas publicadas en cada momento. [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

### **4. RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

## BIBLIOGRAFÍA

- ALARCÓN CARACUEL & GONZÁLEZ ORTEGA. **Compendio de Seguridad Social**. Tecnos.
- ALMANSA PASTOR, J.M. **Derecho de la Seguridad Social**. Tecnos.
- ALONSO OLEA & TORTUERO PLAZA. **Instituciones de Seguridad Social**. Madrid: Civitas.
- BARBA, A. **Prestaciones Económicas de la Seguridad Social**. Editorial CISS.
- MONTOYA MELGAR, A. **Derecho del Trabajo**. Madrid, última edición.
- SEMPERE NAVARRO, A.V.; GALIANA MORENO, J.M. **Legislación Laboral y de Seguridad Social**. Ed. Aranzadi, última edición actualizada.
- SEMPERE NAVARRO, A.V. y LUJÁN ALCARZ, J. (Coord.). **Casos prácticos de derecho del Trabajo y Seguridad Social**. Madrid: Colex.
- **Memento práctico “Social”**. Ed. Francis Lefebvre.
- **Dossier práctico “Nuevo Estatuto del Trabajador Autónomo”**. Ed. Francis Lefebvre.
- **Memento práctico “Contratos”**. Ed. Francis Lefebvre.
- **Estatuto de los trabajadores**. Ed. Civitas.
- **Constitución Española**. Ed. Civitas.
- **Normativa laboral vigente**.

## COMENTARIO BIBLIOGRÁFICO

Existen en la actualidad un gran número de manuales donde se abordan, tanto la teoría como la práctica del tema que nos ocupa, es fundamental que se trate de últimas ediciones, ya que es una materia que en mayor o menor medida evoluciona.

El opositor deberá, además de consultar estos y otros manuales, conocer la legislación vigente (a través de cualquiera de las páginas web indicadas en el tema), los distintos artículos de opinión, así como la prensa y publicaciones especializadas.

## 1. INTRODUCCIÓN

El sistema de la Seguridad Social protege a las personas incluidas en su campo de aplicación, en las contingencias o situaciones generadas por enfermedad, accidentes, pérdida de empleo, vejez, entre otras, mediante la concesión de prestaciones tanto económicas como asistenciales.

La acción protectora de la Seguridad Social se divide en dos grandes modalidades de cobertura, la modalidad contributiva y la modalidad no contributiva.

## 2. SITUACIONES PROTEGIBLES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Son el conjunto de actuaciones de contenido sanitario o económico diseñadas por la Seguridad Social para hacer frente a las contingencias incluidas en su ámbito de cobertura.

La acción protectora de la Seguridad Social se divide en dos grandes modalidades de cobertura:

**La modalidad contributiva** tiene como objetivo el reconocimiento de prestaciones sustitutivas de salarios a los trabajadores y a sus familiares cercanos, cuando aquellos pierden temporal o definitivamente sus rentas de trabajo como consecuencia de la aparición situaciones cubiertas por esta modalidad.

Para hacer frente a estas contingencias, la Seguridad Social dispone de las siguientes prestaciones sanitarias y económicas:

- Asistencia sanitaria.
- Incapacidad temporal.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural.
- Maternidad.
- Paternidad.
- Incapacidad permanente.
- Lesiones permanentes no invalidantes.
- Jubilación.
- Muerte y supervivencia.
- Prestaciones por actos terroristas.

- Prestaciones familiares.
- Prestaciones del SOVI.
- Prestaciones de seguro escolar.
- Desempleo.

**La modalidad no contributiva** tiene como objetivo el reconocimiento de prestaciones dirigidas a compensar las necesidades de las personas que carecen del mínimo vital de rentas legalmente establecido.

Para hacer frente a las situaciones de necesidad de las personas que carecen del mínimo vital de rentas legalmente establecido, la Seguridad Social dispone de las siguientes prestaciones:

- Asistencia sanitaria.
- Invalidez.
- Jubilación.
- Familiares por hijo a cargo.

## 2.1. CONDICIONES GENERALES DE ACCESO A LAS PRESTACIONES

### a) Modalidad contributiva

Con carácter general, es necesario reunir, en el momento de producirse la situación protegida, los siguientes requisitos:

- Encontrarse afiliado y en alta o alta asimilada. Entendemos como situación asimilada de alta:

1. La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.
2. El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo.
3. El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
4. Para los artistas y profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la conside-

ración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

5. El convenio especial de diputados y senadores y de gobernantes y parlamentarios de Comunidades Autónomas.

6. El período de suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.

7. La situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.

– Acreditar un período mínimo de cotización (no se exige, período mínimo cotizado cuando es accidente de trabajo o enfermedad profesional, tampoco se exige en el supuesto de accidente no laboral).

#### **b) Modalidad no contributiva**

Además de producirse el hecho causante de la situación protegida, es necesario, con carácter general:

- Acreditar un nivel de rentas no superior al mínimo establecido.
- Acreditar un período mínimo de residencia en territorio español.

## **2.2. CONTENIDO BÁSICO DE LAS PRESTACIONES**

#### **a) Modalidad contributiva**

Con carácter general, las prestaciones se calculan aplicando a una base reguladora unos determinados porcentajes:

**La base reguladora:** está compuesta por la suma de los salarios de cotización de un determinado número de meses previos al momento de causar el derecho.

**El porcentaje (o porcentajes):** es diferente para cada prestación y de carácter fijo, salvo el aplicable a la jubilación, que es variable y se establece en función de los años cotizados.

#### **b) Modalidad no contributiva**

Las prestaciones son de cuantía fija, restándose de la mismas los ingresos que acrediten los beneficiarios.

### 2.3. PRESCRIPCIÓN

El derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquél en que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate.

### 2.4. TRIBUTACIÓN

Las percepciones derivadas de la acción protectora de la Seguridad Social se encuentran sujetas a tributación por el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. Están exentas:

- Las pensiones de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez.
- Las prestaciones familiares por hijo a cargo.

## 3. PRESTACIONES

La acción protectora comprende también prestaciones de asistencia social y servicios sociales.

Estas prestaciones tienen carácter mínimo y obligatorio para las personas incluidas en su campo de aplicación -salvo algunas prestaciones en determinados regímenes especiales-, y pueden ser mejoradas voluntariamente.

Las pensiones del Régimen General son incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que expresamente se diga lo contrario. En caso de incompatibilidad, quien tenga derecho a dos o más pensiones ha de optar por una de ellas.

Las pensiones son inembargables en la cuantía del salario mínimo interprofesional, las cantidades superiores se embargan conforme a la misma escala establecida para el embargo de los salarios.

A partir del 1-1-2013, para el acceso a las pensiones de la Seguridad Social, así como para la determinación de la cuantía de las mismas, los plazos establecidos en años, semestres, trimestres o meses, serán objeto de adecuación a días, mediante las correspondientes equivalencias (LGSS disp.adic.61<sup>a</sup>).

A efectos del mantenimiento del derecho de las prestaciones económicas en las que se exija la residencia en territorio español, se entiende que el beneficiario de dichas prestaciones, tiene su residencia habitual en España aun cuando haya tenido estancias en el extranjero siempre que éstas no superen los 90 días a lo largo de cada año natural, o cuando la ausencia de territorio español esté motivada por causas de enfermedad debidamente justificadas (LGSS disp.adic.65<sup>a</sup> redacc L 22/2013).

### 3.1. PRESTACIÓN DE ASISTENCIA SANITARIA

La asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud (SNS), se garantizará a aquellas personas que ostenten la condición de asegurado.

Tendrán la condición de asegurado aquellas personas que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

1. Ser trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia, afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada a la de alta.
2. Ostentar la condición de pensionista del sistema de la Seguridad Social.
3. Ser perceptor de cualquier otra prestación periódica de la Seguridad Social, incluidas la prestación y el subsidio por desempleo u otras de similar naturaleza.
4. Haber agotado la prestación o el subsidio por desempleo u otras prestaciones de similar naturaleza, encontrarse en situación de desempleo, no acreditar la condición de asegurado por cualquier otro título y residir en España. Este supuesto no será de aplicación a las personas a las que se refiere el artículo 3 ter de la Ley 16/2003, de 28 de mayo (extranjeros no registrados ni autorizados como residentes en España).

### 3.2. INCAPACIDAD TEMPORAL

La **incapacidad temporal** es la situación en la que se encuentra el trabajador que está temporalmente incapacitado para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social. Los trabajadores que se hallan en esta situación tendrán derecho a percibir un subsidio económico, cuya finalidad es paliar la ausencia de salarios derivada de la imposibilidad de trabajar.

Las **causas** que pueden provocar esta incapacidad son:

- Enfermedad común o profesional.



- Accidente, sea o no de trabajo.
- Periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescribe la baja del trabajo.

Durante la situación de incapacidad temporal se produce la suspensión de la relación laboral, por lo que cesan las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo. El tiempo que el trabajador esté en esta situación será computable a efectos de antigüedad, teniendo el trabajador derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo en cuanto cese la misma.

Para poder ser **beneficiario** de esta prestación se deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar afiliado a la Seguridad Social y en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del hecho causante. Si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se consideran de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.
- Tener cubierto el período mínimo de cotización exigido solo en caso de enfermedad común, fijado en 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante. En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige período previo de cotización.

La **cuantía** de la prestación varía en función de la duración de la incapacidad temporal y consiste en un % aplicable sobre la Base Reguladora:

Este porcentaje será:

– En caso de **enfermedad común y accidente no laboral**:

60% desde el día 4 hasta el 20 inclusive.

75% desde el día 21 en adelante.

– En caso de **accidente de trabajo y enfermedad profesional**:

75% desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho (esto es desde el día siguiente a la baja).

### La Base Reguladora

### FÓRMULAS PARA CALCULAR LA BASE REGULADORA EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

#### Enfermedad común o Accidente no laboral

$$BR = \frac{\text{Base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja}}{\text{Número de días a que se refiere la cotización}}$$

30 si el mensual

28, 29, 30, 31 si es diaria

Grupos 1-7 = cotización mensual.

Grupos 8-12 = cotización diaria.

### FÓRMULAS PARA CALCULAR LA BASE REGULADORA EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

#### Accidente de trabajo o enfermedad profesional

$$BR = A + B$$

$$A = \frac{\text{Base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la baja} - \text{Las horas extraordinarias realizadas ese mes}}{\text{Número de días cotizados dicho mes}}$$

30 si el mensual

28, 29, 30, 31 si es diaria

$$A = \frac{\text{Horas extras cotizadas durante el año anterior a la baja}}{\text{Número de días cotizados durante el año anterior a la baja}}$$

360 si la retribución es mensual

365,366 si la retribución es diaria

El nacimiento del derecho a la prestación tendrá lugar:

- En caso de **enfermedad común o accidente no laboral**, desde el cuarto día de la fecha de baja en el trabajo.
- En caso de **accidente de trabajo o enfermedad profesional**, desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

### Duración de la prestación.

El subsidio se abona mientras dure la IT en las condiciones mencionadas -necesidad de asistencia sanitaria e imposibilidad de trabajar-. Su plazo de duración, contabilizado desde el primer día de incapacidad, es:

	Plazo máximo	Prórroga máxima	Plazo para examinar al interesado a efectos de IP	Plazo máximo de demora en la calificación de IP
Contingencias comunes o profesionales	365 días	+ 180 días (total 545)	+ 3 meses	730 días desde el inicio de la IT

Así según su duración se producen diversas **situaciones sucesivas**:

1. Durante los primeros 365 días: la IT es controlada por los servicios médicos de salud.
2. Transcurridos 365 días, durante los siguientes 180 días (es decir, hasta 545 días naturales), la competencia es asumida por el INSS.
3. Transcurridos 545 días naturales finaliza la IT y el INSS debe decidir entre:
  - emitir el alta médica;
  - iniciar un expediente de incapacidad permanente.

Durante los 3 meses siguientes, el INSS tiene de plazo para examinar al interesado a efectos de calificar o no la situación de incapacidad permanente. No obstante, hasta un máximo de 730 días naturales sumados los de IT y los de prolongación de sus efectos, se puede demorar la calificación de la incapacidad permanente en caso de que, continuando en la necesidad de tratamiento médico, exista la expectativa de recuperación o mejora del estado del trabajador con vistas a su reincorporación laboral.

En lo que se refiere al pago de la prestación, será según los casos a cargo de la Entidad Gestora, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Profesional o la propia empresa:

- Cuando la baja derive de **enfermedad común o accidente no laboral**, los días comprendidos entre el cuarto y el decimoquinto, ambos inclusive, corren a cargo del empresario, el resto de la Entidad Gestora o Mutua.

Las empresas pueden sin embargo asumir el pago, a su cargo, de los subsidios económicos por incapacidad temporal derivado tanto de enfermedad común como de accidente no laboral, mediante la llamada colaboración de empresas con las Entidades Gestoras.

- Si la incapacidad temporal deriva de **contingencias profesionales** el pago corre a cargo de la Entidad Gestora o de la Mutua.

### **Colaboración voluntaria de las empresas**

Las empresas pueden colaborar voluntariamente en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social asumiendo directamente, a su cargo, el pago de las prestaciones económicas derivadas de la IT por enfermedad común o accidente no laboral de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Los empresarios que deseen acogerse a esta modalidad de colaboración han de optar, en modelo de solicitud oficial, ante la Tesorería Provincial o Administración donde el empresario solicite la apertura de la cuenta de cotización o, en su defecto, de su domicilio.
2. Las empresas ya inscritas que deseen acogerse a esta modalidad de colaboración o renunciar a ella han de efectuar igual opción, antes del 1 de octubre de cada año, relacionando todos los códigos correspondientes a la empresa. Dicha opción tiene efectos desde el 1 de enero del ejercicio siguiente.
3. Las opciones mencionadas afectan a todos los trabajadores de la empresa, con independencia de que figuren en diferentes cuentas de cotización.

Las empresas tienen las obligaciones siguientes:

- a) Pagar directamente y a su cargo la prestación económica de la IT de sus trabajadores, sin que pueda ceder, transmitir o asegurar dicha obligación.
- b) Destinar los posibles excedentes económicos a una «reserva de estabilización», el resto a la mejora de las prestaciones.

- c) Dar cuenta a los representantes legales de los trabajadores, al menos semestralmente, de la aplicación de las cantidades deducidas de la cuota de la Seguridad Social.
- d) Llevar en su contabilidad una cuenta que recoja todas las operaciones relativas a la colaboración.

Tienen el derecho de reducir la cuota que le correspondería satisfacer si no existiera la colaboración, mediante la aplicación del coeficiente que, anualmente, fija el MESS. Para 2015 el coeficiente reductor de la cotización aplicable a las cuotas devengadas por las empresas que hayan optado por la colaboración voluntaria, exclusivamente, en la gestión de la IT, derivada de contingencias comunes, es: 0,045. El importe a deducir de la cotización se determina multiplicando por el coeficiente señalado la cuota íntegra resultante de aplicar el tipo único vigente a las correspondientes bases de cotización.

### 3.3.- MATERNIDAD Y PATERNIDAD.

La situación de **maternidad** y la de **paternidad** produce la **suspensión del contrato** por lo que se establece una prestación económica para compensar la pérdida de retribución durante el tiempo que dure dicha suspensión.

Por otra parte, el período de maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato o que se inicie durante la percepción de la prestación de desempleo, se considera de **cotización efectiva** a efectos de la incapacidad permanente, jubilación, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Está previsto, además, una prestación en caso de tener que suspender el contrato por **riesgo** durante el **embarazo** o durante la **lactancia** natural. Se establece también, una prestación para cubrir la posible reducción de jornada para el **cuidado de menores afectados por cáncer** u otra enfermedad grave; así como, siempre que no se supere un determinado límite de ingresos, unas **prestaciones familiares** que consisten en una serie de asignaciones económicas unidas al nacimiento o adopción de hijos o al hecho de tenerlos a cargo.

#### 3.3.1. PRESTACIONES POR MATERNIDAD

La situación de maternidad puede devengar el derecho a las siguientes **prestaciones**:

1. Asistencia sanitaria.
2. Subsidio por riesgo durante el embarazo.
3. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural.

4. Subsidio por maternidad, adopción o acogimiento contributivo,
5. Subsidio especial de maternidad no contributivo.

Los trabajadores durante la suspensión del contrato en estos supuestos, han de beneficiarse de cualquier **mejora en las condiciones de trabajo** a las que hubieran podido tener derecho.

El **despido** durante estas situaciones es considerado nulo, si no fuera procedente.

### 1. Asistencia sanitaria

Es aplicable la normativa general de la prestación de asistencia, con las particularidades que, a continuación, se recogen.

Tienen derecho a la asistencia sanitaria, con cargo a la Seguridad Social, durante el período de **gestación, parto y puerperio**, las **aseguradas y beneficiarias** y las trabajadoras **extranjeras** no registradas ni autorizadas como residentes en España.

La asistencia sanitaria **comprende**: la atención precoz y el seguimiento sanitario del embarazo; la preparación para el parto; la visita durante el primer mes del postparto

Las trabajadoras incluidas en el campo de aplicación de un régimen de la Seguridad Social, aunque su empresario haya incumplido sus obligaciones al respecto, se consideran de pleno derecho en **situación de alta** a efectos de la asistencia sanitaria por maternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

Las **ausencias** del trabajo para la realización de los **exámenes prenatales**, así como para las técnicas de **preparación al parto**, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada laboral, son remuneradas.

### 2. Riesgo durante el embarazo

Se considera **situación protegida** a efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo la **suspensión del contrato**, con reserva de puesto de trabajo, cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo no sea técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, cuando ello no quede acreditado no se puede acceder a la suspensión del contrato. La trabajadora ha de estar **afiliada y en alta** en la Seguridad Social, pero se considera de pleno derecho en situación de alta aunque su empresa hubiera incumplido sus obligaciones.

Si la trabajadora se halla en situación de **incapacidad temporal**, no procede el reconocimiento de esta prestación hasta que se extinga la situación de incapacidad temporal. En cambio, **no** se considera **situación protegida** la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.

Durante el período de suspensión se mantiene la **obligación de cotizar**, en los mismos términos expuesto para la situación de maternidad, con posibilidad de bonificación de la cuota en caso de ser sustituida mediante un **contrato de interinidad** que, a su vez, también tiene prevista una bonificación.

La prestación **nace** el día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por esta causa y **finaliza** el día anterior al inicio de la suspensión por maternidad o el de la reincorporación a su puesto de trabajo u otro compatible con su estado. También se extingue por extinción del contrato de trabajo, interrupción del embarazo o fallecimiento de la trabajadora.

La **gestión** y el **pago** de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponden a la entidad gestora o a la mutua, por mensualidades vencidas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con independencia de que durante la mencionada situación se produzca un **cambio de la entidad**.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo consiste en un **subsidio** equivalente al 100% de la base reguladora, que ha de ser equivalente a la que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales

### 3. Riesgo durante la lactancia natural

A efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera **situación protegida** aquella en que se encuentra la trabajadora durante el periodo de **suspensión del contrato** de trabajo, con mantenimiento de la obligación de cotizar, en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados). Así pues, para acceder a esta prestación han de cumplirse todos los **requisitos** previstos de manera sucesiva, esto es, la identificación de riesgos específicos, la imposibilidad de adaptación de las condiciones del puesto específico y por último la imposibilidad de cambio de la trabajadora a otro puesto que no tenga esos riesgos.

El derecho al subsidio **se extingue** por:

- a) Cumplir el hijo los 9 meses de edad.
- b) Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo o actividad profesional anterior o a otros compatibles con su estado.
- c) Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas o cese en el ejercicio de la actividad profesional.
- d) Interrupción de la lactancia natural.
- e) Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.

Tanto la trabajadora como la empresa están **obligadas a comunicar** a la entidad gestora o colaboradora cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio.

La **prestación económica** por riesgo durante la lactancia natural se concede a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

#### 4. Subsidio por maternidad contributivo

A efectos de la prestación por maternidad se consideran protegidas, durante los períodos de descanso, las **situaciones** de: **maternidad, adopción y acogimiento familiar**, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores con discapacidad 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. Se considera también situación protegida la constitución de **tutela** sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor, así como aquellas **instituciones jurídicas** declaradas por resoluciones judiciales o administrativas **extranjeras**, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cuya duración no sea inferior a un año, cualquiera que sea su denominación. En cambio, no se consideran equiparables al acogimiento preadoptivo, permanente o simple, otras posibles modalidades de acogimiento familiar distintas a las mencionadas anteriormente

La **gestión** de las prestaciones económicas de maternidad corresponde directa y exclusivamente a la entidad gestora.

##### a. Beneficiarios



Pueden ser beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores, **cualquiera que sea su sexo**, incluidos en la situación protegida siempre que reúnan los siguientes **requisitos**:

1. Estar **afiliados y en alta** o situación asimilada al alta, en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.
2. Acreditar un período mínimo de **cotización** que varía según la edad del beneficiario en la fecha del parto, o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
  - a) Si el trabajador tiene **menos de 21 años** de edad, no se exige período mínimo de cotización.
  - b) Si el trabajador tiene **cumplidos entre 21 y 26 años** de edad, el período mínimo de cotización exigido es de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considera cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
  - c) Si el trabajador es **mayor de 26 años** de edad, el período mínimo de cotización exigido es de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considera cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

En el supuesto de **parto**, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada es la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda. Lo mismo en el supuesto de **adopción internacional** con necesidad de desplazamiento, en el que la edad es la que tenga el interesado en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que corresponda.

En caso de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, ambos **progenitores** tienen que reunir de forma independiente los requisitos exigidos.

#### **b. Procedimiento para el reconocimiento del subsidio**

El trabajador o trabajadora ha de presentar **solicitud**, acompañada de la documentación requerida, en modelo normalizado a la Dirección Provincial de la entidad gestora correspondiente de la provincia donde tenga su domicilio. El **contenido** de la solicitud debe recoger: el motivo, la fecha de inicio y la distribución prevista del período de descanso de cada uno de los beneficiarios y los datos relativos a la empresa.

A la vista de la documentación aportada, el Director Provincial de la entidad gestora dicta **resolución** expresa y la notifica, en el plazo de 30 días desde la recepción de la solicitud del interesado, en orden al reconocimiento del derecho a la prestación económica por maternidad.

### c. Duración

El **nacimiento** del subsidio se produce el mismo día en que comience el período de descanso correspondiente.

Respecto a su duración, hay que diferenciar el supuesto de **parto** del de **adopción o acogimiento**, así como si es disfrutado por la madre o también por el padre. Por otra parte, es posible disfrutar los períodos de descanso en régimen de jornada completa o a **tiempo parcial**.

### Descanso en el supuesto de parto

El descanso previsto para el supuesto de parto tiene una **duración** de 16 semanas. Dicho período puede ser disfrutado únicamente por la madre o, a opción de ésta, en caso de que ambos trabajen también por el otro progenitor.

El período de disfrute puede ser **diferente** en los siguientes **supuestos**:

1. **Parto múltiple**: se amplía en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.
2. **Discapacidad del hijo** o del menor adoptado o acogido: la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tiene una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuye a opción de los interesados, que pueden disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida
3. **Fallecimiento del hijo**: el período de suspensión no se ve reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. Ello es de aplicación aun cuando

el feto no reúna las condiciones establecidas para adquirir la personalidad (nacimiento con vida, desprendido por entero del seno materno (CC art.30), siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, 180 días.

4. **Hospitalización de neonato:** se puede suspender el cómputo del período de descanso o, en su caso, ampliar su duración.

### Descanso por la madre

La **distribución** del período de descanso correspondiente se realiza por la madre, siempre que 6 semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto (**descanso obligatorio**).

Una vez iniciado el período de descanso, la beneficiaria **no puede volver al trabajo** hasta que hayan transcurrido las 6 semanas de descanso obligatorias después del parto. Y ello, con independencia de sobrevenir el parto en fecha posterior a la prevista por el médico o de fallecimiento del hijo.

### Descanso por ambos progenitores

En caso de que ambos progenitores trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de **descanso obligatorio** para la madre, el descanso puede disfrutarse por los dos progenitores por **opción** ejercitada por la madre al inicio del descanso por maternidad, a favor de que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma **simultánea o sucesiva** con el de la madre. El otro progenitor puede seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de **disfrute simultáneo** de períodos de descanso, la suma de los mismos no puede exceder de las 16 semanas previstas, o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Aunque la madre haya optado por que el padre disfrute de una parte del período de descanso, si se produce el **fallecimiento del otro progenitor** antes de haberlo completado, la madre puede ser beneficiaria del subsidio que reste hasta alcanzar la duración máxima, incluso aunque se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

Por otra parte, la citada opción de la madre al iniciarse el período de descanso por el disfrute en favor del otro progenitor puede ser **revocada** por la misma si sobrevienen hechos

que hagan inviable su aplicación, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación o causas análogas.

### Descanso por el otro progenitor

El otro progenitor puede disfrutar del descanso de maternidad en los siguientes supuestos:

1. En el caso de que la **madre** sea trabajadora por cuenta propia, incorporada a la mutualidad de previsión social del colegio profesional correspondiente, y **no tenga derecho** a prestaciones por no estar prevista la protección de la maternidad, o porque la madre no se halle incluida en el régimen especial de autónomos ni en una mutualidad de previsión social alternativa, el otro progenitor, si reúne los requisitos, tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que es compatible con el ejercicio del derecho de suspensión del contrato por paternidad.
2. El mismo tratamiento se otorga cuando la interesada, por causas ajenas a su voluntad, **no reúna las condiciones exigidas** para la concesión de la prestación a cargo de la **mutualidad**, pese a haber optado por incluir la protección por maternidad desde el momento en que pudo ejercitar dicha opción, con ocasión del ejercicio de la actividad profesional. Sin embargo, no tiene derecho el otro progenitor al subsidio en el sistema de la Seguridad Social si la **madre** tuviese **derecho** a prestaciones por maternidad en el sistema de previsión derivado de su actividad profesional, independientemente de su duración o de su cuantía, o cuando no alcance este derecho por **no** haber incluido **voluntariamente** la cobertura de esta prestación,
3. Si la **madre** trabajadora **no** reúne el **periodo mínimo de cotización** requerido y se le reconoce el **subsidio** no contributivo, el otro progenitor, a opción de la madre, puede percibir el subsidio de naturaleza contributiva, durante el periodo de descanso que corresponda, descontando la duración y el incremento del subsidio no contributivo. Dicho subsidio es compatible con el de paternidad. La opción por el disfrute del permiso en favor del otro progenitor debe realizarla la madre al inicio del descanso.
4. En caso de **fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo

la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto, siempre que aquél acredite los requisitos exigidos. En estos casos, el disfrute de esta prestación es compatible con el derecho al subsidio por paternidad.

### Parto prematuro/hospitalización de neonato

Se establecen dos posible **mejoras** del descanso de maternidad en los siguientes supuestos:

1. En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de **suspensión puede computarse**, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre, si bien, en caso de **fallecimiento de la madre**, el otro progenitor puede interrumpir el disfrute del permiso incluso durante las 6 semanas siguientes al parto.

El permiso se puede **reanudar** a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el periodo que reste por disfrutar y con la misma **cuantía** de antes de la interrupción, salvo modificación por nueva base mínima de cotización o revisión salarial con efectos retroactivos. No se interrumpe la percepción del subsidio por maternidad si durante el periodo de percepción del mismo se extingue el contrato de trabajo del beneficiario o se produce el cese de la actividad.

2. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, **hospitalización** a continuación del parto, por un **período superior a 7 días**, el período de **suspensión se amplía** en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un **máximo** de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle. Esta ampliación de la duración del descanso por maternidad corresponde en los casos en que el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, y a estos efectos se tienen en cuenta las hospitalizaciones iniciadas dentro de los 30 días naturales siguientes al parto. Para ello, se requiere **documento** expedido por el **centro hospitalario** acreditativo de dicha hospitalización, en el que se especifiquen las circunstan-

cias que, afectando al recién nacido y determinan dicho internamiento, así como las fechas de su inicio y de su finalización.

El disfrute del periodo adicional del subsidio corresponde a la **madre** o, a opción de la misma, al **otro progenitor**, si reúne los requisitos necesarios y disfruta del descanso. Cuando el **subsidio** por maternidad sea **compartido**, éste se abona a cada beneficiario durante la parte de los periodos de descanso que hayan sido disfrutados efectivamente por cada progenitor, adoptante o acogedor. La percepción del subsidio puede efectuarse, en estos casos, de forma simultánea o sucesiva con el del otro progenitor.

En caso de **parto múltiple** no se pueden acumular los períodos de hospitalización de cada uno de los hijos si son simultáneos.

La posibilidad de **ampliación** tiene lugar aun cuando el beneficiario haya decidido **interrumpir** el disfrute del mencionado permiso, de acuerdo con lo expuesto.

#### **Descanso en el supuesto de adopción o acogimiento**

En caso de adopción o acogimiento, tanto **preadoptivo** como **permanente** o **simple**, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de:

- menores de 6 años;
- menores de edad mayores de 6 años, cuando se trate de menores con discapacidad 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.

Su **duración** es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en 2 semanas por cada menor a partir del **segundo**, así como en el supuesto de hijo, o menor adoptado o acogido, con **discapacidad**. No se reduce la duración de la prestación económica aunque se produzca el **fallecimiento de hijos** adoptados o de menores acogidos, salvo que los adoptantes o acogedores soliciten reincorporarse a su puesto de trabajo. En este caso, si el periodo de descanso estaba distribuido entre ambos adoptantes o acogedores, la parte no consumida por uno de ellos no se acumula al periodo disfrutado por el otro.

El descanso puede ser solicitado **por los progenitores**. En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión (incluido el adicional para hijo o menor con discapa-

cidad) se distribuye a **opción** de los interesados, que pueden disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no puede exceder de las 16 semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En los supuestos de **adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### Extinción

Son **causas** de extinción:

- a) El transcurso de los plazos máximos.
- b) La reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración cuando sea el único beneficiario.
- c) En el supuesto de disfrute sucesivo o simultáneo por ambos progenitores, por la reincorporación voluntaria al trabajo de uno de ellos o de ambos, con anterioridad al cumplimiento de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso correspondientes. En este caso la parte que reste para completarlos incrementa la duración del subsidio a que tuviera derecho el otro beneficiario, sin perjuicio de que la madre o los adoptantes opten por la reincorporación en caso de fallecimiento del hijo o del adoptado.
- d) Por el fallecimiento del beneficiario, salvo que pueda continuar en el disfrute del período de descanso el progenitor sobreviviente.
- e) Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o por incapacidad permanente, sin perjuicio del disfrute del período de descanso restante por el otro progenitor.

### d. Cuantía

La cuantía de la prestación económica derivada de maternidad, desde el mismo día en que comienza el descanso, es del **100%** de la base reguladora.

La **base reguladora** del subsidio por maternidad es la equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del período de descanso.

En caso de **parto múltiple**, y de **adopción o acogimiento de más de un menor**, el beneficiario de la prestación de maternidad y siempre que disfrute un período de descanso de 6

semanas inmediatamente siguientes al parto, adopción o acogimiento múltiples, tiene derecho a un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que le correspondería percibir por el primero durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, o a la decisión administrativa o judicial de adopción o acogimiento. Dicho subsidio únicamente puede percibirse por uno de los progenitores o acogedores y, en caso de parto, se determina por opción de la madre y en caso de adopción o acogimiento por acuerdo de los interesados

### E. Disfrute del descanso por maternidad a tiempo parcial

Los períodos de descanso por maternidad pueden disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, de acuerdo con lo expuesto a continuación y con lo que se establezca en los convenios colectivos. Para ello, han de comunicar a la entidad gestora, al solicitar la prestación, el régimen en que se va a llevar a efecto.

### 3.3.2. PATERNIDAD

La regulación de la prestación por paternidad es muy similar a la prestación de maternidad, con las especialidades que, a continuación, se recogen.

La prestación consiste en una **suspensión del contrato**, así como al derecho de percibir un **subsidio** durante dicha suspensión, independiente de la posibilidad de disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

Puede ser **beneficiarios**, según el supuesto que dé origen a la suspensión:

- en el supuesto de **parto**, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor;
- en el supuesto de **adopción o acogimiento**, sólo uno de los progenitores, a elección de los interesados; salvo que el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, en cuyo caso sólo puede ser el otro.

Son situaciones especiales en los beneficiarios: Si sólo existe **un progenitor, adoptante o acogedor**, si percibe el subsidio de maternidad no puede acumular el subsidio de paternidad. En caso de **subsidio de maternidad compartido**, la condición de beneficiario del subsidio de paternidad es compatible con la percepción del de maternidad. En el caso de parto, si la **madre no tiene derecho** a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por maternidad, el otro progenitor puede percibir el subsidio por paternidad, compatible con el sub-



sidio por maternidad, y disfruta de los correspondientes períodos de descanso. Cuando la madre reside en un país extranjero y el nacimiento del hijo se produce fuera de España, el otro progenitor puede percibir el subsidio por paternidad y disfrutar del período de descanso

Los **requisitos** que han de reunir son:

- estar afiliados y en alta en la Seguridad Social;
- acreditar un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

No se tiene derecho al subsidio por paternidad si el **hijo o el menor acogido fallecen** antes del inicio de la suspensión o permiso. Sin embargo, una vez reconocido el subsidio, éste no se extingue aunque fallezca el hijo o menor acogido.

La **duración** es de:

- Cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples, si se trata de trabajadores a los que resulta de aplicación el artículo 48 bis del ET. El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

El **momento de su disfrute**, puede ser durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión. En el caso de **parto**, si la **madre no tiene derecho** a suspender su actividad con derecho a prestaciones, el otro progenitor percibe el subsidio por paternidad inmediatamente después del permiso retribuido, legal o convencional, a que tuviera derecho y, a continuación, percibe el subsidio por maternidad. Asimismo, en caso de parto, si la madre **no trabaja** y no hay lugar a períodos de descanso por maternidad, se presume que éstos han existido a los efectos del permiso por paternidad que, entonces, puede iniciarse de la misma manera que si la madre hubiera sido trabajadora con derecho al disfrute de períodos de descanso. En los casos en que proceden **ampliaciones de los períodos** de maternidad, el subsidio por paternidad puede iniciarse al término de dichos períodos adicionales o con anterioridad a su finalización. Cuando se perciba el **subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial**, el subsidio por paternidad se puede percibir, bien durante

la percepción del subsidio por maternidad en su totalidad, o bien inmediatamente después de su extinción.

La forma de disfrute de esta suspensión puede ser en régimen de **jornada completa** o en régimen de **jornada parcial** de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

La **cuantía** de la prestación económica por paternidad consiste en un subsidio que se determina en la forma establecida para el subsidio de maternidad (100% de la base reguladora a la fecha del inicio del período de descanso).

El trabajador tiene la **obligación** de comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

### 3.3.3. CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Para el cuidado de menores a cargo afectados por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera **ingreso hospitalario de larga duración**, el **progenitor, adoptante o acogedor** de carácter preadoptivo o permanente, tiene derecho a una **reducción de la jornada** de trabajo, con la disminución proporcional del **salario**, que se compensa mediante un subsidio.

Respecto a la **reducción de jornada**, ha de ser, al menos, de la mitad de la duración de aquella, y se establece que se entiende referida a una jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable de la misma empresa y centro de trabajo que realice un trabajo idéntico o similar, y se computa sin tener en cuenta otras reducciones de jornada que, en su caso, se disfruten por razones de guarda legal de menores o de cuidado de familiares, o por cualquier otra causa. Por **convenio colectivo**, se pueden establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se puede acumular en jornadas completas.

Los **requisitos** para acceder a esta prestación son:

1. El **cáncer o enfermedad grave** (según listado incluido en el RD 1148/2011 anexo) debe implicar un ingreso hospitalario de larga duración; si bien se considera asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave. También es aplicable a la **recaída**, sin que sea necesario que exista nuevo ingreso hospitalario, si bien debe acreditarse mediante una nueva declaración médica.

La **acreditación** de la enfermedad y de la necesidad de cuidado, se realiza mediante declaración cumplimentada por el facultativo del Servicio Público de Salud u órgano de la Comunidad Autónoma correspondiente, incluso en aquellos casos en que la atención y diagnóstico del cáncer o enfermedad se lleve a cabo por servicios médicos privados, siendo en estos casos también necesario que se cumplimente por el médico del centro responsable de la atención del menor.

**2. Ambos progenitores, adoptantes o acogedoras** pueden tener la condición de beneficiarios de la prestación, siempre que acrediten que se encuentran **afiliados y en alta** en algún régimen público de Seguridad Social (o tenga suscrito u convenio especial por realizar su actividad laboral en un país con el que no exista instrumento internacional de Seguridad Social), o sólo una de ellas, si la otra, en razón del ejercicio de su actividad profesional, está incorporada obligatoriamente a la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente colegio profesional. Se exige asimismo, tener cubierto el mismo **período de cotización** exigido para la maternidad, en consecuencia, no se exige a las personas trabajadoras que tengan menos de 21 años de edad en la fecha en que inicien la reducción de jornada.

Se aplica a **progenitores, adoptantes o acogedores** de carácter preadoptivo y permanente, equiparándose a ellos aquellas **instituciones jurídicas** declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras con la misma finalidad. No se consideran equiparables al acogimiento familiar preadoptivo y permanente, otras posibles modalidades de acogimiento familiar distintas a las mencionadas anteriormente. Asimismo, se considera situación protegida la constitución de **tutela** sobre el menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptar al menor.

En los casos de **separación judicial, nulidad o divorcio**, o de ruptura de una unidad familiar basada en una análoga relación de afectividad a la conyugal, se reconoce a favor de la persona determinada de común acuerdo. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se atribuye la condición de persona beneficiaria a quien se conceda la custodia del menor y si ésta fuese compartida a la que lo solicite en primer lugar.

También se puede, mediante acuerdo entre ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras y la empresa o empresas respectivas, **alternarse** entre ellas el percibo del subsidio por periodos no inferiores a un mes, ya que el derecho a percibirla sólo puede ser reconocido a favor de uno de ellos.

En las situaciones de **pluriactividad**, puede percibirse el subsidio en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social en el que se reúnan los requisitos exigidos. Si sólo se puede acceder en uno de los regímenes, se reconoce un único subsidio computando exclusivamente

las cotizaciones satisfechas a dicho régimen. Si en ninguno de los regímenes se reúnen los requisitos para acceder al derecho, se totalizan las cotizaciones efectuadas en todos ellos siempre que no se superpongan, y se reconoce el subsidio por el régimen en el que se acrediten más días de cotización.

Su **nacimiento** se produce a partir del mismo día en que dé comienzo la reducción de jornada, siempre que se haya solicitado en el plazo de 3 meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción, en la dirección provincial competente de la correspondiente entidad gestora de la provincia en que aquélla tenga su domicilio, o ante la mutua que le corresponda. Transcurrido dicho plazo, los efectos se retrotraen un máximo de 3 meses.

Su **reconocimiento** inicial, mediante resolución de la entidad gestora o mutua notificada en el plazo de 30 días, es por un mes, **prorrogable** por periodos de 2 meses (o por el período concreto acreditado en la declaración médica de ser inferior) y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Transcurrido el plazo de 30 días sin que se haya dictado y notificado resolución la solicitud se entiende desestimada. Las resoluciones son recurribles ante la jurisdicción social.

La **suspensión** de la percepción del subsidio se produce por IT, maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, o por cualquier causa de suspensión de la relación laboral. En caso de que por motivos de salud la persona no pueda atender al menor enfermo, se puede reconocer un nuevo subsidio por esta causa al otro progenitor, adoptante o acogedor. En caso de alternancia en su disfrute la suspensión se produce por el reconocimiento del subsidio a la otra persona.

Esta prestación **se extingue** cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario; cuando el menor cumpla los 18 años; por reanudación total de la actividad; o por fallecimiento del menor o de la persona beneficiaria de la prestación.

La prestación económica consiste en un **subsidio** equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

### 3.4. PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE

Se considera en situación de incapacidad permanente al trabajador que, después de haber estado sometido al **tratamiento** prescrito, presenta **reducciones** anatómicas o funciona-

les graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente **definitivas**, que disminuyan o anulen su **capacidad laboral**. No impide la calificación de incapacidad permanente la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la **fecha de la afiliación** del interesado en la Seguridad Social no impiden la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasifica, en función del porcentaje de reducción de la **capacidad de trabajo** del interesado. Para ello se tiene en cuenta la incidencia de la reducción en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado, o del grupo profesional en que aquella estaba encuadrada, antes de producirse el hecho causante de la incapacidad permanente. Las secuelas pueden provocar en el trabajador una incapacidad en alguno de los siguientes grados:

- incapacidad permanente **parcial** para la profesión habitual;
- incapacidad permanente **total** para la profesión habitual;
- incapacidad permanente **absoluta** para todo trabajo; y
- **gran invalidez**.

#### A. INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Es aquella incapacidad que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador afectado una **disminución no inferior al 33%** en su **rendimiento normal** para su profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Los Tribunales han ido interpretando cómo ha de ser la **influencia de las lesiones en la profesión** a efectos de declarar que dan lugar a la incapacidad parcial. Así, se considera que existe tal tipo de incapacidad cuando las tareas se desarrollan con **mayor penosidad y dificultad**.

Los trabajadores declarados en incapacidad permanente parcial tienen derecho a la **reincorporación** a su puesto de trabajo, en las condiciones siguientes -según la influencia de la incapacidad:

- a) La incapacidad **no afecta al rendimiento** normal del trabajador. El empresario ha de reincorporarlo en el puesto de trabajo que ocupaba antes de incapacitarse; en caso de imposibilidad, ha de mantenerle el mismo nivel retributivo.
- b) La incapacidad supone **disminución del rendimiento**. El empresario ha de acreditar tal disminución y ha de ocupar al trabajador en puesto adecuado a su capacidad residual; si no existe puesto semejante, puede reducir proporcionalmente el salario, siempre que la reducción no sea superior al 25%, ni que los ingresos sean inferiores al salario mínimo interprofesional cuando se realice jornada completa.

Cuando el trabajador declarado en situación de incapacidad permanente parcial **recobra total capacidad** para su profesión habitual, tiene derecho a **reincorporarse** a su puesto de trabajo originario, siempre que:

- el puesto que viniese ocupando desde la declaración de incapacidad parcial fuera de inferior categoría al desarrollado con anterioridad y, por tanto, al que se pretende después de la recuperación profesional;
- no hayan transcurrido más de 3 años en dicha situación;
- lo comunique, a la empresa y a los representantes de los trabajadores, en el plazo de un mes contado a partir de la declaración de aptitud por el organismo competente.

## 2. Prestación económica

### Beneficiarios

Son beneficiarios de la prestación por incapacidad permanente parcial los trabajadores por cuenta ajena, **afiliados y en alta**, o situación asimilada al alta, y:

1. Si deriva de **accidente**, laboral o no, o **enfermedad profesional**: no se requiere ningún período de carencia;
2. Si deriva de **enfermedad común**, según la edad que tengan en la fecha de baja por enfermedad:
  - con 21 o más años: que tengan cubierto un período de cotización de 1.800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la IT de la que se derive la incapacidad.

- menores de 21 años: deben acreditar cotizados la mitad de los días transcurridos entre la fecha en que se cumplen los 16 años y la del hecho causante de la incapacidad, más todo el período de incapacidad temporal (545 días) consumido o no.

### Cuantía

Consiste -cualquiera que sea la contingencia causante de la incapacidad permanente parcial y la edad del beneficiario- en una **indemnización a tanto alzado** de 24 mensualidades de la base reguladora que haya servido para determinar la prestación por IT de la que se derive dicha incapacidad.

### Compatibilidad

La prestación de incapacidad permanente parcial es compatible -lógicamente ya que no se extingue la relación laboral- con el **trabajo** por cuenta propia o ajena. Por tanto, se puede tener derecho a la prestación económica de **incapacidad temporal** y al cómputo de un nuevo período a efectos de la duración máxima de dicha prestación, a pesar de derivar de las mismas dolencias.

## B. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

Procede la incapacidad permanente total cuando las **lesiones** inhabilitan para desarrollar todas o las más importantes **tareas de su profesión** habitual, con un mínimo de capacidad o eficacia y con rendimiento económico aprovechable y sin que se trate de la mera posibilidad del ejercicio esporádico de una determinada tarea, sino de su realización conforme a las exigencias mínimas de continuidad, **dedicación y eficacia**, siempre y cuando se puedan dedicar a otra distinta.

La declaración de incapacidad permanente total puede dar lugar a:

- la **extinción del contrato**, tras una declaración de incapacidad permanente total previsiblemente definitiva;
- la **suspensión de contrato**, tras la declaración de incapacidad permanente de probable revisión por mejoría, tras la que, en su caso, se puede reincorporar a la empresa.

## 1. Prestación económica

### a. Beneficiarios

Son beneficiarios de esta prestación los trabajadores, **afiliados y en alta** en la Seguridad Social, o situación asimilada y en cuanto al período de **cotización** requerido:

- A. Si deriva de **accidente**, laboral o no, o **enfermedad profesional**: no se requiere ningún período de carencia;
- B. Si deriva de **enfermedad común** : que tengan cubierto un período de **cotización** de:

a) Si el sujeto causante tiene **menos de 31 años**, la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y la del hecho causante de la pensión. No se tienen en consideración las fracciones de edad del beneficiario inferiores a 6 meses, salvo que su edad esté comprendida entre los 16 y los 16,5. Las fracciones superiores a 6 meses se consideran equivalentes a medio año. No se exige carencia específica.

### b. Cuantía

Con carácter general, la prestación económica por incapacidad permanente total consiste en una **pensión vitalicia** o, excepcionalmente, en una **indemnización** a tanto alzado:

a) Una **pensión vitalicia** consistente en un 55% de la base reguladora correspondiente.

La **cuantía mínima** de la pensión de incapacidad permanente total derivada de **enfermedad común** no puede resultar inferior al 55% de la base mínima de cotización para mayores de 18 años, en términos anuales, vigente en cada momento en el Régimen General. Por otra parte, se fija una cuantía diferente cuando el beneficiario tiene **entre 60 y 64 años** y al cumplir la edad de **65 años** ha de alcanzar el mínimo fijado para la incapacidad absoluta. Para la determinación de las cuantías mínimas, se tiene también en cuenta la situación familiar del beneficiario, según sea con cónyuge a cargo, sin cónyuge, o bien con cónyuge no a cargo

b) La citada pensión vitalicia puede ser sustituida excepcionalmente por una **indemnización a tanto alzado** cuando el beneficiario sea menor de 60 años.

La **cuantía** de dicha indemnización se fija en función de la edad del beneficiario, oscilando las mensualidades de la pensión a percibir según la edad, con arreglo a la siguiente escala:



Edad cumplida	Número de mensualidades
menos 54	84
54	72
55	60
56	48
57	36
58	24
59	12

La **solicitud** de sustitución de pensión por indemnización ha de presentarla el interesado dentro del **plazo** de 3 años siguientes a la fecha de resolución, o sentencia firme, que le reconozca el derecho a la pensión; pero si es menor de 21 años, dentro de los 3 siguientes a cumplir dicha edad. Dicha solicitud se presenta ante la correspondiente Dirección Provincial del INSS o mutua que haya reconocido la pensión, la que eleva la solicitud a la Dirección General del INSS que la concede si, en el momento de la petición, concurren las siguientes **circunstancias**:

- que las lesiones sean definitivas, presumiéndose que no son susceptibles de modificación que produzca una revisión de la incapacidad; y
- que se acredite que el accidentado está trabajando por cuenta ajena o propia, o que el importe de la indemnización se invertirá en proyectos que generen ingresos como trabajador autónomo, siempre que tenga aptitud suficiente para desarrollar la actividad de que se trate.

Una vez autorizada la sustitución, el beneficiario no puede solicitar que se deje sin efecto la misma para **recuperar la condición de pensionista**, hasta que cumpla los 60 años de edad. Al cumplir los **60 años**, el beneficiario pasa a percibir la pensión anteriormente reconocida revalorizada con los incrementos correspondientes.

Si antes de cumplir tal edad se produce el **fallecimiento**, causa las prestaciones por muerte y supervivencia como si fuera pensionista.

### Base reguladora

El **cálculo** de la base reguladora de la prestación de incapacidad permanente total varía según la **causa** que la origine: enfermedad común; accidente de trabajo o enfermedad profesional; accidente no laboral.

### Enfermedad común

Para el **cálculo** de la base reguladora hay que aplicar los siguientes **pasos**:

**A.** El **cociente** que resulta de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante. El cómputo de dichas bases de cotización se realiza conforme a las siguientes **reglas**:

**a)** Las bases correspondientes a los 24 meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computan en su valor nominal.

**b)** Las restantes bases de cotización se actualizan de acuerdo con la evolución experimentada por el índice de precios al consumo de sus meses correspondientes, hasta el mes inmediato anterior al mes con base a valor nominal -el mes 25-.

La **fórmula** aplicable es la siguiente:

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{96} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{112}$$

Siendo:

$B_r$  = Base reguladora

$B_i$  = Base de cotización del mes  $i$ -ésimo anterior al mes previo al hecho causante

$I_i$  = Índice General de Precios al Consumo del mes  $i$ -ésimo anterior al mes previo al hecho causante

Para las pensiones en que se exige un período mínimo de cotización inferior a 8 años (es decir, cuando el beneficiario tiene **menos de 52 años** el día del hecho causante) la base reguladora se obtiene, de modo análogo, dividiendo la suma de las bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible, sin tener en cuenta las fracciones de mes, por el número de meses a que dichas bases se refieren, incrementándose este divisor multiplicándolo por el coeficiente 1,1666. Se excluyen, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante.

**c)** Si en el período que ha de tomarse para el cálculo de la base reguladora existen meses durante los cuales no existió la obligación de cotizar, dichas **lagunas** se integran, para los hechos causantes **posteriores a 1-1-2013**, según las siguientes **reglas**:

- las primeras 48 lagunas se rellenan con el 100% de la base mínima de cotización;
- el resto de lagunas se rellenan con el 50% de la base mínima de cotización.

Ahora bien, si en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar existe sólo durante una parte del mismo, procede la integración por la parte del mes en que no exista tal obligación, pero siempre que la base de cotización relativa a la parte del mes cotizado no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. No tiene consideración de laguna de cotización la falta de cotización por **incumplimiento empresarial** de la obligación de cotizar, las lagunas de cotización surgen en los meses durante los cuales no existe la obligación de cotizar.

**B.** Al resultado obtenido según la fórmula anterior, se le aplica el **porcentaje** que corresponda en función de los **años de cotización**, según la escala prevista para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación, considerándose como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento, y la fracción de año no es igual a año, sin que, a estos efectos se computen los días-cuota por pagas extraordinarias.

En el caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable es del 50%.

**C.** El importe resultante de aplicar las dos reglas anteriores constituye la base reguladora a la que, para obtener la cuantía de la pensión que corresponda, ha de aplicarse el **porcentaje** del 55% previsto para este **grado** de incapacidad.

### **Enfermedad profesional o accidente**

**1. Por accidente de trabajo o enfermedad profesional.** La base reguladora se calcula sobre los salarios reales percibidos el año anterior.

**2. Por accidente no laboral** en situación de alta o asimilada al alta. La base reguladora se halla dividiendo por 28 la suma de las bases de cotización de los 24 meses consecutivos elegidos por el interesado, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se cause el derecho a la pensión. En estos casos no se produce la integración de **lagunas** de cotización.

Cuando el trabajador accidentado procede de una situación de alta o asimilada al alta, sin obligación de cotizar, o estando en alta, con obligación de cotizar, acredita un breve período de **cotización (inferior a 24 meses)**, se aplica la opción más favorable entre: bien la fórmula general anteriormente descrita; o bien el resultado de dividir por 28 la suma de las bases mínimas de cotización vigentes en los 24 meses inmediatamente anteriores al hecho causante de

la incapacidad, tomadas éstas en la cuantía correspondiente a la jornada laboral contratada en último término por el incapacitado.

### C. COMPATIBILIDAD

**1. Compatibilidad.** La pensión vitalicia correspondiente a la incapacidad permanente total para la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional en que aquélla estaba encuadrada, es compatible con el **salario** que perciba el trabajador, en la misma empresa u otra distinta, siempre y cuando las funciones no coincidan con aquellas que dieron lugar a la incapacidad permanente total. El pensionista debe **comunicar** la realización del trabajo, por cuenta propia o ajena, a la Entidad gestora competente y, si tales trabajos dan lugar a su inclusión en algún régimen de la Seguridad social, el empresario ha de cursar el alta y cotizar por él. La **falta de comunicación** es considerada falta leve, sancionable con la pérdida de la prestación durante un mes. Con independencia de la obligación de devolver los importes indebidamente percibidos de la pensión.

Cuando la incapacidad del trabajador afecte a la capacidad requerida en el nuevo puesto de trabajo, el empresario puede convenir con él que el **salario** asignado se reduzca en la proporción que corresponda a su menor capacidad, sin que tal **reducción** pueda exceder del 50% del importe de la pensión. Este contrato debe formalizarse por **escrito** y presentarlo por triplicado a la autoridad laboral, con devolución a los interesados de dos ejemplares.

**2. Incompatibilidad.** La pensión de incapacidad permanente total es **incompatible** con la prestación de **jubilación**. Dicha incompatibilidad es aplicable también a la indemnización a tanto alzado sustitutiva de la pensión de incapacidad.

### 3. Incapacidad permanente total cualificada de mayores de 55 años

Cuando se presuma que el trabajador declarado en situación de incapacidad permanente total tiene **dificultad** para acceder a un **nuevo empleo**, debido a la edad, la falta de preparación general o especializada y las circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se le reconoce un incremento del 20% de su pensión. A dicho **incremento** tiene derecho el pensionista de incapacidad permanente total -cualquiera que haya sido su edad en el momento del hecho causante- una vez cumplidos los 55 años. Dicho incremento queda en suspenso durante el período en que el trabajador obtenga un empleo.

Esta situación se denomina **incapacidad permanente total cualificada** y se aplica todo lo dispuesto para la incapacidad permanente total respecto a cotización, base reguladora, etc. El reconocimiento del derecho se ha de **solicitar** por el interesado. No obstante, el **Órgano**

**Judicial** puede imponer el complemento del 20% correspondiente a la incapacidad permanente total cualificada cuando concurren las circunstancias para ello, aunque no haya sido solicitado expresamente por el beneficiario.

### **Cuantía de la prestación**

Consiste en una **pensión** del 75% de la misma base reguladora que sirvió para determinar la prestación por incapacidad permanente total, como consecuencia de incrementar en un 20% el 55% correspondiente a ésta.

Cuando el derecho al 20% nazca habiendo transcurrido más de un año desde la fecha del reconocimiento de la pensión inicial de incapacidad total, a ésta, incrementada con el citado 20%, se le aplican las revalorizaciones que tengan lugar. Las revisiones de los importes de los incrementos se llevan a cabo previa solicitud del interesado.

Dicho **incremento** queda en suspenso mientras el trabajador realice un **trabajos**, por cuenta propia o ajena, incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

## **D. INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA**

Es aquella que impide por completo al trabajador la realización de cualquier profesión u oficio. La entidad de las lesiones debe ser suficiente para concluir que el trabajador no puede desempeñar cualquier actividad enmarcada en el amplio mercado laboral, con la suficiente dedicación, habitualidad, profesionalidad y eficacia, haciéndola acreedora a la correspondiente contraprestación económica. Para apreciar la posibilidad real de trabajar ha de valorarse, en su conjunto, la incidencia de las secuelas de la persona afectada, incluidas las preexistentes.

A los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente absoluta se les atribuye a todos los efectos, un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

### **1. Efectos sobre el puesto de trabajo**

La declaración de incapacidad permanente absoluta es causa de **extinción** del contrato de trabajo. No obstante, existe la posibilidad de **reincorporación** por existir previsible mejoría.

### **2. Prestación económica**

### a. Beneficiarios

Son beneficiarios de las prestaciones económicas de la incapacidad permanente absoluta los trabajadores que habiendo sido declarados en tal situación reúnan las siguientes condiciones:

#### a) Si la incapacidad deriva de **enfermedad común**:

- 1) Estar **afiliado y en alta**, o en situación asimilada al alta, en la Seguridad Social, y con los mismos períodos de **cotización** señalados para la incapacidad permanente total;
- 2) Estar **afiliado y no en alta**, ni en situación asimilada a la del alta, en el momento del hecho causante. El período mínimo de **cotización** exigido es, en todo caso, de 15 años, 3 de los cuales han de haberse cotizado dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al mencionado hecho causante.

En caso de **pluriactividad**, para causar pensión de incapacidad en varios regímenes de la Seguridad Social es necesario que se superpongan cotizaciones a ambos regímenes, al menos, durante 15 años.

**b)** Si deriva de **accidente laboral o no**, estando el trabajador **en alta** en el momento de ocurrir el accidente, no se exige tener cubierto ningún período de carencia (LGSS art.124.4).

**c)** En caso de **accidente no laboral y no en alta**, o en situación asimilada, se requiere el mismo período de carencia que el señalado para el supuesto de enfermedad común en igual circunstancia.

### b. Cuantía de la prestación

La incapacidad permanente absoluta genera el derecho a una **pensión vitalicia** equivalente al 100% de la base reguladora.

#### Base reguladora

El cálculo de la base reguladora de esta prestación se efectúa -según sea la **causa que la originó**- de igual manera que el señalado en el apartado de incapacidad permanente total (1) Por enfermedad profesional o accidente de trabajo: salario año anterior/12.

2) Por enfermedad común: 96/112, aplicando el porcentaje en función de los años de cotización 3) Por accidente no laboral:

- en alta (o situación asimilada): 24/28
- no en alta: 96/112, sin aplicación del porcentaje en función de los años de cotización.

### c. Compatibilidad

Las pensiones de incapacidad absoluta son compatibles:

1. Con el **ejercicio de actividades**, lucrativas o no, compatibles con el estado del inválido, pero siempre que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión, debiendo **comunicarse a la entidad gestora** competente el inicio del trabajo retribuido, por cuenta propia o ajena. Si los trabajos desarrollados por los incapacitados absolutos están incluidos en el Sistema de la Seguridad Social, se ha de cursar el **alta y cotizar**, sin que sea obstáculo para ello su condición de pensionistas.

Todo ello sin perjuicio de la posibilidad que asiste a la entidad gestora de proceder a **revisar** la incapacidad permanente por agravación, mejoría o error de diagnóstico, siendo impropcedente la suspensión de las pensiones de incapacidad permanente por realización de algún trabajo o actividad laboral. Además, **desde del 1-1-2014**, a partir de la **edad** de acceso a la pensión de **jubilación**, es incompatible con el desempeño por el pensionista de un trabajo, por cuenta propia o por cuenta ajena, que determine su inclusión en alguno de los regímenes del Sistema de la Seguridad Social, en los mismos términos y condiciones que los regulados para la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

2. Entre **pensiones** procedentes de **distintos regímenes** de la Seguridad Social, cuando el interesado haya estado válidamente afiliado a ellos, reunido los requisitos para su devengo y siempre que no exista norma que lo prohíba expresamente, y se trate no de un supuesto de agravación, sino de dos diferentes panoramas de secuelas que se producen en el ejercicio de profesiones diversas, en diferentes regímenes y con cotización suficiente en cada uno de ellos para lucrar pensión; pero es **incompatible** la percepción de pensión de incapacidad permanente absoluta del Régimen General con una incapacidad permanente total del RETA anterior, haciéndose una valoración unitaria del nuevo estado invalidante

### D. GRAN INVALIDEZ

Es la situación en la que el inválido precisa de la **asistencia de tercera persona** para realizar los **actos más elementales** de la vida diaria (vestirse, desplazarse, comer, lavarse, etc.). Le es aplicable lo dispuesto para la incapacidad permanente absoluta, con la especialidades aquí expuestas.

A los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de gran invalidez se les atribuye a todos los efectos, un **grado de discapacidad** igual o superior al 33.

### Efectos

Son idénticos a los recogidos para la incapacidad permanente absoluta: los efectos respecto al **puesto de trabajo**, así como la **presunción de fallecimiento** ; y los supuestos de compatibilidad.

Respecto a los **efectos económicos** de la declaración de gran invalidez, como su compatibilidad, requisitos para su concesión, tiempo de cotización, base reguladora de la pensión etc., nos remitimos igualmente a todo lo expuesto para la incapacidad absoluta, por ser igual su tratamiento, salvo la cuantía de la prestación que se recoge a continuación.

### Cuantía de la prestación

Consiste en una **pensión** de cuantía igual a la que corresponda por incapacidad permanente (total o absoluta,, incrementada con un **complemento** destinado a remunerar a la persona que atienda al gran inválido, cuya cuantía es el resultado de sumar:

- el 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante en el Régimen General;
- el 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la incapacidad permanente.

Para calcular dicho complemento se tiene en cuenta la base mínima de cotización, sin que haya de recalcularse teniendo en cuenta las **pagas**.

No obstante, el complemento nunca puede ser inferior al 45% de la pensión percibida, sin el complemento.

### 3.5. LAS INDEMNIZACIONES LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES

Son aquellas lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una invalidez permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador. Todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa.

Podrán solicitar esta prestación los trabajadores por cuenta ajena afiliados y en alta o situación asimilada que hayan sido dados el alta médica.



La prestación consistirá en una indemnización a tanto alzado que se determinará conforme a un baremo. Estas indemnizaciones serán incompatibles con las prestaciones económicas establecidas para la invalidez permanente, salvo en el caso de que las lesiones, mutilaciones y deformidades sean totalmente independientes de las que hayan sido tomadas en consideración para declarar tal invalidez y el grado de incapacidad de la misma.

Corresponderá su abono a misma la entidad que estuviera obligada al pago de las prestaciones de invalidez permanente.

### 3.6. LA JUBILACIÓN

El **beneficiario** de las pensiones de jubilación en su modalidad contributiva es quién, con carácter general, cesa en su vida laboral activa al cumplimiento de una determinada edad, acreditando una serie de cotizaciones. La mayoría de estos **elementos** tradicionalmente configuradores de la situación protegida han sido difuminados o relativizados por el legislador. Así, en la actualidad, respecto de la **edad**: aunque sigue existiendo la denominada edad **ordinaria** de jubilación, también existe la posibilidad de jubilarse previamente mediante distintas modalidades de **jubilación anticipada** ; e incluso en edades posteriores a la ordinaria, existiendo medidas que promocionan la **demora en la jubilación**. En segundo lugar, en relación al **cese en el trabajo** se puede entender que no es un requisito absoluto, pues existe la jubilación **parcial** y la denominada jubilación **flexible** o incluso la posibilidad de **compatibilizar** la pensión con ciertos trabajos autónomos. Finalmente, la exigencia de **situación de alta** también es relativa, pues se admite el acceso desde situaciones de no alta, además de reconocerse numerosas situaciones de asimilación al alta.

En este epígrafe trataremos únicamente (por su extensión) la prestación por “Jubilación Ordinaria”.

#### Beneficiarios

Pueden ser beneficiarios las personas que reúnan los siguientes requisitos:

1. Estar afiliado, y, en su caso, en alta en la Seguridad Social.

Se requiere estar afiliado al sistema de la Seguridad Social, pero **no se exige** hallarse en **alta** o situación asimilada en el momento del hecho causante cuando se ha cumplido la edad ordinaria de jubilación, aunque **se mantiene** su **exigencia** para los supuestos de jubilación anticipada. No obstante, la ubicación temporal del **hecho causante** varía cuando se accede desde una situación de alta, asimilada al alta o no alta lo que tiene incidencia principalmente en la determinación de la fecha de **efectos económicos** del reconocimiento de la pensión.

La **ubicación del hecho causante**, que determina a su vez la fecha de efectos económicos o percepción de la pensión y la **legislación aplicable**, varían en función de que el solicitante acceda a la pensión desde una situación de alta o no alta debiéndose señalar que:

1. Si se accede desde la situación de **alta**, el hecho causante se sitúa en el día siguiente al del cese en el trabajo.
2. Si se accede desde la situación de **asimilado al alta**, el hecho causante se produce el día de la solicitud de la pensión. En los siguientes **supuestos específicos** de asimilación al alta este se ubica de la siguiente manera:
  - a) En la situación de **excedencia forzosa**: el día en que se cese en el cargo público.
  - b) En el supuesto de trabajadores **trasladados** fuera del territorio nacional: el día del cese en el trabajo.
  - c) En el caso de un trabajador que ha suscrito **convenio especial** en el RGSS: el hecho causante se produce en el momento del cese en la situación recogida en el convenio especial, reuniendo todos los requisitos de edad y carencia.

Cuando se trate de un trabajador **mayor de 55 años** perceptor de subsidio por desempleo : el hecho causante se entiende producido en el momento en que cumpla la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación.

3. Si se accede desde la situación de **no alta**, es decir, desde supuestos en los que el solicitante está en una situación desvinculada de la actividad laboral: el hecho causante se ha identificado con el momento de la solicitud de la pensión.

## 2. Haber cumplido ciertas edades mínimas.

Desde el 1-1-2013 la edad ordinaria deja de ser la de 65 años que sólo se mantiene para aquellos a los que se les aplica la legislación vigente a 31-12-2012.

En el marco de la **normativa vigente**, la edad ordinaria de jubilación se incrementa paulatinamente teniendo en cuenta dos parámetros: la edad cronológica del causante y las cotizaciones que acreditó a lo largo de su vida laboral. El **1-1-2027**, transcurrido el período transitorio, se exigirá la acreditación **alternativa** de:

- 67 años cumplidos o;
- 65 años cumplidos y tener una cotización efectiva de 38 años y 6 meses, esto es, sin computar la parte proporcional de pagas extraordinarias (los llamados días-cuota) y teniendo en cuenta sólo años y meses completos, es decir, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos.

La **implantación gradual** de la nueva edad de jubilación del nuevo sistema se realiza siguiendo los plazos contenidos en el siguiente cuadro que comenzó el 1-1-2013.

Por un lado, como se ha señalado, transitoriamente la nueva **edad ordinaria** de jubilación, se establece **en años y meses**. El cómputo de los mencionados meses se ha de realizar **de fecha a fecha** a partir de la correspondiente al nacimiento del beneficiario. Cuando en el mes del vencimiento **no hubiera día equivalente** al inicial del cómputo, se ha de considerar que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes.

### 3. Tener cubierto un período mínimo de cotización o período de carencia.

Por otro lado, respecto de los **periodos de cotización a acreditar** que permiten fijar una edad ordinaria más temprana a los solicitantes de la pensión de jubilación, hay que tener en cuenta las siguientes reglas:

1. Tales períodos han de reflejarse **en días** y, una vez acumulados todos los días computables (sin tener en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias), han de **transformarse a años y meses**, aplicando las siguientes reglas de equivalencia:

- a) El **año** adquiere el valor fijo de 365 días.
- b) El **mes** adquiere el valor fijo de 30,41666 días.

Debe recordarse que para el cómputo de los años y meses de cotización se toman **años y meses completos**, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos.

2. Para determinar los **periodos de cotización computables** para fijar la edad de acceso a la pensión de jubilación, además de los **días efectivamente cotizados** por el interesado:

- a) Los días que se consideren efectivamente cotizados, como consecuencia de los periodos de **excedencia** que disfruten los trabajadores.
- b) Los días que se computen como periodo cotizado en concepto de **beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos**. Pudiéndose computar **como período cotizado** a los exclusivos efectos de determinar la edad ordinaria de jubilación un máximo de 270 días -por interrupción de la cotización por cuidado de hijo o menor- por cada hijo o menor adoptado o acogido.

- c) Los periodos de cotización **asimilados por parto** que se computen a favor de la trabajadora solicitante de la pensión.

Año	Edad mínima	Pensión		
		Base reguladora (años computables)	Porcentaje	100% base reguladora (carencia exigida)
2013	- 65 años y 1 mes - 65 años si cotiza 35 años y 3 meses	Últimos 16	Primeros 180 meses: 50% mes 181 al 343: 0,21%/mes mes 344 al 426: 0,19%/mes	35 años y 6 meses
2014	- 65 años y 2 meses - 65 años si cotiza 35 años y 6 meses			
2015	- 65 años y 3 meses - 65 años si cotiza 35 años y 9 meses			
2016	- 65 años y 4 meses - 65 años si cotiza 36 años			
2017	- 65 años y 5 meses - 65 años si cotiza 36 años y 3 meses			
2018	- 65 años y 6 meses - 65 años si cotiza 36 años y 6 meses			
2019	- 65 años y 8 meses - 65 años si cotiza 36 años y 9 meses			
2020	- 65 años y 10 meses - 65 años si cotiza 37 años	Últimos 23	Primeros 180 meses: 50% mes 181 al 286: 0,21%/mes mes 287 al 432: 0,19%/mes	36 años
2021	- 66 años - 65 años si cotiza 37 años y 3 meses	Últimos 24		
2022	- 66 años y 2 meses - 65 años si cotiza 37 años y 6 meses	Últimos 25	Primeros 180 meses: 50% mes 181 al 229: 0,21%/mes mes 230 al 438: 0,19%/mes	36 años y 6 meses
2023	- 66 años y 4 meses - 65 años si cotiza 37 años y 9 meses			
2024	- 66 años y 6 meses - 65 años si cotiza 38 años			
2025	- 66 años y 8 meses - 65 años si cotiza 38 años y 3 meses			
2026	- 66 años y 10 meses - 65 años si cotiza 38 años y 3 meses			
2027	- 67 años - 65 años si cotiza 38 años y 6 meses		Primeros 180 meses: 50% mes 181 al 428: 0,19%/mes mes 249 al 444: 0,18%/mes	37 años

### C. Cuantía de la pensión

La **cuantía** de la pensión de jubilación es el resultado de aplicar los dos siguientes parámetros afectados -desde el 1-1-2013- por la reforma:

1. La **base reguladora**, que conecta con la cuantía de las bases de cotización del solicitante y que ha sufrido cambio tanto en relación a la determinación del período de referencia para su cálculo como en relación al sistema de integración de lagunas

2. El **porcentaje**, que se incrementa paralelamente a los años cotizados por el trabajador.

A la cuantía resultante del cálculo anterior se le aplican ciertos **límites**, consistentes tanto en unas cuantías máximas legales establecidas, como en la aplicación de los denominados complementos por mínimos que permiten incrementar su cuantía hasta la denominada pensión mínima

### 1. Base reguladora

La base reguladora es una cantidad que se calcula en función de las **cotizaciones reales** realizadas por el interesado en un **período de referencia** que, en la normativa vigente y desde el 1-1-2013, comienza a incrementarse paulatinamente, de acuerdo con el **período transitorio** -general o específico- recogido en un cuadro siguiente). El **1-1-2022, transcurrido el período transitorio** general, la base reguladora será el cociente resultante de dividir las bases de cotización del beneficiario durante 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante por 350 -50 más considerando las pagas extras durante 25 años- (LGSS art.162.1). A estos efectos, debe recordarse que, por regla general, el **hecho causante** se identifica con cese en el trabajo cuando se accede desde la situación de **alta** y con el momento de la solicitud cuando se accede desde la **situación asimilada a la de alta** o de **no alta**.

Las bases de cotización del período de referencia que corresponden a los **24 meses** completos inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante se computan en su valor nominal. Las **restantes bases** de cotización, hasta completar los años anteriores a los 24 meses señalados a cuantía real, se actualizan de acuerdo con la evolución del IPC partiendo del mes 25º.

En el marco de la **legislación vigente, durante 2014**, la base reguladora abarca ya un período de referencia de 17 años (en 2013 eran 16). Su monto es el **cociente** resultante de dividir:

- **dividendo**: las bases de cotización del interesado durante 204 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante;
- **divisor**: 238.

La **fórmula** legal establecida para calcular la base reguladora es la siguiente:

$$B_r = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{228} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{266}$$

Equivaliendo los componentes de la fórmula a:

$B_r$  = Base reguladora.

$B_i$  = Base de cotización del mes  $i$ -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

$I_i$  = Índice General de Precios al Consumo del mes  $i$ -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

Siendo:  $i = 1, 2, \dots, 204$

La base reguladora se obtiene al dividir entre 238 las bases de cotización del beneficiario en los 204 meses anteriores al mes previo al del hecho causante.

### **Incremento del período de referencia: período transitorio general y específico para mayores de 55 años**

Para pasar de la antigua base reguladora sobre un período de referencia de 15 años -vigente en 2012- a la nueva de 25 años, se prevé un período transitorio general que supone un incremento progresivo del período de cómputo, a razón de un año más, desde 2013 a 2022, tal y como se muestra en la tabla siguiente.

#### **PERIODO TRANSITORIO GENERAL**

<b>Fecha de aplicación</b>	<b>Años computables en el período de referencia</b>	<b>Número de meses computables/ divisor</b>
<b>Desde 1-1-2013</b>	16	<b>192/224</b> dividir por 224 las bases de cotización durante los 192 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
<b>Desde 1-1-2014</b>	17	<b>204/238</b> dividir por 238 las bases de cotización durante los 204 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
<b>A partir de 1-1-2015</b>	18	<b>216/252</b> dividir por 252 las bases de cotización durante los 216 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
<b>A partir de 1-1-2016</b>	19	<b>228/266</b> dividir por 266 las bases de cotización durante los 228 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante
<b>A partir de 1-1-2017</b>	20	<b>240/280</b> dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante
<b>A partir de 1-1-2018</b>	21	<b>252/294</b> dividir por 294 las bases de cotización durante los 252 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
<b>A partir de 1-1-2019</b>	22	<b>264/308</b> dividir por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Fecha de aplicación	Años computables en el período de referencia	Número de meses computables/ divisor
A partir de 1-1-2020	23	276/322 dividir por 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2021	24	288/336 dividir por 336 las bases de cotización durante los 288 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.
A partir de 1-1-2022	25	300/350 dividir por 350 las bases de cotización durante los 300 meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

Junto a ese período transitorio general, se establece un **período transitorio específico** por el que pueden optar -cuando les sea más favorable-, los trabajadores que cumplan los dos siguientes **requisitos** (LGSS art.162.1 y disp.trans.5ª; RD 1716/2012 art.2):

1. Ser mayor de 55 años.
2. **Cesar en el trabajo involuntariamente**, admitiéndose como tales las situaciones legales de desempleo. Este cese por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, que puede producirse antes o después de cumplir los 55 años de edad, se entiende referido a la relación laboral más extensa de su carrera de cotización extinguida después de cumplir los 50 años de edad.
3. Que al menos durante **24 meses** haya experimentado una **reducción de las bases de cotización** que acreditaba con anterioridad al cese. En este sentido se ha concretado que dichos 24 meses, no necesariamente consecutivos, en los que se encuentran tales bases de cotización de cuantía inferior a la acreditada en el mes inmediatamente anterior al de la extinción de la relación laboral mencionada, han de estar **comprendidos entre** las dos siguientes fechas:
  - a) El cumplimiento de la edad de 55 años, o la de extinción de la relación laboral por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, si esta es posterior al cumplimiento de dicha edad.
  - b) Y el mes anterior al mes previo al del hecho causante de la pensión de jubilación.

Los trabajadores que **cumplan los tres requisitos** mencionados pueden optar porque su base reguladora se calcule de la siguiente manera:

- en el período de **1-1-2013 a 31-12-2016**: 20 años, esto es, el cociente resultante de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante;
- en el período de **1-1-2017 a 31-12-2021** : **25 años**, esto es, el cociente resultante de dividir por 350 las bases de cotización durante los 350 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

### Bases de cotización computables

Para el cálculo de la base reguladora no se tienen en cuenta las cantidades que, aun siendo ingresadas dentro del período computable, corresponden a **meses distintos** de los comprendidos en él.

Para el cálculo de la base reguladora han de contabilizarse las cotizaciones efectuadas durante la percepción de la **prestación de desempleo**, así como las ingresadas por la Entidad Gestora por la contingencia de jubilación durante la percepción del **subsidio de desempleo para mayores de 55 años**

### Integración de lagunas de cotización

**Desde el 1-1-2013** se establece un nuevo sistema de integración de las lagunas que aparezcan durante los periodos tomados para el cálculo de la base reguladora. Este sistema se basa en las **dos siguientes reglas**:

- las **primeras 48 lagunas** se integran con el 100% de la base mínima de cotización;
- el **resto de lagunas** se rellenan con el 50% de la base mínima de cotización

Cuando la laguna es de **parte del mes**, se aplica la misma regla que en la legislación anterior, teniendo en cuenta, como es lógico, si la cantidad a integrar corresponde al 100% o al 50% de la base mínima.

A los sujetos a quienes se les aplica la **legislación vigente a 31-12-2012** la integración se realiza con la base mínima vigente en cada momento en el RGSS para trabajadores mayores de 18 años. Ahora bien, en los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procede la integración por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuan-



tía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración no puede superar esta última cuantía.

## 2. Porcentaje

La **cuantía** de la pensión de jubilación contributiva es el resultado de aplicar a la **base reguladora** del beneficiario el porcentaje que corresponda a los **años de cotización** acreditados en el momento de producirse el hecho causante.

Desde el 1-1-2013 existe un **nuevo sistema** para determinar el porcentaje que se caracteriza por establecer un cómputo mensual y no anual y por ser preciso un mayor esfuerzo cotizador para alcanzar el 100% de la base reguladora. En efecto, tras un **período transitorio** que culmina en 2027 serán precisos 37 años de cotización y no los 35 que se exigían en la legislación vigente a 31-12-2012. Dicho período transitorio se desarrolla en las siguientes **4 fases**, estando todavía en la primera que termina en 2019. En cada una de ellas se va incrementando paulatinamente los períodos de cotización exigidos para alcanzar el 100% de la base reguladora o la denominada «pensión completa»:

**1ª fase** de 2013 a 2019: 100% con 35 años y 6 meses;

**2ª fase** de 2020 a 2022: 100% con 36 años;

**3ª fase** de 2023 a 2026: 100% con 36 años y 6 meses;

**4ª fase** a partir de 2027: 100% con 37 años.

Durante los años <b>2013 a 2019</b>	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% Por los 83 meses siguientes, el 0,19%
Durante los años <b>2020 a 2022</b>	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% Por los 146 meses siguientes, el 0,19%
Durante los años <b>2023 a 2026</b>	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% Por los 209 meses siguientes, el 0,19%
A partir del año <b>2027</b>	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19%. Esto es, por los primeros 15 años un porcentaje del 50%. Por los 16 meses siguientes, el 0,18%. De manera que a partir del año 16º se añaden estos porcentajes, alcanzándose con 37 años cotizados un porcentaje del 100%

### Períodos computables

Las cotizaciones que se han de computar para **calcular los años cotizados** que determinan a su vez el porcentaje aplicable, son las efectuadas:

- al Régimen General de la Seguridad Social;
- a los distintos Regímenes especiales de la Seguridad Social;
- al extinguido Régimen del Seguro de Vejez e Invalidez, o Mutualidades Laborales;
- a los Regímenes especiales integrados, en cuanto a las cotizaciones anteriores y que son compatibles para causar derecho a la prestación en ellos prevista;
- a la Mutualidad Nacional de Previsión (RD 2175/1978);
- a entidades de Previsión Social, sustitutorias de las correspondientes al Régimen General;
- de forma delegada por la Entidad Gestora durante la percepción del subsidio de desempleo para mayores de 55 años (LGSS disp.adic.28ª).

Sin embargo, no se contabiliza para el cálculo del porcentaje:

- los denominados días-cuota o cotizaciones correspondientes a las pagas extraordinarias
- la mera afiliación al retiro obrero -1.800 días computados para el período de carencia- (TS 17-10-88; 19-6-96, EDJ 13192).

### Determinación del porcentaje

Para la determinación de los **años de cotización** de los que depende el porcentaje, esto es, la cuantía de la pensión, se distinguen dos períodos:

1. Período **anterior al 1-1-1967**. El beneficiario para computar las cotizaciones de este período puede elegir, según la que le resulta más conveniente (TS 7-5-02, EDJ 27319), entre dos posibilidades:

- a) Las cotizaciones **efectivamente realizadas** durante el período comprendido entre el 1-1-1960 y el 31-12-1966, sea al SOVI o al extinguido Mutualismo Laboral, teniéndolos en cuenta una sola vez aunque se superpongan.
- b) Los años y días que se imputan automáticamente al beneficiario, **o cotizaciones ficticias según la edad** que tuviera el 1-1-1967 (según escala de la OM Trabajo

18-1-1967 disp.trans.2ª.3) siempre que en esta fecha o con anterioridad hubiera estado afiliado al SOVI o al Mutualismo Laboral, sin necesidad siquiera de acreditar servicios efectivos anteriores a 1960 (TS 10-2-97, EDJ 514). (Ver cuadro)

2. Período **posterior al 1-1-1967**. Se computan los días efectivamente cotizados desde esa fecha hasta la de la jubilación.

Todas las **cotizaciones** computables de los dos períodos se **divide entre 365 días** con lo que se obtiene el número de años cotizados. Si queda alguna **fracción de año** se considera como año completo. Este resultado es el que sirve para determinar el porcentaje vinculado al número de años cotizados que se aplica sobre la base reguladora según la tabla de porcentajes Además para la **correcta determinación del porcentaje** se ha especificado que todos los periodos de cotización acreditados por los solicitantes y reflejados en días, una vez acumulados todos los días computables, se han de transformar **a años y meses**, aplicando las siguientes reglas de equivalencia RD 1716/2012 art.3.1, BOE 31-12-12:

- a) El **año** adquiere el valor fijo de 365 días.
- b) El **mes** adquiere el valor fijo de 30,41666 días.

Debe tenerse presente que ya no existe asimilación de la **fracción del año** al año completo, pues no se opera con años adicionales de cotización sino con meses adicionales de cotización. Además se entiende que la **fracción de mes** tampoco será equivalente a mes, porque nada dice el legislador al respecto de un redondeo al alza.

**Se reproduce parcialmente la escala de atribución de años ficticios de cotización según edad a 1-1-1967, recogándose a continuación en una tabla los relativos a los que entonces eran más jóvenes, pues los mayores ya habrán alcanzado en la actualidad la edad ordinaria de jubilación (ver escala completa en OM Trabajo 18-1-1967 disp.trans.2ª.3):**

Edad a 1-1-1967	Total de años asignados	Total de días asignados
30	6	314
29	6	64
28	5	178
27	4	293
26	4	42

Edad a 1-1-1967	Total de años asignados	Total de días asignados
25	3	157
24	2	272
23	2	21
22	1	136
21	0	250

### 3. Cuantías mínimas

La que podría denominarse **pensión de jubilación contributiva mínima** se establece en la correspondiente Ley de presupuestos y en los sucesivos Reales Decretos anuales de revalorización de las pensiones

#### 3.7. FALLECIMIENTO

El sistema de Seguridad Social protege la situación de necesidad derivada del **fallecimiento del causante**. Así, en caso de muerte, cualquiera que sea su causa, se otorga alguna o algunas **prestaciones** para paliar la pérdida de rentas que supone. Dichas prestaciones se entienden causadas -siempre que se reúnan las condiciones requeridas en cada una de ellas- en la fecha en que se produzca el **fallecimiento del sujeto** causante. Salvo el supuesto de pensión de orfandad cuando el beneficiario es un **hijo póstumo**, en cuyo caso se entiende causada en la fecha de su nacimiento.

El **INSS** ha de realizar, de forma automatizada, en el mismo acto de formulación de la solicitud y **sin plazo de espera** alguno, la resolución de la solicitud de las **pensiones** de: viudedad, orfandad y auxilio por defunción.

#### Trabajador desaparecido

Se **presume el fallecimiento** del trabajador, a efectos de las prestaciones por muerte y supervivencia, cuando desaparece en **accidente** -laboral o no-, en circunstancias que hagan presumible su muerte, sin que se tengan noticias suyas durante los 90 días siguientes. Se devengan todas las prestaciones por muerte y supervivencia, menos el auxilio por defunción, de acuerdo con las **normas** siguientes:

1. Las **prestaciones** se reconocen y abonan por la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que tenga asegurado el riesgo, previo informe de la Inspección de Trabajo.
2. El derecho se ha de **solicitar** dentro de los 180 días naturales siguientes al vencimiento de los 90 señalados. Si transcurren los 180 días para el reconocimiento de las prestaciones de muerte y supervivencia es precisa la declaración de fallecimiento (requisito considerando ultra vires por el TS, que entiende que si se solicitan las prestaciones **fuera del plazo** citado, los efectos económicos de la mismas se retrotraen 3 meses desde su solicitud; pero no se puede exigir el requisito de la declaración de fallecimiento para poder acceder a la pensión de viudedad).
3. Los **efectos económicos** de las prestaciones por muerte y supervivencia se retrotraen a la fecha del accidente.
4. El INSS es el organismo competente para conocer del **recargo** por falta de medidas de seguridad e higiene.
5. Si posteriormente se comprueba, o declara, el **fallecimiento**, el reconocimiento de las prestaciones se convalida.
6. Si, por el contrario, se comprueba que el accidente **no** produjo la **muerte**, se extinguen las prestaciones a partir de la fecha de dicha comprobación. Salvo que haya mediado dolo o fraude, en cuyo caso procede el reintegro de prestaciones.

#### A. Sujetos causantes

Pueden causar derecho a las prestaciones enumeradas:

a) **Trabajadores** que reúnan los siguientes requisitos:

- afiliados a la Seguridad Social y en alta, o situación asimilada, en el momento de producirse el hecho causante; o bien puede accederse a las prestaciones aunque no estuviera el causante en alta ni en situación asimilada al alta, siempre que reúnan un mayor período de cotización;
- que tengan cubierto el período de cotización exigido para la prestación correspondiente (ver períodos reconocidos como cotizados).

b) Los perceptores del subsidio de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y maternidad o paternidad, que cumplan el período de cotización, en su caso, establecido.

c) Los pensionistas de incapacidad permanente y jubilación, en su modalidad contributiva.

## B. Prestaciones

Las prestaciones por muerte y supervivencia pueden ser:

- 1) Auxilio por defunción.
- 2) Pensión vitalicia de viudedad.
- 3) Prestación temporal de viudedad.
- 4) Pensión de orfandad.
- 5) Pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal en favor de familiares.

Y, en caso de muerte por accidente de trabajo y enfermedad profesional se concede, además, una indemnización a tanto alzado.

### 1. AUXILIO POR DEFUNCIÓN

El fallecimiento del causante da derecho a la percepción inmediata de un auxilio por defunción, para hacer frente a los **gastos de sepelio**. Es **beneficiario** de esta prestación quien haya satisfecho dichos gastos. Se presume, salvo prueba en contrario, que han sido satisfechos por este orden: el cónyuge superviviente; el sobreviviente de una pareja de hecho; los hijos; los parientes que convivieran con el fallecido habitualmente; personas distintas de los anteriores que hayan soportado los gastos.

### 2. PENSIÓN DE VIUEDAD

Para que el cónyuge o pareja de hecho superviviente pueda acceder a la pensión de viudedad es necesario que el **causante** reúna en el momento del fallecimiento los **requisitos** siguientes:

1. Si está en **alta o situación asimilada** en el momento del fallecimiento: ha de tener cubierto un período de **cotización** de 500 días dentro de los 5 años anteriores al hecho causante; con la excepción del accidente -laboral o no- o enfermedad profesional, que no requieren ningún período de cotización.
2. Si **no está en alta o situación asimilada**: ha de tener cubierto un período de **cotización** de 15 años.
3. Si está en **alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar** : el exigido período de cotización de 500 días debe estar comprendido dentro de un período ininterrumpido de 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. El período de **carencia específica** de 5 años, aplicando la **teoría del paréntesis**, ha de retrotraerse al momento de cesación del trabajo, de modo que

esos 5 años se cuentan sin incluir los períodos de tiempo en que no se pudo cotizar por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

El requisito de estar en **alta o** situación **asimilada al alta** en el momento del hecho causante es objeto de **tratamiento flexible** y modalizado por los tribunales en atención a razones humanitarias, siempre que, teniendo cotizado el período mínimo exigido, no parezca una desvinculación del sistema de Seguridad Social.

Es aplicable el principio de **responsabilidad** empresarial en caso de incumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social, así como el principio de **automaticidad** de las prestaciones a cargo de la entidad gestora.

#### a. Beneficiarios

Tiene derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio -salvo los supuestos extintivos establecidos legalmente, el **cónyuge o ex-cónyuge** del fallecido (con independencia del sexo de los contrayentes), así como los sobrevivientes de una **pareja de hecho**.

#### b. Cuantía

La cuantía de la pensión de viudedad se calcula mediante la aplicación sobre la **base reguladora**, diferente según que el causante se halle en activo o sea pensionista en el momento del fallecimiento, un **porcentaje** que, a su vez, difiere según las circunstancias del beneficiario. En todo caso, se fijan anualmente unas **cuantías mínimas** según la edad y circunstancias del beneficiario.

#### Base reguladora

La base reguladora de la pensión de viudedad se determina según la situación de activo o pensionista del **causante de la pensión** en el momento del fallecimiento:

a) **En activo o situación asimilada al alta:** cuando el causante es trabajador en activo o se halle en situación asimilada al alta, La base reguladora se calcula según sea la causa del fallecimiento:

- **contingencias comunes**, la base reguladora es el cociente resultante de dividir por 28 la suma de las bases de cotización durante un período ininterrumpido de 24 meses naturales, elegidos por el beneficiario dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante.

- **accidente de trabajo o enfermedad profesional**, la base reguladora se determina sobre los salarios realmente percibidos el año anterior (con inclusión de horas extraordinarias)

b) **Pensionista**: la base reguladora depende de si el causante es pensionista de jubilación o incapacidad permanente o si es pensionista de jubilación parcial.

### Porcentajes

Para calcular la cuantía de la pensión vitalicia de viudedad sobre la base reguladora se aplica el porcentaje que corresponda:

- a) De forma **general**, el **52%** de la base reguladora correspondiente al causante.
- b) De forma excepcional, el porcentaje es del **70%** si se reúnen los **requisitos** siguientes de forma acumulativa:
  1. El pensionista tiene **cargas familiares**:
  2. La pensión de viudedad constituye la principal o única **f fuente de ingresos** del pensionista.
  3. Los **rendimientos anuales** del mismo no superan la cantidad resultante de sumar al límite que, en cada ejercicio económico esté previsto para el reconocimiento de complementos por mínimos.

### Compatibilidad/incompatibilidad

La pensión de viudedad es compatible con cualquier renta de **trabajo** o con la **pensión** de vejez o incapacidad permanente del beneficiario.

Es incompatible con el reconocimiento de **otra pensión de viudedad** en cualquier régimen de Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante 15 años.

### Prestación temporal de viudedad

Cuando al fallecimiento del causante por enfermedad común no sobreviniera con posterioridad al matrimonio, no existan hijos comunes o, alternativamente, no se pueda acreditar un año de duración del matrimonio, o un período de convivencia que sumado al matrimonio supere los 2 años, el cónyuge superviviente no accede a la pensión de viudedad, pero tiene derecho a una prestación temporal en **cuantía** igual a la de la pensión de viudedad que le hu-



biera correspondido, con una **duración** de 2 años. Para ello es necesario que se reúna el resto de los **requisitos**.

### 3. PENSIÓN DE ORFANDAD

La pensión de orfandad se devenga siempre que el **causante**, en el momento del fallecimiento:

- a) Esté en **alta o situación asimilada al alta**, sin necesidad de tener cubierto ningún período de carencia.
- b) O bien **sin estar en alta o situación asimilada**, pero siempre que tenga completado un período de **cotización** de 15 años.

Ver **interpretación flexible** del requisito de alta o situación asimilada.

#### Beneficiarios

Son beneficiarios de dicha pensión:

- a) Los **hijos del causante**, con independencia de la naturaleza legal de su filiación -matrimonial, no matrimonial, adopción-.
- b) Los **hijos del cónyuge superviviente**, cualquiera que sea su filiación, que éste haya llevado al matrimonio, cuando se den las siguientes condiciones:
  - que el matrimonio se haya celebrado con 2 años de antelación a la fecha del fallecimiento del causante, requisito que no se considera discriminatorio (TSJ Cataluña 14-7-08, EDJ 167648);
  - que se pruebe que convivían con el causante y a sus expensas;
  - que no tengan derecho a otra pensión de Seguridad Social ni familiares con obligación de prestarles alimentos.

Los **supuestos** en los que han de encontrarse los hijos para poder ser beneficiarios son:

1. Hijos **incapacitados** para el trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
2. Hijos menores de **21 años** (desde el 2-8-2011).
3. En caso de **orfandad absoluta**, hijos menores de **25 años** (desde el 2-8-2011) que no realicen trabajo lucrativo, por cuenta propia o ajena, o realizándolo sus

ingresos en cómputo anual no superan el SMI, también en cómputo anual. En caso de estar **estudiando**, si el huérfano absoluto cumple 25 años durante el curso escolar, continúa siendo beneficiario hasta el día primero del mes siguiente del inicio del siguiente curso académico.

4. En caso de que **sobreviva uno** de los progenitores, si el huérfano no trabaja o sus ingresos son inferiores al SMI, Y a partir del 1-1-2014: hijos menores de 25 años.

Esta aplicación paulatina no es de aplicación a los huérfanos que presenten una **discapacidad** en un grado igual o superior al 33%, a quienes es de aplicación el límite de edad de 25 años desde el día 2-8-2011.

Si el huérfano estuviera cursando **estudios** y cumpliera los 25 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente curso académico.

### Cuantía

La cantidad de la pensión es para **cada huérfano**, del **20%** de la **base reguladora** del trabajador fallecido, dicha base se calcula de acuerdo con las normas recogidas para la pensión de viudedad

## 4. PRESTACIONES EN FAVOR DE FAMILIARES

A una serie de familiares consanguíneos del causante, en determinadas circunstancias, se les reconocen **pensiones** temporales o vitalicias, iguales en su cuantía a la pensión de orfandad, o **subsidios** temporales.

### a. Pensiones en favor de familiares

Para poder causar las pensiones en favor de familiares es requisito imprescindible que el **causante**, al fallecer, tenga cubierto el período de cotización establecido para la pensión de viudedad, incluida la posibilidad de acceder a la pensión en situación de no alta del causante si tiene cubiertos 15 años de cotización. Para los supuestos derivados de accidente o enfermedad profesional no se exige período de cotización alguno.

Respecto de los **beneficiarios**, consanguíneos, además de los requisitos específicos expuestos para cada uno de ellos, hay que destacar el **requisito común** de su dependencia económica con el causante, carecer de medios de subsistencia y de familiares con obligación de alimentos.

Los requisitos han de reunirse en el **momento del hecho causante**.

### **Beneficiarios**

Pueden ser beneficiarios los **familiares** siguientes:

- hermanos y nietos;
- hijos o hermanos;
- madres y abuelas;
- padres y abuelos.

### **Cuantía**

La cuantía de esta prestación es, para cada uno de los beneficiarios con derecho a ella, un **20%** de la base reguladora (igual a la utilizada para el cálculo de la pensión de viudedad del causante).

Si al fallecimiento del causante **no** queda **cónyuge** con derecho a pensión o fallece estando en el disfrute de la misma, la pensión correspondiente a los nietos y hermanos se incrementa con el porcentaje de la pensión de viudedad.

Si **no** existen **cónyuge, ni hijos, nietos o hermanos** con derecho a pensión, el porcentaje de la pensión de los ascendientes (padres, madres y abuelos/abuelas) se incrementa de igual forma, distribuyéndose por partes iguales entre los beneficiarios.

### **b. Subsidio temporal en favor de familiares**

Tienen derecho al mismo los **hijos y hermanos** del fallecido, que reúnan, en el momento del hecho causante, los requisitos siguientes:

- mayores de 22 años, solteros o viudos, separados o divorciados;
- que convivieran con el trabajador fallecido;
- a sus expensas con 2 años de antelación como mínimo a la fecha de su fallecimiento;
- que no tengan derecho a pensión;
- que carezcan de medios de subsistencia propios; y
- que carezcan también de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos.

Se exigen los requisitos de alta -o situación asimilada- y cotización en los mismos términos que para la pensión en favor de familiares.

### **Cuantía**

La cuantía del subsidio es igual a la señalada para la pensión de orfandad, es decir del **20%** de la base reguladora) del causante y tiene una **duración máxima** de 12 mensualidades, más 2 pagas extras.

### **3.8. PRESTACIONES POR ACTOS TERRORISTAS**

Las personas incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, que resulten incapacitadas y los familiares de quienes sean pensionistas o, estando incluidos en alguno de dichos regímenes, fallezcan como consecuencia o con ocasión de actividades delictivas cometidas por bandas armadas o elementos terroristas de las que no sean responsables, tendrán derecho a percibir de la Seguridad Social pensiones extraordinarias por actos de terrorismo, así como asistencia sanitaria y servicios sociales. Cabe destacar:

- Pensiones por incapacidad permanente.
- Pensiones de viudedad, orfandad y en favor de familiares.
- Asistencia sanitaria.
- Servicios sociales, entre otras ayudas.

Además, tendrán derecho a percibir del Estado ayuda psico-social, resarcimiento por daños corporales...

### **3.9. PRESTACIONES FAMILIARES**

Las prestaciones familiares están destinadas a cubrir la situación de necesidad económica o de exceso de gastos que produce, para determinadas personas, la existencia de responsabilidades familiares y el nacimiento o adopción de hijos en determinados casos.

Estas prestaciones son de naturaleza no contributiva, excepto la prestación "no económica" que sólo se protege en el nivel contributivo.

- Prestación económica por hijo o menor acogido a cargo.
- Prestación económica por nacimiento o adopción de tercer o sucesivos hijos.
- Prestación económica por parto o adopción múltiples.

- Prestación no económica por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares.
- Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo.
- Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres discapacitadas.

### 3.10. DESEMPLEO

La prestación por desempleo protege aquella situación de desempleo de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida temporalmente, al menos, en una tercera parte su jornada laboral, por expediente de regulación de empleo, con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salarios, por algunas de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo.

Son beneficiarios de la prestación por desempleo, quien se encuentre en situación legal de desempleo, y reúna los requisitos de cotización mínima establecida.

Se considera situación legal de desempleo:

- La extinción de la relación laboral.
- La suspensión autorizada de la relación laboral.
- La reducción temporal y autorizada de la jornada de trabajo.
- El retorno a España de los trabajadores españoles que finalicen una relación laboral en el extranjero.
- La liberación de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- El cese involuntario en el cargo de los miembros de corporaciones locales, cargos representativos de los sindicatos y altos cargos de las administraciones públicas.

La duración de la prestación está en función del período de ocupación cotizada en regímenes de la Seguridad Social que contemplen esta contingencia, en los últimos seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, o, en su caso, desde el nacimiento del derecho a la prestación por desempleo anterior, con arreglo a la siguiente escala:

<b>Período de ocupación cotizada en los 6 últimos años</b>	<b>Duración de la prestación</b>
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660 días
Desde 2.160 días	720 días

Sólo se tendrán en cuenta las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género.

La cuantía está en función de la base reguladora que tenga el trabajador. La base reguladora será el promedio de las bases de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluida la retribución por horas extraordinarias, por las que se haya cotizado durante los últimos 180 días precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

### **Importe a percibir**

- Durante los 180 primeros días, el 70% de la base reguladora.
- A partir del día 181, el 60% de la base reguladora.

Los importes así calculados no podrán ser superiores al tope máximo ni inferiores al tope mínimo establecidos.

### Tope mínimo de la prestación

- Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo el importe de la prestación no podrá ser inferior al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante IPREM) mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.
- Cuando el trabajador tenga al menos un hijo a su cargo el importe de la prestación no podrá ser inferior al 107% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

### Tope máximo de la prestación

El importe máximo de la prestación está en función del número de hijos a cargo del beneficiario:

- Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo será el 175% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.
- Con un hijo a su cargo será el 200% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.
- Con dos o más hijos a su cargo será el 225% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

A efectos de calcular las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo se entenderá que se tienen **hijos a cargo**, cuando éstos sean menores de veintiséis años o mayores con una incapacidad en grado igual o superior al treinta y tres por ciento, carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y convivan con el beneficiario.

No será necesaria la convivencia cuando el beneficiario declare que tiene obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial o que sostiene económicamente al hijo, y cuando lo requiera la Entidad Gestora, el beneficiario deberá aportar la documentación acreditativa que corresponda.

En el caso de desempleo **por pérdida de un trabajo a tiempo parcial**, el tope máximo y mínimo de la prestación se calculará aplicando a los topes máximos y mínimos establecidos el mismo porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la habitual de la empresa.

### Retenciones a efectuar por la Entidad Gestora

A la cuantía de la prestación indicada con anterioridad, se procederá por el Servicio Público de Empleo Estatal o ISM a efectuar las siguientes retenciones:

- El importe del 65% de la cotización a la Seguridad Social a efectuar por el trabajador. La cuota del trabajador es el resultado de aplicar el 4,7% (tipo de cotización a cargo del trabajador) a la base reguladora de la prestación por desempleo.
- La retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que estará en función de la normativa fiscal de aplicación y del importe que suponga la cuantía de la prestación por desempleo que tiene reconocida en el año.

El Servicio Público de Empleo Estatal es el Organismo Autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, encargado de la gestión y control de estas prestaciones por desempleo (salvo para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar, cuya gestión y control están encargados al Instituto Social de la Marina).

Los trabajadores beneficiarios de la prestación por desempleo, tienen las siguientes obligaciones:

- Presentar en plazo y ante la oficina del Servicio Público de Empleo la documentación precisa para el nacimiento o reanudación del derecho de la prestación.
- Suscribir y cumplir las exigencias del Compromiso de Actividad, es el que adquiere el solicitante o beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad, así como de cumplir las restantes obligaciones previstas en la normativa que regula las prestaciones por desempleo.
- Solicitar la baja en prestaciones por desempleo, cuando se produzcan situaciones de suspensión o extinción del derecho o se dejen de reunir los requisitos exigidos para su percepción en el momento de producirse dichas situaciones.



- Renovar la demanda de empleo en la forma y fechas que se indiquen en la tarjeta de demanda de empleo.
- Entregar en la Oficina del Servicio Público de Empleo correspondiente la documentación acreditativa de las causas de suspensión o extinción del derecho a la prestación.
- Presentar la documentación acreditativa de la situación de incapacidad temporal, maternidad o paternidad en la oficina del Servicio Público de Empleo, de producirse ésta durante la percepción de la prestación.
- Comparecer cuando haya sido previamente requerido ante la Entidad Gestora, la agencia de colocación sin fines de lucro, o las entidades asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo.
- Aceptar la colocación adecuada que les sea ofrecida considerándose como tal:
  - La profesión demandada por el trabajador ante los Servicios Públicos de Empleo.
  - La profesión habitualmente desempeñada.
  - Otra profesión que se ajuste a las aptitudes físicas y formativas del demandante.
  - La profesión desempeñada en último lugar si duró al menos tres meses.

Sin embargo, tras un año de percepción de prestaciones de manera ininterrumpida, tendrá consideración de colocación adecuada cualquier profesión a criterio de los servicios públicos de empleo.

Además será adecuada la oferta de empleo si el lugar de trabajo se encuentra en la misma localidad de residencia habitual del demandante o, como máximo, a 30 Km. de distancia, sin que el desplazamiento suponga el 25% de la duración de la jornada de trabajo o el 20% del salario mensual, salvo que se tenga alojamiento apropiado.

La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo (indefinida o temporal) o de la jornada (a tiempo completo o parcial). Además dicha colocación para entenderse adecuada deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador o aunque se trate de trabajos de colaboración social.

El salario debe equivaler al puesto a desempeñar y no ser inferior al S.M.I. descontados los gastos de desplazamiento.

La aplicación de estos criterios tendrá en cuenta las circunstancias profesionales, personales y familiares del beneficiario, así como la duración del trabajo o de la jornada, el itinerario de inserción y los medios de transporte.

- Participar en los trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales que determine el Servicio Público de Empleo Estatal o las entidades asociadas de los Servicios Integrados para el Empleo, salvo causa justificada.
- Devolver, en el plazo de 5 días, a la entidad gestora (Servicio Público de Empleo Estatal o Instituto Social de la Marina) o, en su caso, a las agencias de colocación sin fines de lucro, el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas.
- Buscar activamente empleo, participar en acciones de mejora de la ocupabilidad que se determinen por el Servicio Público de Empleo, en su caso, dentro de un itinerario de inserción.
- Reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

El incumplimiento de estas obligaciones conlleva el inicio de un procedimiento sancionador conforme a lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto), excepto para los beneficiarios de la Renta Activa de Inserción, que supone la baja en el programa.

## PAGO ÚNICO Y SUBVENCIÓN DE COTIZACIONES

Pueden ser **beneficiarios** de las prestaciones por desempleo en su modalidad de pago único los titulares del derecho a la prestación por desempleo de nivel contributivo, por haber cesado con carácter **definitivo** en su actividad laboral. No es aplicable a los supuestos de suspensión del contrato de trabajo, ni a los de reducción de jornada.

Los trabajadores **fijos discontinuos** sólo pueden acceder a la capitalización en los supuestos de extinción de la relación laboral, pero no en los de suspensión entre campañas.

No obstante, el derecho a la capitalización puede reconocerse cuando la prestación por desempleo provenga:

- de la pérdida definitiva de un **trabajo a tiempo parcial**;
- de la pérdida definitiva de un trabajo a tiempo completo cuando la cuantía de la prestación se haya visto posteriormente reducida como consecuencia del **acceso a un trabajo a tiempo parcial**.

Además de la titularidad del derecho a la prestación de desempleo deben:

a) Tener la intención:

1. De incorporarse, de forma estable y a tiempo completo, como socios trabajadores de una **cooperativa de trabajo asociado** o de una **sociedad laboral**, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades, o constituir las.
2. No puede acceder al pago único el desempleado que se incorpora a la cooperativa como socio de **duración determinada**.
3. Los trabajadores con **discapacidad** (con un grado de discapacidad igual o superior al 33%) de convertirse en trabajadores autónomos.
4. Los desempleados, sin tener la condición de personas con discapacidad, de convertirse en trabajadores **autónomos**, si bien en diferentes condiciones.

b) **No** haber hecho uso de la **capitalización** en los 4 años inmediatamente anteriores. Este período hay que entenderlo referido a la fecha de la solicitud de la capitalización.

c) Tener **pendientes de percibir** un número de meses de prestación igual o superior a 3.

d) **Solicitar** la capitalización, bien con carácter inicial, de forma simultánea a la solicitud de las prestaciones, o en cualquier otro momento posterior durante su percepción, junto con la documentación requerida. Cuando el trabajador haya **impugnado el cese** en la relación laboral, la solicitud debe ser posterior a la resolución del procedimiento correspondiente.

La solicitud debe ser, en todo caso, de fecha **anterior** a la fecha de incorporación a la cooperativa o sociedad laboral, o a la de inicio de la actividad como autónomo o como socio de la entidad mercantil, a estos efectos se considera que tal inicio es el de la fecha que figure en la solicitud de alta en la Seguridad Social.

- e) Presentar una **certificación** de haber solicitado el ingreso en una cooperativa de trabajo asociado o sociedad laboral; o bien, el proyecto de estatutos si se trata de una sociedad nueva. La capitalización se concede para proyectos a realizar en España, y no procede cuando el trabajador pretenda **instalarse en el extranjero** para realizar su actividad profesional.
- f) En el caso de trabajadores **extranjeros** con derecho a las prestaciones por desempleo, es requisito para poder acceder a la capitalización que se encuentren legalmente en España y, en su caso, provistos del correspondiente permiso de trabajo.
- g) Debe **iniciar la actividad**, o encontrarse en fase de iniciación, en el **plazo** de un mes desde la percepción de dicha capitalización y darse de alta en el correspondiente régimen de Seguridad Social o acreditar en su caso que está en fase de iniciación. De no haberse podido iniciar la actividad por razones justificadas en el plazo citado, el SEPE puede **prorrogarlo** durante un mes más, previa acreditación del trabajador de las razones que han justificado el retraso y de las actuaciones realizadas hasta el momento. Además de iniciar la actividad, el trabajador está obligado a **afectar** a la misma la suma capitalizada.

Fuera de los supuestos excepcionales anteriores, el **no inicio** por el trabajador de la actividad comprometida o la **no afectación** a la misma de la suma capitalizada determina la existencia de un cobro indebido de prestaciones por desempleo, cuya devolución es reclamada por el SEPE. Una vez que el trabajador haya **devuelto la suma** capitalizada, puede iniciarse o reanudarse en su caso la percepción de la prestación por desempleo en su modalidad de pago ordinario mensual, siempre que el trabajador continúe en desempleo y reúna los requisitos exigidos.

Cuando una vez iniciada la actividad **no se puede continuar** por motivos justificados y el trabajador tenga que cesar en su situación de autoempleo, hay que entender que se han cumplido los requisitos exigidos para la capitalización, aun cuando ésta no haya logrado su objetivo último, por lo que no parece posible exigir la devolución de la suma capitalizada.

La capitalización de las prestaciones por desempleo supone:

- a) El **abono de una sola vez** del valor actual, total o parcial, del importe de las prestaciones a que tuviera derecho el trabajador, calculada en días completos, o de las que le restaran por percibir en el supuesto de haberse iniciado su percepción, descontando el **tipo de interés legal** del dinero, por el **importe** que corresponda a las aportaciones al capital, incluyendo la cuota de ingreso en el caso de cooperativa, o el de la adquisición de acciones o participaciones del capital social en una sociedad laboral en lo necesario para acceder a la condición de

socio, o a la inversión necesaria para desarrollar la actividad en el caso de trabajador autónomo con discapacidad.

En caso de no obtener la prestación por el importe total, el importe restante puede obtenerse **mensualmente** para la cotización a la Seguridad Social, o bien cuando el beneficiario de la prestación opte por obtener toda la prestación pendiente conforme a dicha fórmula, como se recoge a continuación.

**b) El abono mensual** del importe de las prestaciones de desempleo de nivel contributivo para subvencionar la **cotización**. En este supuesto, la **cuantía** de la subvención, calculada en días completos de prestación, es fija y corresponde al importe de la aportación íntegra del trabajador a la Seguridad Social en el inicio de la actividad, sin considerar futuras modificaciones, salvo cuando el importe de la subvención quede por debajo de la aportación del trabajador que corresponda a la base mínima de cotización vigente para cada régimen de Seguridad Social, que se abona esta última. El abono se realiza previa comprobación de que se mantiene el alta en Seguridad Social en el mes correspondiente.

#### 4. RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

La protección social de los trabajadores del ámbito de aplicación del Estatuto del Trabajo Autónomo se instrumenta a través del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o RETA, sin perjuicio de algunas particularidades que presentan los TRADE y salvo que, por razón de la especialidad de su actividad, puedan considerarse incluidos en otros regímenes especiales que integran trabajadores por cuenta propia (p.e., Régimen Especial de los Trabajadores del Mar).

Pero el **ámbito** de aplicación del RETA es mayor que el del Estatuto del Trabajo Autónomo, ya que incluye algunos colectivos no incluidos en éste. Así, p.e., incluye, entre otros, a los **religiosos** de la Iglesia Católica, a los **deportistas** de alto nivel, a los **notarios** o a los socios de **cooperativas** que hayan optado en sus estatutos por su incorporación al RETA.

Los **trabajadores agrarios** por cuenta propia, desde el día 1-1-2008, están incorporados al RETA, bien a su regulación común, bien al sistema de trabajadores agrarios por cuenta propia que existe dentro del RETA.

## 1. CAMPO DE APLICACIÓN

Se entiende por **trabajador por cuenta propia**, a efectos de su inclusión en este régimen, el que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas.

### Sujetos incluidos

Están obligatoriamente incluidos en este régimen especial los españoles o nacionales de un Estado miembro de la UE, **mayores de 18 años**, cualquiera que sea su sexo y estado civil, que residan y ejerzan su actividad en **territorio nacional** y se hallen incluidos en alguno de los apartados siguientes:

- a) Trabajadores **por cuenta propia** o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares.
- b) El **cónyuge** y los **parientes** por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive, de los trabajadores del apartado anterior que, de forma personal, habitual y directa, colaboren con ellos, siempre que no tengan la condición de asalariados.
- c) Los **socios** de las compañías regulares colectivas y los socios colectivos de las compañías comanditarias que trabajen en el negocio con tal carácter, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa.
- d) Los socios de **cooperativas de trabajo asociado**, cuando así lo dispongan en sus estatutos
- e) Quienes ejerzan una actividad por cuenta propia que requiera la incorporación en un **Colegio Profesional** cuyo colectivo no haya sido integrado en el RETA, se entienden incluidos en su campo de aplicación.
- f) Quienes ejerzan las funciones de **dirección y gerencia** que conlleve el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten **otros servicios** para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual o directa, siempre que posean el **control efectivo**, directo o indirecto, de la sociedad.
- g) Determinadas **actividades** han sido obligatoriamente **incluidas** en el RETA a través de disposiciones legales.

## 2. AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS

La afiliación y el alta, inicial o sucesiva, es **obligatoria** y produce **efectos** en orden a la cotización y a la acción protectora desde el día primero del mes natural en que concurran las

condiciones señaladas para ser considerados como sujetos incluidos en este régimen especial, siempre que se haya solicitado en los términos establecidos.

Del cumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta, baja y comunicación de variación de datos responde **personalmente** el trabajador y **subsidiariamente** del cumplimiento por parte de su cónyuge y parientes que con él colaboren. Asimismo, responden subsidiariamente del cumplimiento de dichas obligaciones las sociedades colectivas, así como las sociedades comanditarias con respecto a sus socios colectivos y las cooperativas de trabajo asociado, cuando proceda la inclusión de unos y otros en este régimen especial. El **plazo** para el cumplimiento de las **obligaciones subsidiarias** es de 6 días desde el siguiente al agotamiento del término concedido al obligado principal.

### **Solicitud de afiliación-alta**

Se han de solicitar dentro del **plazo** de los 30 días naturales siguientes al inicio de la actividad. El **documento** de alta de estos trabajadores, además de los datos generales, debe contener los referidos a su actividad económica u ocupación, sede -si fuera distinta del domicilio- y peculiaridades en materia de

### **Cobertura de la incapacidad temporal**

La cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes tiene para este colectivo carácter **obligatorio**, salvo para el sistema especial de trabajadores por cuenta propia agrarios, y debe **formalizarse** con una MATEPSS que está obligada a aceptar la propuesta de adhesión.

### **Cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**

La protección de la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales tiene carácter **voluntario**, salvo para los TRADE y para aquellos que estén obligados a formalizarla por desempeñar una actividad profesional con un elevado **riesgo de siniestralidad**.

La cobertura se **formaliza** con la misma MATEPSS con la que se haya formalizado o se formalice la protección por IT, salvo que el trabajador tenga cubierta la prestación por IT con una entidad gestora de la Seguridad Social, en cuyo caso debe formalizarse con ésta última.

Cabe **optar simultáneamente** por la protección por IT y por la de contingencias profesionales, coincidiendo sus efectos. En otro caso, la protección por contingencias profesionales

se puede solicitar antes del 1 de octubre de cada año, con efectos desde el día 1 de enero del año siguiente. En estos casos, la renuncia a la cobertura de la prestación por IT supone la de las contingencias profesionales, sin que la renuncia a ésta implique la de la IT, salvo que expresamente se solicite así.

La protección frente a las contingencias profesionales, que incluye la cobertura de la protección por cese de actividad, tiene carácter voluntario para los trabajadores por cuenta propia **menores de 30 años** de edad.

### Solicitud de bajas

Las bajas tienen **efectos** desde el día primero del mes siguiente a aquél en que el trabajador haya cesado en la actividad determinante de su inclusión en este régimen, siempre que se haya **solicitado** en modelo oficial y dentro del plazo establecido con carácter general (6 días naturales desde el cese en la actividad).

Cuando se haya **cesado** en la citada actividad sin que el trabajador haya solicitado la baja o la haya solicitado en forma y plazo distintos a los establecidos al efecto o ésta haya sido practicada de oficio, el alta así mantenida no surte efecto alguno en cuanto a las prestaciones, sin perjuicio de la obligación de cotizar.

La Tesorería ha de comunicar las bajas solicitadas o practicadas fuera de plazo a la ITSS.

### 3. COTIZACIÓN

La cotización a este régimen especial es **obligatoria** para las personas comprendidas en su campo de aplicación), al menos sobre la cuantía de la base mínima, sin perjuicio de su derecho a elegir una base superior dentro de los límites establecidos. Estas personas **responden directamente** de las cuotas.

Tienen **responsabilidad subsidiaria** los titulares de las explotaciones respecto de los parientes colaboradores que trabajen con él. Responsabilidad limitada a los débitos que resulten de aplicar la base de cotización mínima vigente en el período de que se trate y su correspondiente recargo por mora. Ello con independencia de que el principal obligado haya optado por una base superior. La misma responsabilidad subsidiaria tienen las compañías regulares colectivas respecto de sus socios y las compañías comanditarias respecto de sus socios colectivos. Todo ello sin perjuicio de la posibilidad, en ambos casos, del derecho del responsable subsidiario a repetir contra el principal obligado al pago.



Anualmente se publican las bases máximas y mínimas, además de los tipos de cotización.

#### 4. PRESTACIONES

La acción protectora de este régimen comprende las siguientes **prestaciones**:

Asistencia sanitaria
Incapacidad temporal
Maternidad y paternidad
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural
Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
Incapacidad permanente (total, absoluta y gran invalidez)
Jubilación
Prestaciones por fallecimiento
Contingencias profesionales
Prestación por cese de la actividad
Asistencia social
Servicios sociales

#### 4.- TRADE

El trabajador autónomo económicamente dependiente es la **persona física** que:

- realiza una **actividad económica o profesional** a título lucrativo y de forma habitual;
- ejecuta dicha actividad de manera **personal**, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, y;
- depende de este cliente económicamente por percibir de él, al menos, el 75% de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales. La **condición de dependiente** sólo se puede ostentar respecto de un único cliente.

Se entienden por **ingresos percibidos** del cliente los rendimientos íntegros dinerarios o en especie procedentes de la actividad económica o profesional realizada a título lucrativo como trabajador por cuenta propia. Los rendimientos en especie se valoran por su valor normal de mercado, conforme a la normativa fiscal. Para **calcular el 75%**, tales ingresos deben ponerse en relación con los totales percibidos por el autónomo por rendimientos de actividades económicas o profesionales por el trabajo por cuenta propia realizado para todos los clientes, incluido el que determina la condición del económicamente dependiente, y los rendimientos que pudiera tener como trabajador por cuenta ajena para otros clientes o empresarios o con el propio cliente. Se **excluyen** los ingresos procedentes de rendimientos de capital o plusvalías derivados de la gestión del patrimonio personal y los procedentes de la transmisión de elementos afectos a actividades económicas.

## 4. RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

### Campo de aplicación

A los que realizan de forma habitual personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo, y aunque se utilice el servicio remunerado de otras personas.

También comprende al cónyuge si trabaja en la misma actividad, y parientes hasta el segundo grado que trabajen con el titular y no sean operarios, y los socios de Compañías Colectivas y los Colectivos de Comanditarias.

Por Ley 26/85 de 30 de junio, desarrollada por R.D. 2621/1986 de 24 de diciembre se integró en este Régimen Especial los comprendidos en el régimen especial de Escritores de Libros.

### Solicitud de alta

Los trabajadores por cuenta propia solicitarán, al iniciar su actividad, su afiliación, a no ser que estuvieran ya afiliados. Igualmente comunicarán el alta a la Dirección provincial de la Tesorería General o Administraciones de la misma, en los 30 días naturales siguientes al inicio de la actividad.

El alta será única aunque se realicen varias actividades en este régimen especial, y producirá efectos de cotización y acción protectora desde el primer día del mes natural en que se produzca.

### **Solicitud de baja**

El plazo de comunicación de las bajas es de 6 días naturales a partir de aquél en que dejen de concurrir las condiciones requeridas y surtirá efectos desde el día primero del mes siguiente aquel del cese en la actividad determinante de su inclusión en este Régimen General.

Si no se solicitase la baja o se practicase de oficio fuera de plazo establecido, se mantendrá la obligación de cotizar hasta que el interesado comunique la baja. El alta así mantenida no surtirá efecto alguno en cuanto al derecho de prestaciones.

### **Cotización**

Las cantidades a ingresar a la Seguridad Social, llamadas cuotas, se calculan aplicando el tipo a la base de cotización.

### **Base de cotización**

Cada año, antes del 1 de octubre, el trabajador autónomo podrá elegir su base de cotización para el año siguiente.

Durante el año 2009 la base elegida se situará entre una base mínima de cotización de 833,40 € y una base máxima de cotización de 3.166,20 € al mes.

Para los trabajadores menores de 50 años, el 1 de enero de 2009, es la elegida por estos, dentro de los límites comprendidos entre la máxima y la mínima.

Aquellos trabajadores que, a 1 de enero de 2009, tengan cumplida la edad de cincuenta o más años, podrán elegir entre la base mínima de 885,30 € y la máxima de 1.649,40 €. Salvo que se trate del cónyuge superviviente del titular del negocio, que a consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en el régimen de autónomos con 45 o más años de edad, en cuyo caso puede elegir entre 833,40 € y 1.649,40 €/mes. No obstante, si con anterioridad vinieran cotizando por una base superior durante 5 años en cualquier régimen de la Seguridad Social, en cuyo caso podrán mantener ésta o incrementarla, como máximo, en un porcentaje comprendido entre los que en que haya aumentado la base mínima y máxima de cotización.

Los trabajadores autónomos incorporados a partir del 12-10-2007 que tengan 30 menos años (35 en caso de mujeres) se le aplicará una reducción en la Cuota durante

los 12 primeros meses, equivalente al 30% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo mínimo de cotización. Asimismo y durante los 15 meses siguientes a la finalización de dicha reducción, se beneficiará de una bonificación de igual cuantía.

Los trabajadores autónomos que en la fecha de surtir efecto las nuevas bases de cotización establecidas hayan optado por las bases máximas permitidas hasta ese momento, pueden elegir cualquier base de cotización de las comprendidas entre las que viniera cotizando y el límite máximo de aplicación.

Los trabajadores autónomos que tengan 65 o más años de edad y 35 o más años de cotización efectiva, estarán exonerados de cotizar a la Seguridad Social, salvo por incapacidad temporal. Por lo tanto, aquellos que optaron por no tener la cobertura de la incapacidad temporal estarán exentos de la obligación de cotizar a la Seguridad Social, mientras que aquellos que optaron por la cobertura de dicha contingencia se aplicarán el tipo del 3,3 por 100. No obstante, los trabajadores autónomos podrán optar por seguir cotizando conforme al procedimiento general pese a reunir los requisitos indicados en la norma.

**Mujeres reincorporadas después de la maternidad (Ley 30/2005).** Las trabajadoras autónomas que habiendo cesado su actividad por maternidad y disfrutado el período de descanso de correspondiente se reincorporen a una actividad por cuenta propia en los 2 años siguientes a la fecha del parto, con independencia de la base de cotización por la que coticen, tienen una bonificación del 100% de la cuota por contingencias común es, resultado de aplicar el tipo a la base mínima vigente para estas trabajadoras. Esta bonificación es también de aplicación a las socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado que se incluyan en este régimen especial. La duración de la bonificación es de 12 meses.

Los trabajadores autónomos dedicados a actividades de comercio, hostelería, turismo e industria, excepto energía y agua, que residan y ejerzan su actividad en **Ceuta y Melilla**, tienen derecho a una bonificación de hasta el 40% de sus aportaciones por contingencias comunes. Dicha bonificación se establece por un período de tiempo determinado para evaluar periódicamente su grado de eficacia. Para su aplicación se requiere estar al corriente en el cumplimiento de la obligación de cotizar.

### **Tipo de cotización**

Durante el año 2009 es del 29,80 por 100, salvo que el trabajador opte por no cubrir la contingencia de Incapacidad Temporal, en cuyo caso el tipo de cotización es del 26,5 por 100.

**Cotización autónomos 2009**

Base máxima	3.166,20 €/mes	Tipo de cotización CC: 29,80%
Base mínima	833,40 €/mes	sin IT: 26,50%

Incluimos esquemáticamente la cobertura obligatoria de la IT y contingencias profesionales recogida en el nuevo Estatuto del Trabajador Autónomo.

TRABAJADOR	PRESTACIÓN	ALTA OBLIGATORIA	NOTAS
Autónomo no dependiente (L20/2007 disp. dic. 3ª 1)	<b>Incapacidad Temporal</b> El Gobierno determinará las actividades profesionales desarrolladas por los trabajadores autónomos no dependientes que presentan un mayor riesgo de siniestralidad, en las que será obligatoria en el futuro la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. (L20/2007 dis. adic. 3ª 2)	1-enero-2008	Obligatoria siempre que no tengan derecho a la prestación por la actividad realizada en otro régimen de la Seguridad Social.
Autónomo económicamente dependiente. (L20/2007 art. 26.3 y dis. dic. 3ª 1)	Incapacidad Temporal y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	1-enero-2008	

**Cobertura**

La acción protectora de este régimen comprende las siguientes prestaciones:

- Asistencia sanitaria.
- Incapacidad Temporal.
- Maternidad.
- Paternidad.
- Incapacidad permanente (total, absoluta y gran invalidez).
- Jubilación.
- Muerte y supervivencia.
- Protección familiar.
- Asistencia social.
- Servicios Sociales.

Algunas de estas prestaciones se otorgan en las mismas condiciones que en el Régimen General, pero estaremos a la previsto en el la Ley 20/2007 de 11 de julio por el que se aprueba el Estatuto del Trabajador Autónomo (BOE 12/07/2007).

***Por su novedad e importancia incluimos un resumen del Estatuto del Trabajador Autónomo (el opositor puede ampliar este tema en la L20/2007, de 11 de julio (BOE 12/07/2007)).***

***L 20/2007, BOE 12-7-07, por el que se aprueba el Estatuto del trabajador autónomo***

Con compromisos de desarrollo posterior, se establecen los colectivos a los que es de aplicación la nueva ley, así como el régimen profesional común y el de la nueva figura que constituyen los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TAED).

El Estatuto ordena y expone principios legales que, aunque ya estaban establecidos en otras normas y, por otro lado, regula cuestiones de nueva creación, entre las cuales se encuentra la nueva figura del trabajador autónomo económicamente dependiente, cuya reglamentación queda aplazada.

En concreto, la entrada en vigor de la nueva norma se producirá, con carácter general, el próximo día 12-10-2007 y, a partir de dicha fecha, el Gobierno dispone de un año para desarrollar reglamentariamente los siguientes aspectos:

- Las características de los contratos de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.
- Las características del Registro en el que deberán inscribirse dichos contratos.
- Las condiciones para que los representantes legales de los trabajadores tengan acceso a la información de los contratos que su empresa celebre con trabajadores autónomos económicamente dependientes.

***A) Colectivos a los que es de aplicación el Estatuto del trabajo autónomo***

- 1) Las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra

persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena. También sus familiares que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena.

2) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.

3) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.

4) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla (LGSS disp. adic. 27ª).

5) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

6) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos del primero de estos apartados.

Esta norma se aplica, también, a los trabajadores autónomos extranjeros que desarrollen legalmente su actividad en nuestro país.

En cuanto a los agentes comerciales que actuando como intermediarios independientes, se encarguen de manera continuada o estable y a cambio de remuneración, de promover actos u operaciones de comercio por cuenta ajena, o a promoverlos y concluirlos por cuenta y en nombre ajenos, a los efectos de ser considerados trabajadores autónomos económicamente dependientes, no les será de aplicación el requisito de asumir el riesgo y ventura de tales operaciones.

#### **Quedan expresamente excluidos de esta regulación:**

- Las relaciones de trabajo por cuenta ajena (ET art. 1.1).
- La actividad que se limita pura y simplemente al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad (ET art. 1.3.c).
- Las relaciones laborales de carácter especial (ET art. 2).

### **B) Régimen profesional común del trabajador autónomo**

1) Los menores de dieciséis años no podrán ejecutar trabajo autónomo ni actividad profesional, ni siquiera para sus familiares, sin perjuicio de lo ya establecido para las prestaciones de servicios en espectáculos públicos (ET art. 6.4).

Los hijos menores de 30 años, aunque convivan con el trabajador autónomo, podrán ser contratados por éste en régimen por cuenta ajena, sin que el ámbito de protección incluya la cobertura por desempleo.

2) En lo relativo a las garantías económicas, cuando un trabajador autónomo ejecute su actividad profesional para un contratista o subcontratista, tendrá acción contra el empresario principal, hasta el importe de la deuda que éste adeude a aquél al tiempo de la reclamación, salvo que se trate de construcciones, reparaciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar.

3) Cuando a consecuencia de deudas de naturaleza tributaria o de Seguridad Social se proceda al embargo de su residencia habitual, la ejecución del embargo quedará condicionada, en primer lugar, a que no resulten conocidos otros bienes del deudor suficientes susceptibles de realización inmediata en el procedimiento ejecutivo, y en segundo lugar, a que entre la notificación de la primera diligencia de embargo y la realización material de la subasta, el concurso o cualquier otro medio administrativo de enajenación medie el plazo mínimo de un año.

4) Cualquier trabajador autónomo que considere lesionados sus derechos fundamentales o la concurrencia de un tratamiento discriminatorio podrán recabar la tutela del derecho ante el orden jurisdiccional competente por razón de la materia, mediante un procedimiento sumario y preferente.

Esta misma posibilidad la tienen las asociaciones y los sindicatos representantes de los trabajadores autónomos que consideren lesionados sus derechos fundamentales. Para poder actuar, las asociaciones profesionales de trabajadores autónomos que gocen de personalidad jurídica el 12-10-2007 disponen de 6 meses para la adaptación de sus estatutos a lo previsto en el Estatuto aprobado, así como a inscribirse en el registro establecido al efecto.



5) Respecto de la cobertura de IT, a partir del 1-1-2008 los trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hayan optado por dar cobertura a las prestaciones de incapacidad temporal, deberán llevarlo a cabo de forma obligatoria, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social. En cuanto a las contingencias profesionales, el Gobierno determinará aquellas actividades que presenten un mayor riesgo de siniestralidad, en las que será obligatoria la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Estas previsiones no serán de aplicación a los autónomos que hayan optado u opten por adscribirse a la Mutualidad de Previsión Social que tenga constituida el Colegio Profesional al que pertenezcan.

Lo expresado en este punto no es de aplicación a los trabajadores por cuenta propia agrarios, incorporados al Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Propia para quien la cobertura de la IT y de las contingencias profesionales seguirán siendo de cobertura voluntaria.

6) Se incrementan las reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social de los nuevos trabajadores que tengan 30 o menos años de edad y se incorporen al RETA a partir del 12-10-2007. En concreto, tendrán, durante los 15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de alta, una reducción en la cuota por contingencias comunes del 30% y una bonificación en los 15 meses siguientes a la finalización del período de reducción, de igual cuantía que esta. En el caso de que sean trabajadoras por cuenta propia, el límite de edad para tener derecho a las reducciones y bonificaciones será de 35 años.

7) En materia de prevención de riesgos laborales la L20/2007 incorpora un precepto dedicado exclusivamente a la prevención de riesgos laborales de los trabajadores autónomos (art. 4.3 e).

### **C) Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TAED)**

Con independencia del desarrollo reglamentario que se ha de producir, el Estatuto ahora aprobado establece el régimen profesional de los TAED, en los términos que se exponen a continuación.

TAED es aquel que realiza una actividad económica o profesional a título lucrativo y de forma habitual, personal, directa y predominante para una persona física o jurídica, denominada cliente, del que dependen económicamente por percibir de él, al menos, el 75 por ciento de sus ingresos por rendimientos de trabajo y de actividades económicas o profesionales.

a) Para el desempeño de la actividad económica o profesional como TAED, el trabajador autónomo deberá reunir simultáneamente las siguientes condiciones:

- No tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena ni contratar o subcontratar parte o toda la actividad con terceros.
- No ejecutar su actividad de manera indiferenciada con los trabajadores que presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación laboral por cuenta del cliente.
- Disponer de infraestructura productiva y material propios, necesarios para el ejercicio de la actividad e independientes de los de su cliente, cuando en dicha actividad sean relevantes económicamente.
- Desarrollar su actividad con criterios organizativos propios, sin perjuicio de las indicaciones técnicas que pudiese recibir de su cliente.
- Percibir una contraprestación económica en función del resultado de su actividad, de acuerdo con lo pactado con el cliente y asumiendo riesgo y ventura de aquélla.

Quedan excluidos de la consideración como TAED los titulares de establecimientos o locales comerciales e industriales y de oficinas y despachos abiertos al público y los profesionales que ejerzan su profesión conjuntamente con otros en régimen societario o bajo cualquier otra forma jurídica admitida en derecho.

b) Acuerdos de interés profesional. Las asociaciones o sindicatos que representen a los trabajadores autónomos económicamente dependientes y las empresas para las que ejecuten su actividad podrán establecer acuerdos de interés profesional que regulen las condiciones de modo, tiempo y lugar de ejecución de dicha actividad, así como otras condiciones generales de contratación. Dichos acuerdos, que se han de concertar por escrito, ten-

drán una eficacia personal limitada a las partes firmantes y, en su caso, a los afiliados a las asociaciones de autónomos o sindicatos firmantes que hayan prestado expresamente su consentimiento para ello.

c) Jornada de la actividad profesional. Varias son las medidas destinadas a regular la jornada profesional de los TAED:

- Derecho a una interrupción anual de la actividad de 18 días hábiles, mejorable a través de los acuerdos de interés profesional.
- Adaptación del horario a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Para ello mediante contrato o acuerdo de interés profesional se establecerá el régimen de descanso semanal, de festivos y la cuantía máxima de jornada de actividad, cuyo límite, en ausencia de acuerdo de interés económico, no podrá exceder del 30% del tiempo ordinario acordado.

d) Interrupciones y extinción contractual. Se establecen causas justificativas de interrupción de la actividad del TAED por las cuales el cliente no puede fundamentar la extinción contractual, entre las que se encuentran:

- El riesgo grave e inminente para la vida o salud del trabajador autónomo.
- La necesidad de atender responsabilidades familiares urgentes, sobreenvenidas e imprevisibles.
- La situación de IT, maternidad o paternidad.
- La situación de violencia de género.

Cuando la resolución contractual se produzca por voluntad de una de las partes, por incumplimiento contractual de la otra, la parte perjudicada tendrá derecho a percibir la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios ocasionados.

e) Seguridad Social. Los TAED deberán incorporar obligatoriamente, dentro del ámbito de la acción protectora de la Seguridad Social, la cobertura de la IT y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, incluyéndose entre los accidentes de trabajo los que sufra el trabajador al ir o volver del lugar de la prestación de la actividad, o por causa o consecuencia de la misma.

f) Competencia jurisdiccional. El orden social será el competente para conocer las pretensiones derivadas del contrato entre el TAED y su cliente; así como para conocer de todas las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de los acuerdos de interés profesional.

Requisito previo para la tramitación de las acciones judiciales relativas al régimen profesional de los TAED será el intento de conciliación o mediación ante el órgano administrativo competente. Lo acordado en avenencia tendrá fuerza ejecutiva entre las partes, pudiendo llevarse a efecto por el trámite de ejecución de sentencias.

g) Regulación transitoria de los TAED. A partir de la entrada en vigor de la reglamentación que se apruebe para los contratos de los TAED, para cuya regulación el Gobierno se ha dado un año, los trabajadores autónomos que tengan contratos suscritos antes del 12-10-2007 en los que concurren la circunstancia de ser económicamente dependientes, dispondrán de un plazo de 3 meses para comunicarle al cliente respecto del que adquieran la condición económica dependiente; y ambos, trabajador autónomo y empresario cliente, disponen de 6 meses desde la entrada en vigor de dicha reglamentación para adaptar las previsiones del contrato que tengan establecido a dicha reglamentación, salvo que en dicho período alguna de las partes opte por rescindir el contrato.

Supuesto que se trate de trabajadores autónomos del sector del transporte o de agentes de seguros, el plazo de comunicación a su cliente de que concurre la circunstancia de que son trabajadores económicamente dependientes es de un año desde la entrada en vigor de la reglamentación que se haga para este tipo de contratos; y el plazo de adaptación de su contrato a la nueva reglamentación, será de 18 meses desde la referida entrada en vigor, salvo que en dicho período alguna de las partes opte por rescindir el contrato.

## RESUMEN

Las situaciones protegidas por la Seguridad Social, son el conjunto de actuaciones de contenido sanitario o económico diseñadas por la Seguridad Social para hacer frente a las contingencias incluidas en su ámbito de cobertura.

Para hacer frente a las situaciones de necesidad de las personas que carecen del mínimo vital de rentas legalmente establecido, la Seguridad Social dispone de las siguientes prestaciones:

- Asistencia sanitaria.
- Incapacidad temporal.
- Riesgo durante el embarazo.
- Riesgo durante la lactancia natural.
- Maternidad.
- Paternidad.
- Incapacidad permanente.
- Lesiones permanentes no invalidantes.
- Jubilación.
- Muerte y supervivencia.
- Prestaciones por actos terroristas.
- Prestaciones familiares.
- Prestaciones del SOVI.
- Prestaciones de seguro escolar.
- Desempleo.

Están comprendidos en este régimen especial de trabajadores autónomos todos los trabajadores autónomos que sean españoles residentes en España o extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, mayores de 18 años, que ejerzan su actividad en territorio nacional. A estos efectos, se entiende por trabajador autónomo aquél que de forma habitual, personal y directa, realiza una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ello a un contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas.