

Con la asignatura Derecho de la Seguridad Social I se pretende introducir al alumno en el ámbito de la relación jurídica de seguridad social, que supone la obligación de los poderes públicos de mantener un sistema de protección social que garantice a los ciudadanos la asistencia y prestaciones con las que hacer frente a situaciones de necesidad (art. 41 de la Constitución Española) y el recíproco compromiso de los sujetos protegidos de cumplir con las obligaciones derivadas de la protección del sistema.

Apuntes teóricos de Derecho de la Seguridad Social I

Del Grado de RRL y RRHH

Curso 2019/2020

Autora: María Desamparados Bohigues Esparza
Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la
Universidad de Valencia

Índice

Tema 1. Concepto y fuentes de la Seguridad Social

Tema 2. Campo de aplicación del Sistema de Seguridad Social

Tema 3. Gestión de la Seguridad Social

Tema 4. Los actos de encuadramiento

Tema 5.1 Financiación de la Seguridad Social

Tema 5.2 La recaudación de cuotas de la Seguridad Social

Tema 6. Acción protectora de la SS. Régimen jurídico de las prestaciones

Tema 7. Prestaciones no contributivas (requisitos y cuantía)

Tema 1. Concepto y fuentes de la Seguridad Social

I. INTRODUCCION. Técnicas de protección de necesidades. Seguros Sociales y Seguridad Social

II. EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA

III. FUENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Normas internacionales; Derecho comunitario. Constitución. Normas legales; la Ley General de la Seguridad Social. Normas reglamentarias

Reflexiones previas

- ¿Qué has oído decir sobre la Seguridad Social?
- ¿Qué crees que es?
- ¿Para que sirve?

Concepto de Derecho de la Seguridad Social

- **Conjunto de normas, procedimientos y técnicas que, procedentes de campos distintos del derecho privado** (seguro privado, seguro social, mutualidad, etc.)
- **Pasan a configurarse como instituciones propias y específicas de derecho publico** y a regularse por normas de carácter internacional y trasnacional además de las específicas de cada sistema nacional y **que tiene por finalidad abordar la cobertura y protección de determinadas necesidades sociales**
- Que aparecen **comprendidas en su campo de aplicación** y que **constituyen** como resultante histórico una de las **parcelas más importantes del moderno Estado del bienestar.**

La Seguridad Social

- La seguridad social ocupa un papel esencial dentro del conjunto de la política social que se ha venido desarrollando por los Estados contemporáneos cuando se ajustan a las nociones de Estado del bienestar o Estado social.
- La seguridad social aparece como una **específica técnica de protección** frente a los riesgos y necesidades sociales.

Para comprender este concepto tendremos que examinar, de un lado, qué se entiende por riesgos y necesidades sociales y, de otro, cuáles son las diferentes técnicas de protección que cabe concebir frente a ellos.

Riesgos y necesidades sociales

- Riesgo (según la terminología del contrato de seguro): Evento futuro e incierto cuya actualización produce un daño a alguien. Situaciones individuales.
- El contrato de seguro, puede ocuparse de riesgos y daños sobre las cosas o sobre las personas.
- **En la Seguridad Social, sólo se protegen los riesgos de carácter personal**, es decir, aquellos que afectan a la esfera personal de los sujetos protegidos y no a la de sus patrimonios. Sin embargo, indirectamente producen efectos patrimoniales o situaciones de necesidad.
- Se trata de abordar las necesidades más importantes de los trabajadores de la llamada moderna sociedad industrial y, en general, de los profesionales para los cuales el trabajo o la actividad en sentido muy amplio constituye el medio fundamental de vida. **Por ello, atiende principalmente a las vicisitudes que se producen en la actividad laboral o profesional y que originan la pérdida del salario por causas diversas** y que afectan a la inserción o no del sujeto en el mercado de trabajo.
- También aquellos que no repercuten necesariamente en su capacidad o inserción laboral, pero muy relacionados con la actividad propia o de sus familiares.

Técnicas de protección

La seguridad social es una técnica de protección frente a las necesidades sociales.

Por técnicas de protección entendemos los **instrumentos existentes para combatir las necesidades sociales**. Puesto que los riesgos se concretan en la desaparición de la renta de la que disponen los sujetos para hacer frente a su existencia, **las técnicas de protección implican mecanismos de asignación de otras de carácter sustitutivo**.

Estas técnicas de protección han existido desde siempre, puesto que riesgos y necesidades sociales han existido siempre.

Hasta el siglo XIX, las técnicas de protección han presentado un marcado carácter inespecífico puesto que se han utilizado instituciones genéricas para solucionar los problemas derivados de los riesgos y necesidades sociales.

Técnicas de protección

- **La seguridad social se forma por la utilización de técnicas ya conocidas pero reelaboradas para abordar nuevas necesidades.**

En primer lugar habría que distinguir entre las **técnicas individuales como el ahorro y las técnicas colectivas como La mutualidad. Estas serían las llamadas técnicas inespecíficas.**

Según su fundamento:

- **Técnicas de previsión**

Individuales: Como el ahorro individual y el seguro privado.

Colectivas: Mutualidad y Montepíos. Un grupo de personas decide proteger necesidades futuras mediante aportaciones de sus asociados, a través de un reparto de cargas y una gestión colectiva de los fondos.

- **Técnicas de asistencia.** Familiar, privada, organizada a partir de asociaciones y organizaciones de voluntariado, u otras como la **beneficencia.**

Técnicas inespecíficas

- **Las técnicas de la seguridad social van a aparecer a partir de los riesgos sociales, los cuales afectan a una gran parte de la sociedad.**

Con las técnicas de protección social, Se hace frente al riesgo social.

Podemos diferenciar entre técnicas inespecíficas y específicas.

- **Las inespecíficas son técnicas de protección que no son exclusivas del riesgo social.** Riesgo en la vivienda, riesgo en el trabajo.
- Son técnicas que no surgen como consecuencias de acontecimientos de una época de la historia determinada.
- Estas técnicas inespecíficas podríamos marcarlas como inadecuadas en la protección social.

Técnicas inespecíficas: El ahorro, La mutualidad (calificándola como ahorro colectivo. Es decir, se juntan varias personas y cada persona aporta una parte para una posible necesidad en el futuro), el seguro privado, por ultimo la beneficencia (una persona o entidad publica o privada se ocupan discrecionalmente de una persona/s que se encuentran en una determinada situación).

Técnicas inespecíficas

Resultan inadecuadas para implantar un sistema de protección social, si bien sirven para un determinado momento para cubrir cualquier deficiencia puntual, **no sirven por la dificultad de implantarse en su totalidad, ya que las personas más necesitadas son las que menos ingresos tienen, por lo que sería muy difícil de financiar, por ello no han tenido mucho éxito.**

La segunda causa que llama la atención sobre su carácter ineficaz, es que son técnicas discriminatorias porque favorece a los que tienen más ingresos y en el caso específico de la beneficencia porque dependen de la voluntad del benefactor, cuanto y a quien quiero proteger (la iglesia, ayuntamientos). No tiene carácter de igualdad.

Técnicas específicas

Son técnicas que responden a la protección del riesgo social, se elaboran para proteger esa protección de riesgo social y son consecuencia de determinados acontecimientos históricos que se han ido produciendo a lo largo de la historia. Las técnicas específicas de protección se crean y elaboran para proteger el riesgo social, y aparecen en determinadas etapas históricas sociales de transformación social.

Técnicas de protección específicas. Mutualismo obrero

- **Mutualismo obrero:** A finales del siglo XVIII ante el abstencionismo del Estado para que los asalariados pudieran protegerse a sí mismos, aparecen organizaciones de trabajadores que se forman para poder proteger a los miembros de esa organización.

Se financian con el dinero que aportan los propios obreros (por ello no llegaron a funcionar).

A finales del siglo XVIII cuando comienza la industrialización, empieza a existir la conciencia de que los obreros deben unirse ya que la postura del estado era abstencionista (sin regulación, no existía ningún sistema de protección para los trabajadores). Este mutualismo obrero es el inicio en la protección de los trabajadores, podemos decir que no tuvo los resultados que se pretendían por tres razones fundamentales. En primer lugar, los ingresos de los obreros eran tan bajos que era muy difícil el poder financiar ese mutualismo. En segundo lugar, la sociedad del momento, todavía mantiene el carácter gremial, por lo que este mutualismo era muy cerrado y no permitía el ingreso de más personas, por lo que la protección no era amplia. En tercer lugar, pese a esta actitud abstencionista por parte del Estado, si que había una actitud de recelo por la posible unión de los trabajadores.

Técnicas de protección específicas

El legislador comienza a promocionar los seguros sociales. La primera manifestación de ello es la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 que aún no estableciendo un seguro social en sentido estricto por no ser la cobertura obligatoria, sienta las bases para su posterior evolución.

Las leyes de accidente de trabajo. Segundo paso histórico.

Son consecuencia en un cambio en la actitud del estado pasa de ser abstencionista a intervencionista pero solo regulador. Se regula el accidente de trabajo.

El Estado empieza a ser consciente de que existen obreros que se mueren por consecuencia del trabajo y sobre todo porque los tribunales de aquella época empiezan a reconocer el derecho a ser indemnizados los trabajadores que sufren un accidente de trabajo.

Técnicas de protección específicas. Los seguros sociales

- **Seguros Sociales:** Es el primer paso para la seguridad social de hoy en día. Se establece la protección social de los trabajadores de forma OBLIGATORIA, ya que hay una NORMA y son gestionados por el ESTADO.
- El sujeto protegido lo es por ser trabajador y porque contribuye al sistema.

Técnicas de protección específicas. Los seguros sociales

- **Los seguros sociales:** El nacimiento de esta técnica suele fijarse convencionalmente en el famoso mensaje de Bismark al Reichstad (1881). Necesidad de formulas que mejoraran el bienestar de los trabajadores bajo la protección y promoción estatal.

La técnica de los seguros sociales adapta el seguro privado a la protección de las necesidades sociales mediante importantes modificaciones en su régimen jurídico. Cabe reseñar tres ideas claves de su adaptación.

- La primera: obligatoriedad de la constitución del seguro en el sentido de que no deriva del contrato sino de decisión legislativa.
- La segunda: se responsabiliza a personas diferentes del trabajador beneficiario (empresarios y el propio Estado), de la constitución y financiación del seguro.
- Por último, se establecen formas especiales de gestión – de carácter publico o parapúblico diferentes a las compañías aseguradoras.

Técnicas de protección específicas. Los seguros sociales

Al estar modelados sobre el seguro privado y, por tanto, sobre la idea de riesgo presentaban algunas insuficiencias.

- Se proyecta inicialmente sobre los trabajadores asalariados, y aunque posteriormente se amplió a otros colectivos (autónomos) siempre se cerró en torno al desarrollo de actividades profesionales.
- El riesgo condicionado al alcance de la protección y los criterios vinculados a la naturaleza asegurativa de la protección (efectiva constitución de la relación, ocupaciones cotizadas) mediatizaban su efectiva recepción.
- Los riesgos eran tratados separadamente, lo que implicaba dispersión normativa y gestora.

Técnicas de protección específicas. La seguridad social

- El sistema de seguros pasará a transformarse en el de Seguridad Social, de pretensiones mucho más ambiciosas. Su inicio: publicación de los famosos informes de la comisión presidida por Beveridge durante la II Guerra Mundial.
- La idea de Seguridad Social presenta diferentes singularidades respecto de los precedentes seguros sociales. Presupone la generalización de la protección en términos tanto subjetivos como objetivos.
- La protección de todos los ciudadanos frente a las situaciones de necesidad, con independencia de los riesgos o contingencias que las generen. Se caracteriza desde el punto de vista subjetivo por la universalidad.
- Desde la perspectiva objetiva, se supera el esquema del seguro, dispensándose la protección en atención a la necesidad, sin requerirse el cumplimiento de las exigencias formales propias de aquel, constitución, carrera asegurativa.
- La seguridad social se propone la unificación gestora y presupuestaria.

Hitos en Protección Social

En los años 80

- **Revalorización de las pensiones** en función de la variación del IPC.
- **Mayor acción protectora** al extender las prestaciones de los colectivos no cubiertos y mayor estabilidad económica del Sistema de la Seguridad Social.
- Creación de la **Gerencia de Informática de la Seguridad Social (GISS)**.
- **Ley 14/1986 General de Sanidad**. Configura un Sistema Nacional de Salud basado en el principio de universalidad.

En los años 90

- **Regulación de las Pensiones no contributivas** (Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo).
- **Racionalización de la legislación de la Seguridad Social**, a través del nuevo **Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1994**.
- **Firma del Pacto de Toledo** (1995) con el apoyo de todas las fuerzas políticas y sociales. Se establece una hoja de ruta para asegurar la estabilidad financiera y las prestaciones futuras.
- **Administración Electrónica**. Inicios de la adaptación de las entidades a las nuevas tecnologías.

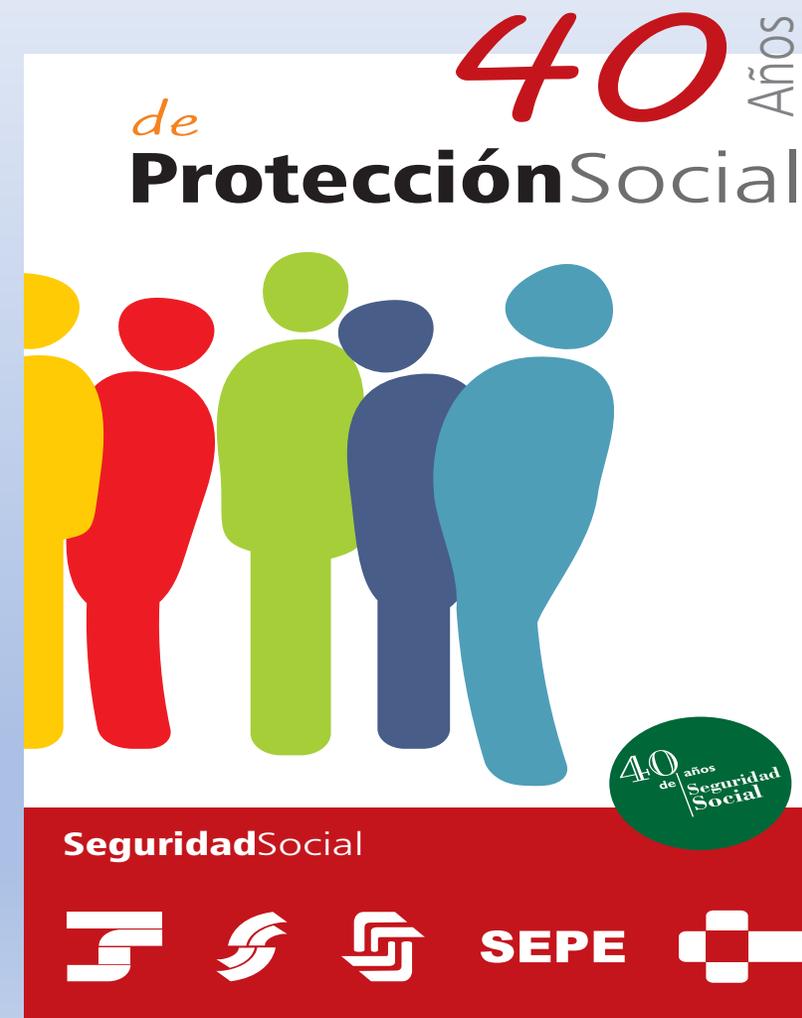
A partir del 2000

- Creación del **Fondo de Reserva** (2000) para asegurar la sostenibilidad del Sistema y atender necesidades futuras en materia de prestaciones contributivas.
- **Sistema Nacional de Empleo** (2003), en el que se integra el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que sustituye al Instituto Nacional de Empleo (INEM), para el desarrollo de políticas de empleo.
- Nacimiento y desarrollo de la página **Web de la Seguridad Social** y la **Sede Electrónica**.
- **Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia**. Cuarto pilar del Estado de Bienestar. Fija las condiciones básicas para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Nuevo Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por RDL 8/2015, de 30 de octubre.

NPO: 859-18-015-0



SEPE



Antecedentes

El punto de partida de las políticas de protección se sitúa en la **Comisión de Reformas Sociales (1883)** que se encargó del estudio de cuestiones que interesasen a la mejora y bienestar de la clase obrera.

En 1900 se crea el primer seguro social, **La Ley de Accidentes de Trabajo**, y en 1908 aparece el **Instituto Nacional de Previsión** en el que se integran las cajas que gestionan los seguros sociales que van surgiendo.

Posteriormente, los mecanismos de protección desembocan en una serie de seguros sociales, entre los que destacan el **Retiro Obrero (1919)**, el **Seguro Obligatorio de Maternidad (1923)**, **Seguro de Paro Forzoso (1931)**, **Seguro de Enfermedad (1942)**, **Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) (1947)**.

La protección dispensada por estos seguros pronto se mostró insuficiente, lo que llevó a la aparición de otros mecanismos de protección articulados a través de las **Mutualidades laborales**, organizadas por sectores laborales y cuyas prestaciones tenían como finalidad completar la protección preexistente.

En 1963 se publica la **Ley de Bases de la Seguridad Social** cuyo objetivo principal era la implantación de un modelo unitario e integrado de protección social, con una base financiera de reparto, gestión pública y participación del Estado en la financiación. Muchos de estos principios, se plasmaron en la **Ley General de la Seguridad Social de 1966**.

Posteriormente, la **Ley de Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora de 1972** intentó corregir los problemas financieros existentes, si bien agravó los mismos al incrementar la acción protectora, sin establecer los correspondientes recursos que le dieran cobertura financiera.

El **Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto 2065/1974, de 24 de mayo)**, refundió entre otras leyes, la de 1966 y de 1972, y simplificó la gestión del Sistema de Seguridad Social, la cual presentaba algunas notas negativas como, la multiplicidad de entes de gestión.

La Constitución y la Reforma Institucional de 1978

Con la llegada de la democracia en España, y la aprobación de la **Constitución en 1978**, se produjeron una serie de reformas en los distintos campos que configuran el Sistema de la Seguridad Social.



Artículo 41 de la Constitución

“Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.”

La primera tuvo lugar con la publicación del **Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre**. Esta norma recoge lo acordado en los Pactos de la Moncloa, creando un sistema de participación institucional de los agentes sociales para favorecer la transparencia. Igualmente viene a racionalizar la Seguridad Social y establecer un nuevo sistema de gestión a través de los siguientes Organismos:

- El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS);
- El Instituto Nacional de la Salud (INSALUD);
- El Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO);
- El Instituto Nacional de Empleo (INEM),
- La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

En la actualidad

Las entidades creadas en 1978 han evolucionado y actualmente sus competencias son:

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

Entidad con competencias en la gestión y administración de las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social.

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

Servicio común, con personalidad jurídica propia, en el que por aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única, se unifican todos los recursos económicos y la administración financiera del Sistema de la Seguridad Social.

Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA)

Entidad de la Seguridad Social que asume la gestión de los derechos y obligaciones del antiguo INSALUD así como las prestaciones sanitarias en Ceuta y Melilla.

Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)

Entidad que sustituye al antiguo INSERSO; en la gestión de los servicios complementarios de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social.

Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE)

Organismo Autónomo que sucede al INEM, y que junto con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, forman el Sistema Nacional de Empleo para el desarrollo de las políticas activas de empleo.



Fuentes de la Seguridad Social

- Normas internacionales
- Normas comunitarias
- La constitución
- Normas legales: Ley General de la Seguridad Social
- Normas reglamentarias
- Otras normas. El amplio uso que se realizan de normas no legales. Directrices, resoluciones, instrucciones, ya que hay aspectos no regulados, por ejemplo, la tesorería dicta una resolución mediante una circular de un supuesto en concreto que no esta regulado por ley

La Seguridad Social en la Constitución

En tanto que el Estado español quedaba configurado en la Constitución Española como un “Estado social y democrático de derecho” (art. 1.1º), no resultaría extraño hablar de una eventual constitucionalización de la Protección Social en España. De todos esos elementos de un eventual sistema de protección social, la Constitución ha diseñado con cierto detalle a la Seguridad Social, a la que dedica expresamente uno de sus artículos: el artículo 41.

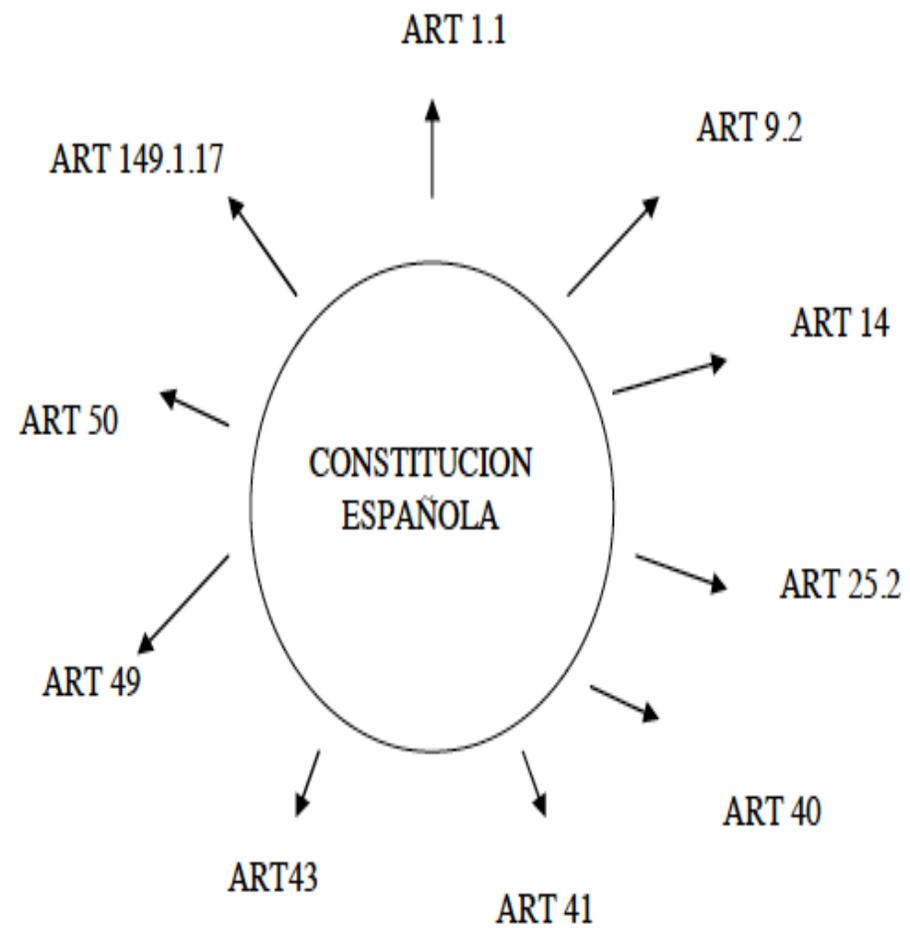
Junto al artículo 41 CE, hay otros artículos de la Constitución española que, de un modo tangencial, se refieren a la Protección Social, y que se han de poner en consonancia con aquel, en orden a completar un eventual modelo constitucional de Protección Social.

- En primer lugar, se ha de señalar el reconocimiento por el Constituyente del derecho a la protección a la salud, en todas las vertientes, incluyendo la preventiva (artículo 43 CE).
- En segundo lugar, con carácter general, junto a las previsiones anteriores, la Constitución ha establecido la obligación para los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia (artículo 39 CE).

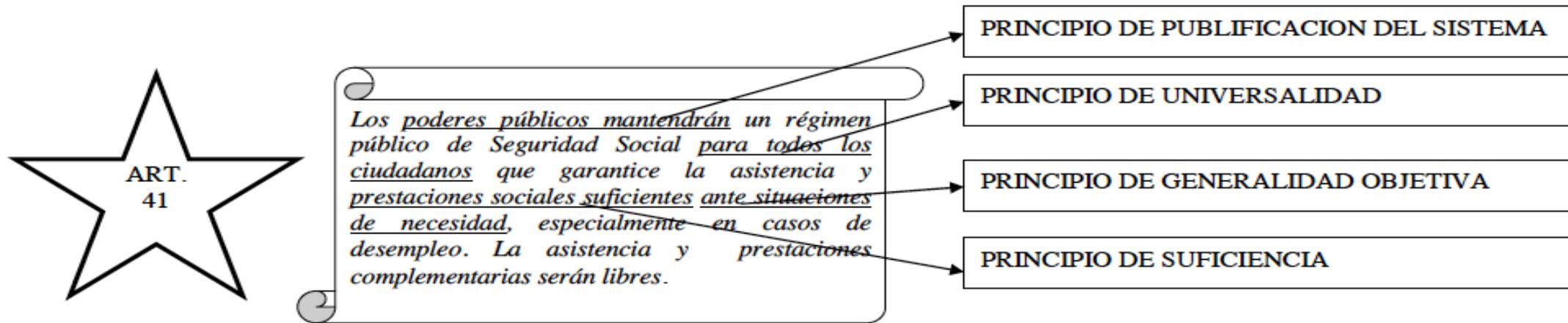
Asimismo, en la Constitución se contempla, la protección de ciertos colectivos concretos.

- Es el caso de los condenados a prisión, a los que se reconoce el derecho al trabajo remunerado y a los beneficios de seguridad social correspondientes (artículo 25.2 CE).
- Es el caso de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, respecto de los cuales el artículo 49 CE prevé que los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento y rehabilitación e integración, en orden a otorgarles una atención especializada, especialmente para el disfrute de sus derechos fundamentales.
- Es el caso de los ciudadanos de la tercera edad, para los que el artículo 50 CE garantiza la suficiencia económica a través de pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas.

La Seguridad Social en la Constitución



El artículo 41 CE



1.4.3. La Seguridad Social en el marco de reparto constitucional de competencias del Estado de las Autonomías.

Art. 149.1.17 CE: el Estado tiene competencias exclusivas **SOBRE LA legislación básica y el régimen económico de la Seguridad social;** sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las CCAA.

- Régimen económico: competencia **EXCLUSIVA** del Estado (principio de solidaridad financiera y unidad de caja)
- La legislación de Seguridad Social, es un materia **COMPARTIDA**, y al estado le corresponde lo básico, “Bases” es un concepto formal y material, lo que permite que el Estado haga uso de desarrollo reglamentario de las normas de rango legal
- es el Estado quien ha de definir lo básico, sin perjuicio de la labor de supervisión del Tribunal Constitucional
- Esta competencia, se ha de poner en relación con otras conexas (coordinación sanitaria, legislación laboral, etc.

Competencias de las CCAA

- Las Comunidades Autónomas pueden asumir competencias de desarrollo y ejecución de la legislación básica estatal en materia de seguridad social.
- Por otra parte, el art. 148.1.20ª CE atribuye a las CCAA la competencia EXCLUSIVA en materia de Asistencia Social.
- Dado que en el sistema de Seguridad Social ya existía una Asistencia Social INTERNA al sistema, la competencia de las Comunidades Autónomas ha de quedar circunscrita a la Asistencia Social EXTERNA al sistema (STC 239/2002). EL TC, lo ha aceptado a propósito de las normas reglamentarias andaluzas que establecieron prestaciones complementarias a las no contributivas dispensadas por la SS. Sin embargo, las cautelas con las que se ha producido esta aceptación, confieren al Estado establecer mecanismos para que estas prestaciones no interfieran en la dinámica de la seguridad social.

Normas comunitarias

**COMUNITARIA DE LOS DERECHOS SOCIALES
FUNDAMENTALES ADOPTADA EL 9 DE DICIEMBRE DE 1989
(NORMA PROGRAMÁTICA)**

ART. 10:

Con arreglo a las modalidades propias de cada país:

10. Todo trabajador de la Comunidad Europea tiene derecho a una protección social adecuada y, sea cual fuere su estatuto o la dimensión de la empresa en que trabaja, debe beneficiarse de niveles de prestaciones de Seguridad Social de nivel suficiente.

Las personas que estén excluidas del mercado de trabajo, ya sea por no haber podido acceder a él, ya sea por no haber podido reinsertarse en el mismo, y que no dispongan de medios de subsistencia, deben poder beneficiarse de prestaciones y de recursos suficientes adaptados a su situación personal.

Normas Comunitarias

En su mayoría son Reglamentos. Reglamento 883/2004 y 987/2009.

Directivas en materia de igualdad.

- El objetivo fundamental de las normas comunitarias era eliminar las fronteras, libre circulación de mercancías y el que más nos interesa es el de libre circulación de trabajadores y libre establecimiento.
- Con esto se quiere garantizar que cualquier persona pueda trasladarse a cualquier estado de la UE para trabajar por cuenta ajena o propia.

Principios que rigen la normativa internacional. Principio de igualdad de trato

- 1. Principio de igualdad de trato de nacionales y extranjeros,** con aplicación de las normas internacionales de tutela en función del lugar de trabajo o residencia y no de la nacionalidad.

Cualquier ciudadano de cualquier estado europeo que se traslade al territorio de otro estado, debe ser tratado en las mismas condiciones que el nativo de ese lugar. No puede haber discriminación por la nacionalidad.

Principio de Conservación de derechos en curso de adquisición

2.Principio de Conservación de derechos en vías de adquisición, con independencia del lugar en que ésta se haya producido.

En la practica, este principio se articula mediante la totalización de todos los períodos trabajados en los distintos estados miembros, a efectos de acceder a la seguridad social o de lucrar las prestaciones dispensadas por ella o de proceder a su calculo.

Principio de proporcionalidad

3 .Principio de proporcionalidad o principio prorata temporis

A cada uno de los Estados les corresponde abonar la parte de prestación de que se trate en función del período en que la actividad del trabajador ha desplegado en su territorio, siendo lo restante incumbencia de los otros.

La prorata temporis consiste en aplicar al importe teórico de la pensión, la proporción entre la duración de los períodos cumplidos en uno de los Estados miembros y la duración total de todos los períodos cumplidos en todos los Estados miembros. Es decir, si en España se ha cotizado por un total de 5300 días y en Bélgica por un total de 3500 días, la prorata temporis o el porcentaje de pensión que corresponderá a cada Estado miembro se calculará dividiendo el número de días cotizados en España (5300) por el total de días cotizados en ambos Estados miembros (8800), no pudiendo ser superior el total, al número máximo de días necesarios para causar la pensión máxima de jubilación del país de origen.

Este principio, en su fase menos perfecta supone la existencia de pagos parciales al beneficiario por cuenta de los diferentes implicados; en su fase más evolucionada estos pagos parciales pueden ser sustituidos por abono completo, sin perjuicio de su reembolso interestatal.

Principio de ex portabilidad

4.Principio de Conservación de los derechos adquiridos o principio de exportación de prestaciones

- Lo que trata de garantizar es que si una persona tiene reconocido el derecho a una prestación, no la pierda por causa de traslado a otro estado. El hecho de trasladar su residencia a otro estado no significa que se extinga el derecho.
- Este principio es aplicable en general para prestaciones a largo plazo, es decir, pensiones. **(Ojo complementos por mínimos).**
- En el desempleo hay una regla especial, que es posible esa exportación con un **máximo de tres meses** siempre que vaya vinculada a la búsqueda de empleo.
- **Quedan fuera de esta exportación de prestaciones las prestaciones no contributivas**, con esto se trata de evitar el turismo social, o turismo sanitario. En todas las prestaciones no contributivas hay un requisito fundamental que es el de residencia y no poco tiempo, hay que acreditar diez o cinco años de residencia dependiendo de la prestación.

Normas Internacionales

DECLARACION UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS DE 1948	<p>ART. 25</p> <p><i>1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.</i></p> <p><i>2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.</i></p>
PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS SOCIALES, ECONOMICOS Y CULTURALES, DE 1966	<p>ART. 9</p> <p><i>Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social</i></p>
CARTA SOCIAL EUROPEA DE 1950	<p>ART. 12</p> <p><i>Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la Seguridad Social, las partes contratantes se comprometen:</i></p> <p><i>1.- establecer o mantener un régimen de Seguridad Social. 2.- A mantener un régimen de Seguridad Social en un nivel satisfactorio, equivalente , por lo menos, al exigido para la ratificación del convenio 102 OIT sobre normas mínimas de Seguridad Social. 3.- A esforzarse por elevar progresivamente el nivel del régimen de Seguridad Social. 4.- A adoptar medidas, mediante la conclusión de los oportunos acuerdos bilaterales o multilaterales o por otros medios , sin perjuicio de las condiciones establecidas en esos acuerdos, encaminadas a conseguir:</i></p> <p><i>a) la igualdad de trato entre los nacionales de cada una de las partes y de las demás partes en lo relativo a los derechos de Seguridad Social, incluida la conservación de las ventajas concedidas por las leyes de Seguridad Social, sean cuales fueren los desplazamientos que las personas protegidas pudieran efectuar entre los territorios de los estados contratantes,</i></p> <p><i>b) la concesión, el mantenimiento y restablecimiento de los derechos de Seguridad Social, por medios tales como la acumulación de periodos de seguro o de empleo completados de conformidad con la legislación de cada una de las partes contratantes.</i></p>

Convenios Bilaterales de Seguridad Social

<p>CONVENIOS BILATERALES DE SEGURIDAD SOCIAL</p>	<p>ESPAÑA-</p>	<p>Alemania, Andorra, Argentina, Australia, Austria, Brasil, Canadá, Chile, Ecuador, Federación Rusa, Filipinas, Finlandia, Francia, Italia, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Reino Unido, Suecia, Suiza, Ucrania Uruguay, y Venezuela</p>	<p>CARACTERÍSTICAS GENERALES:</p> <p>1. Rige el principio de reciprocidad. (el convenio no rige referido a situaciones que no estén protegidas en las dos legislaciones de seguridad social implicadas)</p> <p>2º.- Rige el principio de conservación de derechos en vías de adquisición: técnicas:</p> <ul style="list-style-type: none">• convalidación entre estados de periodos de aseguramiento de cotización.• Reconocimiento mutuos de situaciones de necesidad producidas.• Totalización de los periodos cotizados en cada estado y prorratización para determinar qué parte de la prestación corresponde pagar a cada estado implicado <p>3.- Rige el principio de conservación de derechos adquiridos: Técnicas: exportabilidad de las prestaciones fuera del territorio en el que se originó el derecho.</p>
---	----------------	--	--

Sistema de Fuentes

A) La Ley y normas con rango de ley.

Sometidas a la Constitución, se ha de remarcar como fuente del derecho de la Seguridad Social a la Ley y demás normas con rango de ley. Como en las demás ramas del ordenamiento, la ley ordinaria; porque en pocas materias resulta necesaria la intervención de la ley orgánica. constituye la fuente principal de ordenación del sistema de seguridad social. como consecuencia de la distribución constitucional de competencias, se trata, mayoritariamente de leyes estatales. Desde el punto de vista de la dinámica legislativa, se ha de llamar la atención sobre el hecho de que se repiten algunos patrones en lo referente a las leyes en materia de seguridad social. El legislador emplea leyes específicas en materia de seguridad social, que tienen como único objeto la modificación de aspectos precisos del sistema de seguridad social (algún tipo de prestación, por ejemplo). Pero junto a ellas, el legislador anualmente ha incluido normas nuevas, que modifican las anteriores vigentes, en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (en lo sucesivo LPGE; Y, además, de un modo asistemático, el legislador emplea leyes extravagantes, referidas formalmente a materias distintas a la de seguridad social, para incluir disposiciones materialmente de Seguridad Social.

Aunque la potestad legislativa corresponde a las Cortes, sin embargo, el gobierno puede dictar normas con rango de ley. En primer lugar, el art. 86 CE le habilita para aprobar Reales decretos-ley, en casos de urgente y extraordinaria necesidad. Sin embargo, el legislador ha venido haciendo un uso habitual, y cuestionable de este tipo de norma.

El carácter cuestionable se debe a que, pese a ser una norma caracterizada por la excepcionalidad, el legislador la emplea para regular aspectos del sistema de seguridad social que, por sus características intrínsecas, en principio no cumplirían el presupuesto habilitante de la extraordinaria y urgente necesidad, por ser aspectos inherentes del sistema. Además, desde el punto de vista formal, ha sido habitual que el legislador no someta a convalidación el contenido del real decreto-ley, sino que la tramite a veces como ley, pero modificando parte de ese contenido inicial. Como ejemplos, sirva destacar el RDL 36/1978, en materia de gestión, así como los recientes RRDDL 16/2001, en materia de jubilación, y 5/2002, en materia de desempleo. En segundo lugar, el gobierno puede dictar leyes delegadas o Reales Decretos Legislativos mediante las formas de delegación previstas en el artículo 82 CE. A través de la delegación, el legislativo apodera mediante una ley de bases al gobierno para que elabore un texto articulado. Mediante una autorización- ley de refundición, el poder legislativo también puede apoderar al gobierno para que apruebe un texto refundido. En materia de Seguridad social, por razones obvias relacionadas con la complejidad técnica de la materia, ha habido una preferencia especial por este tipo de normas. Si se observa, el sistema fue ya diseñado inicialmente en una LBSS (la de 1963), y desarrollado por el texto articulado que sería la Ley de seguridad social de 1966. y como consecuencia de la evolución normativa del sistema español, han sido muy habituales las refundiciones: las de las Leyes generales de la SS de 1974 y de 1994

Normas reglamentarias

B) Las normas reglamentarias.

Como tercer escalón del sistema de fuentes, resultan especialmente relevantes en materia de Seguridad Social las normas reglamentarias. Conforme al artículo 97 CE, la potestad reglamentaria corresponde al Gobierno y al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Así, la norma reglamentaria podría adoptar la forma bien de Real Decreto, bien de Orden ministerial.

En el ámbito de la seguridad social se puede admitir la distinción entre reglamentos ejecutivos, que se dictan en función de remisiones normativas de una ley con la finalidad de completarla o desarrollarla, y reglamentos independientes. De estos dos tipos, interesa el primer grupo, el de los reglamentos ejecutivos. En tanto actividad administrativa típica, la seguridad social se rige por el principio de legalidad, que supone no solo el sometimiento pleno de la administración a la Ley, sino la necesidad de habilitación legal específica para actuaciones en materia recaudatoria y prestacional.

C) La autonomía de la voluntad.

Si bien en el ámbito del derecho del Trabajo- rama afín a la de la Seguridad Social- el convenio colectivo (art. 37 CE), constituye una fuente originaria y original, en el ámbito del Derecho de la Seguridad Social, rige un sistema de fuentes eminentemente estatal, en el que la autonomía colectiva no interviene sino en una zona mínima, como es la de las mejoras voluntarias. Dicho de otra manera, el Derecho de la Seguridad Social es derecho imperativo, inderogable por la voluntad de los sujetos destinatarios de las reglas, que no puede ser alterado por normas paccionadas (artículo 39 LGSS). Únicamente se permite la

Donde parece que rige una cierta reserva de ley. En materia de Seguridad Social, el artículo 4 de la LGSS atribuye (estableciendo así los contornos del principio de legalidad), al Gobierno las competencias normativas referidas a los reglamentos generales de la Ley, y al Ministro de Trabajo y asuntos sociales el resto de competencias no reservadas al reglamento, sino de desarrollo de los mismos.

En este ámbito, es donde se pone especialmente de relieve la estrategia legislativa denominada “por peldaños” o “en cascada”. Consiste, sucintamente, en que, se aplica un esquema de regulación sucesiva que, 1º a partir de la norma legal, 2º pasa por un desarrollo inicial en un Real Decreto, y 3º éste se desarrolla en detalle a su vez en un orden de aplicación de aquel reglamento; 4º orden que autoriza a los órganos inferiores la resolución de los problemas de aplicación.

intervención de la autonomía colectiva, y por lo tanto de los convenios, pactos, acuerdos o análogos en lo referido a MEJORAS VOLUNTARIAS (complementos privados de prestaciones públicas que hayan sido pactados mediante negociación colectiva). Además, obviamente, tampoco pueden alterar la normativa de Seguridad Social los pactos individuales. De ahí que se haya establecido la irrenunciabilidad de derechos de Seguridad Social y la pareja inderogabilidad de sus normas por acuerdo entre las partes (artículo 3 y 105 LGSS).

Autonomía colectiva y autonomía individual

- A diferencia de otras áreas del ordenamiento laboral y de seguridad social, el Derecho de la Seguridad Social se incardina, sin lugar a dudas, en el terreno del derecho público.
- Es por ello por lo que la autonomía privada, tanto en su vertiente colectiva como en la individual, no adquiere relevancia que presenta en aquellas.
- En este sentido, el criterio general se encuentra en el artículo 3 de la LGSS en cuya virtud “será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador renuncie a los derechos que le confiere la presente Ley” RD Legislativo 8/2015, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Sin embargo, la autonomía colectiva tiene un papel transcendente en la disposición de sistemas de protección social complementaria.

Derecho de la Seguridad Social I

Tema 2

Campo de aplicación del sistema de Seguridad Social

Tema 2. Campo de aplicación del sistema de Seguridad Social

I. AMBITO SUBJETIVO DEL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL.

II. CRITERIOS PERSONALES Y TERRITORIALES.

III. CRITERIOS PROFESIONALES. LA ESTRUCTURA DEL NIVEL PROFESIONAL. Régimen General y regímenes especiales. Sistemas especiales.

IV. CAMPO DE APLICACION DEL REGIMEN GENERAL. Inclusiones. Exclusiones.

V. CAMPO DE APLICACION DE LOS REGIMENES ESPECIALES.

I. **Ámbito subjetivo del sistema español de seguridad social**

A través del campo de aplicación vamos a establecer y determinar el conjunto de personas que quedan comprendidas en el sistema español de Seguridad Social y que, por tanto, van a ser sujetos de derechos y obligaciones. Son los que han venido a llamarse "sujetos protegidos".

En principio, el sistema español está orientado hacia el principio de universalidad subjetiva, de modo que en su ámbito de protección estarían integrados todos los ciudadanos. Así se deduce del art. 41 de la Constitución y del art. 1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Sin embargo, esta afirmación hay que matizarla, pues no es suficiente con reunir el requisito de ciudadanía. Así, el Estado garantiza su protección "bien por realizar una actividad profesional, bien por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva". (art. 2º LGSS).

I. **Ámbito subjetivo del sistema español de seguridad social**

Por tanto, debemos distinguir dos criterios para alcanzar la condición de sujeto protegido:

- Por desarrollar una actividad profesional, lo que implicaría el deber de pagar cotizaciones y, a cambio, el derecho a prestaciones "contributivas", que tienen en cuenta dichas cotizaciones.
- Por reunir unas determinadas condiciones específicamente previstas en las normas (situación de necesidad y carencia de recursos económicos propios), que darán lugar a recibir unas prestaciones denominadas "no contributivas".
- Existe, pues, un doble nivel de protección: el contributivo (profesional) y el no contributivo (asistencial).

II. Criterios personales y territoriales

El art. 7 de la LGSS que se titula extensión del campo de aplicación. Es básico y en este artículo nos encontramos dos tipos o dos clases de criterios para la inclusión en el sistema.

En primer lugar, los **criterios personales**: El criterio fundamental para la inclusión sería la nacionalidad, que nos va a servir tanto para la protección contributiva como para lo no contributiva.

Vamos a distinguir entre españoles y extranjeros.

- En los extranjeros a su vez, distinguimos entre comunitarios y extracomunitarios.
- En los españoles hay que tener en cuenta a los españoles que trabajan en el extranjero.

II. Criterios personales y territoriales

- En segundo lugar **el criterio territorial**: Se utiliza la residencia como criterio territorial. Tanto en el nivel contributivo como en el asistencial o no contributivo.
- **Artículo 7.2 LGSS**. Asimismo, estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, **a efectos de las prestaciones no contributivas, todos los españoles residentes en territorio español**.
- **También** estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, **los extranjeros que residen legalmente en territorio español, en los términos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y, en su caso, en los tratados, convenios, acuerdos o instrumentos internacionales aprobados, suscritos o ratificados al efecto.**

II. Criterios personales y territoriales

El art 7.1 dice que estarán comprendidos en el RGSS a efectos de modalidad contributiva, los españoles y extranjeros que residan (comunitarios) o se encuentren legalmente en España (esta mal redactado porque en el año 74 no existían los comunitarios, que se les debe tratar de la misma forma). A éstos, es a los que se refiere cuando dice que residan.

- Cuando dice que se encuentren legalmente se refiere a extracomunitarios que estén trabajando legalmente en el Estado español, esta protección se recoge en la Ley Orgánica de extranjería. Ley 4/2000 de 11 de enero.
- Establece que **los extranjeros que se encuentren legalmente en España tienen derecho a la Seguridad social. Los que no se encuentran legalmente** quedan fuera de la protección del sistema de SS. Lo que existe es la posibilidad de **una mínima protección de esos trabajadores cuando se produce un accidente de trabajo**. La Ley orgánica de Extranjería y después el T.S., han reconocido la protección de ese trabajador ilegal en materia de accidente de trabajo, pero en realidad no significa que ese extranjero cuando se le protege por accidente pasa a estar incluido en el sistema, **sigue estando fuera de la protección del sistema de SS. Lo que hace la SS es anticipar la protección porque posteriormente el empresario esta obligado a pagar los gastos ocasionados por el accidente.**
- Artículo 36.5 LOE según modificación que se introdujo en 2009 adecuando así la jurisprudencia del TS (STS 18/03/2008, rec. 800/2007; STS 31/01/2017, rec. 3345/2015) establece que, *“en todo caso el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo”*

III. Criterios profesionales. La estructura del nivel profesional

En tercer lugar el **criterio profesional: nivel contributivo**

El criterio será la actividad laboral o profesional que conllevará la inclusión en un Régimen de SS que podrá ser el RGSS o cualquiera de los regímenes especiales de la SS. Régimen especial de trabajadores autónomos RETA, Régimen especial de Trabajadores del mar, Régimen especial de estudiantes, Regímenes especiales de funcionarios públicos (Régimen especial de funcionarios civiles del estado, fuerzas armadas y personal al servicio de la administración de justicia).

III. Criterios profesionales. La estructura del nivel profesional

Reglas de encuadramiento.

Las reglas de encuadramiento entre los diferentes Regímenes son las siguientes:

- La realización de una actividad es determinante (art. 7 LGSS) y dependiendo de cuál sea ésta y de la forma en que se ejerza (por cuenta ajena o por cuenta propia) el sujeto quedará incluido en el campo de aplicación de alguno de los regímenes establecidos.
- Por la realización de una única actividad corresponde el encuadramiento en un único Régimen (art. 8 LGSS), siendo preferentes los regímenes especiales frente al Régimen General (art. 137 LGSS).
- Si se realiza simultáneamente una actividad el encuadramiento será múltiple en diferentes Regímenes a la vez, si se trata de situaciones de pluriactividad frente a las de pluriempleo (art. 7 RD 84/1996). Aunque se trate de realizar el mismo trabajo o actividad profesional, cuando se presta en diferentes condiciones, es decir, por cuenta ajena y por cuenta propia (STS 26/10/2000, rec. 1423/2000).
- El trabajador también puede encontrarse en el régimen general cuando realiza dos o más actividades que den lugar a la inclusión de todas ellas en el régimen general (**pluriempleo**).

La inclusión en el sistema de la Seguridad Social puede tener lugar en el régimen general o en alguno de los regímenes especiales, o en los dos a la vez, si se trata de la realización de dos actividades que den lugar a la inclusión del sujeto en más de un régimen de la Seguridad Social (**pluriactividad**), bien simultáneamente, bien de modo sucesivo a lo largo de la vida profesional del trabajador.

En los regímenes especiales no cabe el pluriempleo ni la pluriactividad. Es decir, si se llevan a cabo dos actividades sólo cabe la inclusión en el RETA, siendo su alta única.

III. Criterios profesionales. La estructura del nivel profesional

A efectos de Seguridad Social y comunicación a Tesorería, teniendo en cuenta lo establecido en el art. 46, del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

- Cuando los trabajadores autónomos realicen simultáneamente dos o más actividades que den lugar a la inclusión en este régimen especial, su alta en él será única, debiendo declarar todas sus actividades en la solicitud de alta o, de producirse la pluriactividad después de ella, mediante la correspondiente variación de datos, en los términos y con los efectos señalados en los arts. 28 y 37 del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero. Del mismo modo se procederá en caso de que varíe o finalice su situación de pluriactividad.
- En función de dichas declaraciones, la Tesorería General de la Seguridad Social dará cuenta de las actividades desempeñadas en cada momento a la mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que el trabajador haya formalizado la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal y, en su caso, de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

III. Criterios profesionales. La estructura del nivel profesional

Artículo 7.1 LGSS.

Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, ***a efectos de las prestaciones de modalidad contributiva*** cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, **los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España**, siempre que, en ambos supuestos, **ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:**

a) Trabajadores por cuenta ajena.

Que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica **o asimilados a ellos**, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia en todos los casos, de la categoría profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.

III. Criterios profesionales. La estructura del nivel profesional

b) Trabajadores por cuenta propia o autónomos, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de 18 años.

c) Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.

d) Los estudiantes.

e) Funcionarios públicos civiles y militares.

Exclusiones del sistema

- Con carácter general, quedan excluidos del Sistema de la Seguridad Social, quienes desempeñen funciones de meros consejeros pasivos de la sociedad, sin funciones, por tanto, de dirección y gerencia.
- No estarán comprendidos en el Sistema de Seguridad Social los socios, sean o no administradores, de sociedades de capital cuyo objeto social no esté constituido por el ejercicio de actividades empresariales o profesionales, sino por la mera administración del patrimonio de los socios (art. 306.2 LGSS).
- Si se trata de socios trabajadores en sociedades profesionales, se estará, en lo que se refiere a la Seguridad Social, a lo establecido en la DA 15ª Ley Orgánica Sociedades Profesionales (LOSSPP); DA 18ª LGSS. Admite interpretar que la condición de socio le lleva al RETA sea cual sea su participación en la sociedad. Si el profesional pertenece a Colegios Profesionales que cuentan con Mutualidades alternativas al RETA, podrán ejercer su opción a favor de ésta en lugar de cursar su alta en el RETA.

Estructura del Régimen General y del nivel profesional: Regímenes especiales. Sistemas especiales

Los artículos 7,9, 10 y 11 LGSS delimitan el campo de aplicación de los sujetos incluidos dentro del sistema de la Seguridad Social, distinguiendo dentro del mismo tres conceptos básicos: régimen general, regímenes especiales y sistemas especiales.

El Régimen General constituye el núcleo principal del sistema, y comprende en su campo de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena de la industria y los servicios, no expresamente incluidos en algunos de los Regímenes Especiales.

Los regímenes especiales establecidos para aquellas actividades profesionales en las que por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos se haga necesaria una regulación especial.

Régimen General y regímenes especiales. Sistemas especiales

Regímenes especiales: (art. 10 LGSS). Los Regímenes Especiales se establecen en aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de los procesos productivos se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social. Suponen una regulación propia y distinta de la acción protectora. Desde el 1 de enero de 2012 los Regímenes especiales de la Seguridad Social han quedado reducidos a los siguientes:

- a) Régimen especial de Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- b) Trabajadores del mar.
- c) Régimen especial de la Minería. (No incluido expresamente por el artículo 10).
- d) Estudiantes
- e) Funcionarios públicos, civiles y militares.
- e) Los demás grupos que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un régimen especial.

Sistemas especiales

SISTEMAS ESPECIALES (art. 11 LGSS). Las peculiares circunstancias que concurren en algunos sectores laborales han determinado el establecimiento de Sistemas Especiales **exclusivamente en materia de encuadramiento, afiliación, forma de cotización y recaudación.**

Estos pueden establecerse en el Régimen General o en los Regímenes Especiales. Lo que les diferencia de los Regímenes Especiales es que los Sistemas Especiales sólo contienen peculiaridades técnico-administrativas o instrumentales de encuadramiento, afiliación o cotización-recaudación, mientras que los RREE suponen algo más, pues contienen una regulación propia y distinta de la acción protectora. Para la regulación de estos Sistemas Especiales informará el Ministerio competente por razón de la actividad o condición de las personas incluidas.

Sistemas especiales

- Sistema Especial de la Industria Resinera.
- Sistema Especial de Frutas y Hortalizas e Industria de Conservas Vegetales.
- Sistema Especial para los servicios extraordinarios de la Industria de la Hostelería.
- Sistema Especial para las tareas de manipulado y empaquetado de tomate fresco realizadas por cosecheros exportadores
- Sistema Especial de los trabajadores fijos discontinuos, que prestan servicios en las empresas de exhibición cinematográfica, salas de baile, discotecas y salas de fiestas, salas de bingo, cantinas de locales de espectáculos deportivos y espectáculos taurinos:
- Sistema Especial para los trabajadores fijos discontinuos, que prestan servicios en empresas de estudios de mercado y opinión pública:
- Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios. (Incluido en el RETA)
- Sistema Especial de Trabajadores agrarios por cuenta ajena
- Sistema Especial de Empleados de Hogar

Todos los Sistemas Especiales están dentro del Régimen General a excepción de los agrarios cuenta propia que lo está en el RETA.

En todas las materias no reguladas expresamente, en el sistema especial de que se trate, serán de aplicación las normas comunes del Régimen General de la Seguridad Social.

IV. Campo de aplicación del régimen general. Inclusiones

Integraciones:

con efectos del día 1/1/1987 se integraron en el Régimen General los trabajadores ferroviarios, jugadores profesionales de fútbol, representantes de comercio, toreros, y artistas (en virtud del RD 2621/1986 de 24 de diciembre).

Los funcionarios públicos siguen manteniéndose bajo la protección social de sus propias mutualidades pero el RDL 3/2010 , de 3 de diciembre reguló, con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, el encuadramiento en el Régimen General al personal funcionario que acceda a tal condición a partir de dicha fecha, a efectos de pensiones (DA 3ª).

Los trabajadores agrarios por cuenta propia fueron integrados, a través de la regulación de un Sistema especial (Ley 18/2007, de 4 de julio).

Los empleados de hogar quedaron integrados en el Régimen General a través de un sistema especial, mediante la DA 39ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Desaparece definitivamente el Régimen Especial Agrario, a partir de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, que procedió a integrar en el Régimen General, a través de un Sistema especial, a los trabajadores por cuenta ajena que realizan labores agrarias.

Nota: Los trabajadores del Régimen Especial Agrario por cuenta ajena y los del Régimen Especial de Empleados de Hogar se integraron en el Régimen General con efectos 1/1/2012.

IV. Campo de aplicación del régimen general. Inclusiones

El art. 136 de la LGSS nos dice que, **“están obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena salvo que por su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social”**.

Inclusiones: Quedarían expresamente comprendidos en el Régimen General (art. 136 LGSS):

a) **Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, así como en cualquier otro de los sistemas especiales establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.**

b) **Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de las sociedades de capital, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control.**

IV. Campo de aplicación del régimen general. inclusiones

ASIMILADOS

c) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los consejeros y administradores de las sociedades de capital, siempre que no posean su control cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma. Estos consejeros y administradores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

e) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales que, por su condición de administradores de las mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control. Estos socios trabajadores **quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo cuando el número de socios de la sociedad laboral no supere los veinticinco**

IV. Campo de aplicación del régimen general. inclusiones

d) Los socios trabajadores de las sociedades laborales y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control.

f) El personal contratado al servicio de notarías, registros de la propiedad y demás oficinas o centros similares.

g) Los trabajadores que realicen las operaciones de manipulación, empaquetado, envasado y comercialización del plátano, tanto si dichas labores se llevan a cabo en el lugar de producción del producto como fuera del mismo, ya provengan de explotaciones propias o de terceros y ya se realicen individualmente o en común mediante cualquier tipo de asociación o agrupación, incluidas las cooperativas en sus distintas clases.

h) Las personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico-social.

IV. Campo de aplicación del régimen general. Inclusiones

- i) Los laicos o seculares que presten servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias de las entidades o instituciones eclesióásticas. Por acuerdo especial con la jerarquía eclesióástica competente se regulará la situación de los trabajadores laicos y seculares que presten sus servicios retribuidos a organismos o dependencias de la Iglesia y cuya misión primordial consista en ayudar directamente en la práctica del culto.
- j) Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.
- k) El personal civil no funcionario de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas siempre que no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.
- l) El personal funcionario al servicio de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, incluido su periodo de prácticas, salvo que estén incluidos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado o en otro régimen en virtud de una ley especial.
- m) El personal funcionario a que se refiere la disposición adicional tercera, en los términos previstos en ella (Los funcionarios de carrera de la Admón. Civil del Estado, el Militar de carrera y el de Justicia de carrera, que ingresen todos ellos a partir del 1/1/2011 estarán incluidos en el Régimen General, salvo para su asistencia sanitaria que seguirán de alta en MUFACE, ISFAS o MUGEJU (clases pasivas, a extinguir).

IV. Campo de aplicación del régimen general. Inclusiones

n) Los funcionarios del Estado transferidos a las comunidades autónomas que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino, cualquiera que sea el sistema de acceso.

ñ) Los altos cargos de las administraciones públicas y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, que no tengan la condición de funcionarios públicos.

o) Los miembros de las corporaciones locales y los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial.

p) Los cargos representativos de las organizaciones sindicales constituidas al amparo de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, que ejerzan funciones sindicales de dirección con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.

q) Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de asimilación mediante Real Decreto a propuesta del Ministerio de Empleo y S.S.

IV. Campo de aplicación del régimen general. Inclusiones

Nota: La disposición final sexta de la Ley 3/2017 establece lo siguiente: Los funcionarios de carrera de la Administración Civil del Estado que accedan por promoción interna a Escalas interdepartamentales o departamentales de Organismos Autónomos quedarán incluidos obligatoriamente en el Régimen General de la Seguridad Social, sin perjuicio de que puedan mantener la condición de mutualistas, de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.

Los funcionarios de carrera de la Administración Civil del Estado, transferidos a las Comunidades Autónomas, que accedan por promoción interna a Cuerpos o Escalas propios de la Comunidad Autónoma de destino, y sin perjuicio de su situación de excedencia voluntaria en el Cuerpo de la Administración Civil del Estado, quedarán incluidos obligatoriamente en el Régimen General de la Seguridad Social, sin perjuicio de que puedan mantener la condición de mutualistas de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado.

En el caso de que deseen mantener su condición de mutualistas, deberán ejercitar esta opción, por una sola vez, en el plazo de quince días desde la toma de posesión en el nuevo Cuerpo o Escala.

Otros colectivos. Asimilados vía RD. (Art. 136.2 q) LGSS)

Desde el día 1/11/2011, se asimila a trabajadores por cuenta ajena a quienes participen en programas de formación que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, incluyan prácticas formativas y conlleven una contraprestación económica, siempre que dichos programas no den lugar a una relación laboral. Están excluidos de cotizar al desempleo, FOGASA y formación profesional.

Otros colectivos. Asimilados vía RD. (Art. 136.2 q) LGSS)

Reclusos que realicen trabajos retribuidos; **clérigos diocesanos de la Iglesia Católica**; Rabinos de la Federación de Comunidades Israelitas de España; dirigentes religiosos islámicos e Imanes de las Comunidades islámicas; ministros de culto de la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas; Clérigos de la Iglesia Ortodoxa Rusa del Patriarcado de Moscú, los que realicen prestaciones personales obligatorias; desempleados que realicen trabajos de colaboración social para alguna Administración; ciclistas profesionales; Jugadores profesionales de baloncesto y balonmano (desde el 1/6/2003 están incluidos los deportistas profesionales); los que presten servicios docentes en un centro dependiente de una congregación religiosa, abogados con relación laboral de carácter especial, **cuidadores no profesionales de personas dependientes (familiares por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado o personas con un año de cuidados**: Estarán en situación asimilada al alta si suscriben convenio especial. RD 615/2007).

Supuestos singulares de inclusión

Artículo 13. *Trabajadores con discapacidad.*

“1. Los trabajadores con discapacidad empleados en los centros especiales de empleo quedarán incluidos como trabajadores por cuenta ajena en el régimen de la Seguridad Social que corresponda a su actividad.

2. Por el Gobierno se aprobarán normas específicas relativas a sus condiciones de trabajo y de Seguridad Social en atención a las peculiares características de su actividad laboral”.

Supuestos singulares de inclusión

Artículo 14. *Socios trabajadores y socios de trabajo de cooperativas.*

1. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado disfrutarán de los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo optar la cooperativa entre las modalidades siguientes:

a) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. Dichas cooperativas quedarán integradas en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social, según proceda, de acuerdo con su actividad.

b) Como trabajadores autónomos en el régimen especial correspondiente.

Las cooperativas ejercerán la opción en sus estatutos, y solo podrán modificarla en los supuestos y condiciones que el Gobierno establezca.

2. Los socios trabajadores de las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra y los socios de trabajo a los que se refiere el artículo 13.4 de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, serán asimilados a trabajadores por cuenta ajena a efectos de Seguridad Social.

3. En todo caso, no serán de aplicación a las cooperativas de trabajo asociado, ni a las cooperativas de explotación comunitaria de la tierra ni a los socios trabajadores que las integran, las normas sobre cotización y prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

4. Se autoriza al Gobierno para regular el alcance, términos y condiciones de la opción prevista en este artículo, así como para, en su caso, adaptar las normas de los regímenes de la Seguridad Social a las peculiaridades de la actividad cooperativa.

Supuestos singulares de inclusión

Profesionales colegiados

Para éstos, los términos de opción determinarán, no ya el Régimen aplicable, sino la inclusión o no en el Sistema público de Seguridad Social, si bien no afecta a todo el colectivo, sólo a determinados profesionales que para el ejercicio por cuenta propia de su profesión deben colegiarse a un Colegio profesional en el que se disponga de una Mutualidad que haya sido calificada de alternativa al RETA (Mutualidad general de la Abogacía, la mutua de Aparejadores, Arquitectos Técnicos, entre otras).

Otros: En algunos casos la elección de integración en el Sistema se efectúa a través de la celebración voluntaria de un convenio especial con la TGSS (O. TAS/2865/2003), que abarca a muy diversos colectivos, entre ellos: deportistas de alto nivel, Diputados y Senadores de las Cortes Generales, Diputados del parlamento europeo, y miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las Comunidades Autónomas; quienes presten servicios en la Administración de la Unión Europea, españoles que participan en programas formativos o de investigación sin relación laboral... etc.

Supuestos singulares de inclusión

Trabajadores que además tienen la condición de socios de la sociedad en la que prestan servicios.

La legislación de Seguridad Social no mantiene una solución equívoca para determinar el encuadramiento de los socios trabajadores, la solución legal es distinta en función del tipo de sociedad de que se trate:

- Sociedades regulares colectivas, comanditarias, sociedades civiles y comunidades de bienes, corresponde a los socios su integración en el RETA (art. 305.2 c) y d).
- En los casos de sociedades laborales, domina el carácter de trabajo por cuenta ajena ya que el socio trabajador no puede ostentar más de un tercio de participación social, de ahí que, aunque forme parte del órgano de administración de la sociedad, le corresponda el RG o Especial correspondiente en función de la actividad de la sociedad, pero siempre como trabajador por cuenta ajena. Ahora bien, cuando su participación en el capital social, junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan alcance, al menos, la mitad del capital social, les corresponde el RETA salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.
- Además estos últimos tendrán excluida la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial cuando por su condición de administradores sociales, tengan atribuidas funciones de dirección y gerencia, siendo retribuidos por el desempeño de este cargo, salvo que el número de socios que integran la sociedad no supere los 25 (art. 136.2 d) y e) y art. 305.2 LGSS).

Exclusiones del Régimen General

Exclusiones (art. 137 LGSS). No darán lugar a la inclusión en el Régimen General los siguientes trabajos:

Por tanto, no darán lugar a inclusión en este Régimen General los siguientes trabajos:

- a) Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.
- b) Los que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.
- c) Los realizados por los profesores universitarios eméritos, de conformidad con lo previsto en el apartado 2 de la disposición adicional vigésima segunda de la Ley Orgánica de Universidades, así como el personal licenciado sanitario emérito nombrado al amparo de la disposición adicional cuarta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Exclusión como trabajadores por cuenta ajena con límites

El artículo 12 LGSS excluye a los familiares del empresario que convivan con él y estén a su cargo y dependan económicamente, ya se trate de empresas familiares o no. Respecto a los requisitos de convivencia y estar a cargo, STS de 13 de marzo 2001, rec. 1971/2000.

- Es una presunción *iuris tamtum* para cónyuge e hijos sometidos a patria potestad.
- Hasta el segundo grado de parentesco (consanguinidad y afinidad). A estos efectos, se considerarán familiares de primer grado del afectado, por consanguinidad en línea directa: padres e hijos; por afinidad en línea colateral: cónyuge. Se considerarán familiares de segundo grado, por consanguinidad: hermanos, abuelos y nietos; por afinidad: padres políticos y cónyuge de la hija o hijo.

Exclusión relativa, se refiere únicamente al trabajador por cuenta ajena establecido en el artículo 7.1 LGSS, pues que no sea declarado trabajador por cuenta ajena no conlleva *per se* la exclusión del Sistema, pues podría considerarse en todo caso trabajador por cuenta propia.

Nota: Se ha establecido la posibilidad de incorporar a los hijos menores de 30 años como trabajadores por cuenta ajena (o mayores de 30 con especiales dificultades para su inserción laboral debido a la presencia de una determinada discapacidad)

Exclusión limitada

Esta exclusión se completa con la referencia a los familiares de los trabajadores por cuenta propia que se realiza, por un lado, en la delimitación del campo de aplicación del RETA, (art. 305.2 LGSS) y por otro lado, en la delimitación del campo de aplicación del Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia Agrarios, SETA (art. 324.3 LGSS); en ambos casos, se determina la incorporación al correspondiente Régimen o Sistema Especial, en su caso, del cónyuge o parientes por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive (tercero en caso del SETA), que no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena, siempre que sean mayores de 18 años y colaboren de forma habitual, personal y directa en la actividad o, en su caso, explotación agraria familiar.

Si bien, en ambos supuestos se ha establecido la posibilidad de incorporar a los hijos menores de 30 años (o mayores de 30 con especiales dificultades para su inserción laboral debido a la presencia de una determinada discapacidad) al Régimen General, aunque convivan con el titular, quedando excluidos de la protección por desempleo y por tanto, sin obligación de cotizar por esta contingencia (art. 12.2 y 324.4 LGSS y DA 10ª LETA. Ley 20/2007. Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Exclusión limitada

Artículo 12. Familiares.

“1. A efectos de lo dispuesto en el artículo 7.1, no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario: el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, y de conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.

c) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento”.

Regímenes especiales

REGÍMENES ESPECIALES (art. 10 LGSS). Los Regímenes Especiales se establecen en aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de los procesos productivos se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social. Suponen una regulación propia y distinta de la acción protectora.

10. 2. Se considerarán regímenes especiales los que encuadren a los grupos siguientes:

- a) Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- b) Trabajadores del mar.
- c) Funcionarios públicos, civiles y militares.
- d) Estudiantes.
- e) Los demás grupos que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un régimen especial, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.

Art. 10. 3 LGSS. Los regímenes especiales correspondientes a los grupos incluidos en las letras b) y c) del apartado anterior **se regirán por las leyes específicas** que se dicten al efecto (trabajadores del mar y funcionarios públicos, civiles y militares) debiendo tenderse en su regulación a la homogeneidad con el Régimen General, en los términos que se señalan en el apartado siguiente.

Se regirán por Leyes específicas el de Trabajadores del Mar y el de Funcionarios públicos, civiles y militares. El resto por norma de carácter reglamentario.

Régimen especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.

- Estarán obligatoriamente incluidas en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos las personas físicas mayores de dieciocho años 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, en los términos y condiciones que se determinen en esta ley y en sus normas de aplicación y desarrollo.

Se declaran expresamente comprendidos en este régimen especial:

- a) Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.
- b) 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 de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

Régimen especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios con los que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.
- Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.
- Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

En los supuestos en que no concurren las circunstancias anteriores, la Administración podrá demostrar, por cualquier medio de prueba, que el trabajador dispone del control efectivo de la sociedad.

Régimen especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

- c) Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- d) 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.
- e) Los socios trabajadores de las sociedades laborales cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado con los que convivan alcance, al menos, el 50 por ciento, salvo que acrediten que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.
- f) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes.
- g) Quienes ejerzan una actividad por cuenta propia que requiera la incorporación a un colegio profesional, y no opten por darse de alta en la mutualidad del colegio profesional.
- h) Los miembros del Cuerpo Único de Notarios.
- i) Los miembros del Cuerpo de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, así como los del Cuerpo de Aspirantes.

Régimen especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

j) Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que presten servicios, a tiempo completo, en los servicios de salud de las diferentes comunidades autónomas o en los centros dependientes del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, por las actividades complementarias privadas que realicen y que determinen su inclusión en el sistema de la Seguridad Social.

k) El cónyuge y los parientes del trabajador por cuenta propia o autónomo que realicen trabajos de forma habitual y no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena.

l) Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que perciban ingresos directamente de los compradores.

m) Cualesquiera otras personas que, por razón de su actividad, sean objeto de inclusión mediante norma reglamentaria.

(Los escritores de libros se integraron en este régimen con efectos 1/1/1987).

Exclusiones. Régimen trabajadores por cuenta propia o autónomos

Exclusiones. Régimen trabajadores por cuenta propia

- Estarán excluidos de este régimen especial los trabajadores autónomos cuando por razón de su actividad marítimo-pesquera deban quedar comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Por tanto, como se verá, en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, se integran tanto los trabajadores por cuenta ajena, como los trabajadores por cuenta propia, primando la actividad desarrollada sobre el carácter de la prestación.

Regímenes especiales

Régimen Especial de Trabajadores del Mar. Incluye trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena

Trabajadores por cuenta ajena, retribuidos a salario o a la parte, empleados en cualquiera de las actividades siguientes:

Marina Mercante; Pesca marítima en cualquiera de sus modalidades; Extracción de otros productos del mar; Tráfico interior de puertos y embarcaciones deportivas y de recreo; Trabajos de carácter administrativo, técnico y subalterno de las empresas dedicadas a las actividades anteriores; Trabajo de estibadores portuarios; Servicio auxiliar sanitario y de fonda y cocina prestado a los emigrantes españoles a bordo de las embarcaciones que los transportan.; Personal al servicio de las Cofradías de Pescadores y sus Federaciones, y de las Cooperativas del Mar; Cualquier otra actividad marítimo-pesquera cuya inclusión en este Régimen sea determinada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Los armadores de embarcaciones que sean de más de 10 toneladas o lleven enrolados más de cinco tripulantes, si figuran en el rol y perciben como retribución por su trabajo una participación en el "Monte Menor" o un salario como tripulante, quedan asimilados a trabajadores por cuenta ajena, salvo a efectos de desempleo.

Regímenes especiales

Régimen Especial de Trabajadores del Mar. Incluye trabajadores por cuenta propia y por cuenta ajena

Trabajadores por cuenta propia que realizan de forma habitual, personal y directa, alguna de las actividades que a continuación se enumeran, siempre que la misma constituya su medio fundamental de vida:

- Armadores de pequeñas embarcaciones que trabajen a bordo de ellas.
- Los que se dediquen a la extracción de productos del mar.
- Los rederos que no realicen sus faenas por cuenta de una empresa pesquera determinada.
- Se presumirá que las anteriores actividades constituyen su medio fundamental de vida, siempre que de las mismas se obtengan ingresos para atender a sus propias necesidades o, en su caso, las de la unidad familiar, aún cuando con carácter ocasional o permanente realicen otros trabajos no específicamente marítimo pesqueros.
- También se pueden incluir el cónyuge y los familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad, afinidad o adopción del trabajador por cuenta propia, si trabajan, conviven y dependen económicamente de él, salvo prueba de que son trabajadores por cuenta ajena.

Regímenes especiales

Régimen Especial de Minería del Carbón. OJO. No incluido en el listado de la LGSS.

Están incluidos en el Régimen Especial de Minería del Carbón los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios a empresas que realicen las siguientes actividades relativas a la Minería del Carbón:

- Extracción de carbón en las minas subterráneas.
- Explotación de carbón a cielo abierto.
- Investigaciones y reconocimientos
- Aprovechamiento de carbones y aguas residuales con materias carbonosas.
- Escogido de carbón en escombreras
- Fabricación de aglomerados de carbón mineral
- Hornos de producción de Cok (con exclusión de los pertenecientes a la industria siderometalúrgica).
- Transportes fluviales de carbón.
- Actividades secundarias o complementarias de las anteriores.

Regímenes especiales

Régimen Especial de Estudiantes (Seguro escolar): menores de 28 años que estudien desde 3º de la ESO hasta el Doctorado.

Regímenes externos al sistema de la Seguridad Social:

- **Regímenes Especiales de Funcionarios Civiles del estado:** Están incluidos además la Policía Nacional y los Funcionarios civiles de la Administración militar.
- **Régimen Especial de las Fuerzas Armadas:** Ejércitos de tierra, mar, aire y la Guardia civil
- **Régimen Especial de funcionarios de Justicia:** Todos los funcionarios de esta Administración (los interinos de cualquier Admón. están incluidos en el Régimen General).

Sistemas especiales

Los Sistemas Especiales actualmente establecidos son:

- **Sistema Especial de la Industria Resinera:** Estarán incluidos en este Sistema Especial la totalidad de las empresas dedicadas a la explotación de pinares para la obtención de mieras y a los trabajadores del monte, resineros y remasadores, al servicio de las mismas.

A efectos de este Sistema Especial, las campañas tendrán, para los trabajadores citados, la siguiente duración:

- Resineros: Del primero de marzo al quince de noviembre
- Remasadores: Del primero de junio al treinta y uno de octubre.

Sistemas especiales

Sistema Especial de Frutas y Hortalizas e Industria de Conservas Vegetales: Estarán incluidos en este Sistema Especial las empresas dedicadas a las actividades de manipulación, envasado y comercialización de frutas y hortalizas y de fabricación de conservas vegetales, y a los trabajadores al servicio de las mismas, cualquiera que sea la duración prevista en sus contratos laborales, y siempre que sus actividades se realicen de manera intermitente o cíclica.

- Las actividades de las empresas a las que son de aplicación este Sistema Especial se configurarán en campañas que se iniciarán el primero de enero, finalizando el treinta y uno de diciembre de cada año. No obstante, las empresas afectadas podrán solicitar, razonadamente, la alteración de las fechas de consideración de inicio y finalización de campaña. Cuando la jornada laboral se desarrolla de lunes a sábado, cada día de trabajo se considera 1,33 días cotizados. Si la jornada fuese de lunes a viernes, cada día trabajado se considera 1,61 días cotizados.

Sistemas especiales

Sistema Especial para los servicios extraordinarios de la Industria de la Hostelería (sólo Madrid y Barcelona): La Orden de 10 de septiembre de 1973 creó este sistema especial exclusivamente para las provincias de Madrid y Barcelona. La efectividad del mismo llevaba consigo la existencia de un convenio de colaboración entre el antiguo Instituto Nacional de Previsión y el también extinguido Sindicato Provincial de Hostelería. En la provincia de Barcelona no se llegó a firmar dicho convenio, por lo que el sistema especial no llegó a aplicarse. En la provincia de Madrid el convenio suscrito se denunció en el año 1993, si bien desde aquella fecha el Instituto de Empleo, Servicio Público de Empleo Estatal, colaboró con los empresarios hosteleros en labores de captación y formación de trabajadores de esta rama de actividad, así como en las gestiones para el trámite de altas y bajas en la Tesorería General de la Seguridad Social. Las competencias asumidas por el Instituto de Empleo, Servicio Público de Empleo Estatal en Madrid, se han transferido a los servicios correspondientes de la Comunidad Autónoma.

Sistemas especiales

Sistema Especial para las tareas de manipulado y empaquetado de tomate fresco realizadas por cosecheros exportadores: Este sistema especial es aplicable a los empresarios cosecheros-exportadores de tomate fresco, y a los trabajadores eventuales o de temporada a su servicio que se dediquen exclusivamente a la manipulación y empaquetado de tomate fresco con destino a la exportación, y dentro de la campaña oficial.

Sistema Especial de los trabajadores fijos discontinuos, que prestan servicios en las empresas de exhibición cinematográfica, salas de baile, discotecas y salas de fiestas, salas de bingo, cantinas de locales de espectáculos deportivos y espectáculos taurinos: Este Sistema Especial es aplicable a las empresas de exhibición cinematográfica, salas de baile, discotecas, salas de fiesta y otros locales de espectáculos análogos, respecto al personal de su plantilla que no trabaje todos los días de la semana.

Sistema Especial para los trabajadores fijos discontinuos, que prestan servicios en empresas de estudios de mercado y opinión pública: Estarán incluidos en este Sistema Especial las empresas de estudios de mercado y opinión pública, respecto de sus trabajadores fijos discontinuos que realicen tareas de encuestación.

Sistema especial de Trabajadores por cuenta propia Agrarios

Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios: Los requisitos para estar incluido en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios , a partir del 1 de enero de 2008, son los siguientes:

- Ser mayor de 18 años y titular, en concepto de propietario, arrendatario, aparcerero, cesionario u otro concepto análogo, de una explotación agraria
- Obtener, al menos, el 50% de su renta total de la realización de actividades agrarias u otras complementarias.
- Obtener, al menos, el 25% de la renta total directamente de la actividad agraria
- Los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular no pueden superar la cuantía equivalente al 75% del importe, en computo anual, de la base máxima de cotización del Régimen General de la Seguridad Social vigente en el ejercicio que se proceda a su comprobación (para determinar el cumplimiento de los requisitos de los apartados anteriores se podrá tomar la media de las rentas totales y rendimientos anuales de los 6 ejercicios anteriores a la fecha de comprobación).

Sistema especial de Trabajadores por cuenta propia Agrarios

- Realizar labores agrarias de forma personal y directa en las explotaciones agrarias, aunque se ocupe a trabajadores por cuenta ajena, siempre que no se trate de más de dos trabajadores fijos o de tratarse de trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada, que el número total de jornales satisfechos a los eventuales agrarios no supere los 546 en un año. En el supuesto de que en la explotación agraria existan dos o más titulares, todos ellos de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se añadirá al número de trabajadores o jornales indicados anteriormente un trabajador fijo más o 273 jornales al año por cada titular de la explotación agraria.
- El tiempo de trabajo dedicado a las actividades agrarias o complementarias debe ser superior a la mitad del tiempo de trabajo total.

Sistema especial de Trabajadores por cuenta propia Agrarios

El cónyuge y parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, que no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena, siempre que sean mayores de 18 años y realicen la actividad agraria de forma personal y directa en la correspondiente explotación familiar, quedan incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

Se entiende por EXPLOTACIÓN AGRARIA el conjunto de bienes y derechos organizados por su titular en el ejercicio de la actividad agraria y que constituye por si misma una unidad técnico/económica. ACTIVIDAD AGRARIA es el conjunto de trabajos que se requieren para la obtención de productos agrarios, forestales o pecuarios.

Se consideran ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS la participación y presencia del titular, como consecuencia de elección pública, en Instituciones de carácter representativo, así como en órganos de representación de carácter sindical, cooperativo o profesional, siempre que estos se hallen vinculados al sector agrario. Son también actividades complementarias las actividades de transformación y venta directa de los productos de la explotación y las relacionadas con la conservación del espacio natural y protección del medio ambiente, al igual que las turísticas, cinegéticas y artesanales realizadas en su explotación.

Sistema especial de Trabajadores agrarios por cuenta ajena

Sistema Especial de Trabajadores agrarios por cuenta ajena (Con efectos 1/1/2012 se incluyen en el Régimen General como un Sistema Especial en virtud de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre).

- Quedarán incluidos los trabajadores mayores de dieciséis años que realicen labores agrarias con carácter retribuido por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica.

Quedan expresamente incluidos:

- Los Pastores, Guardas Rurales y de cotos de caza pesca que tengan a su cargo la custodia de ganado o la vigilancia de explotaciones agrarias de uno o varios propietarios.
- Trabajadores ocupados en faenas de riego y en labores de limpieza, monda y desbroce de acequias, brazales, hijuelas, cuando estos trabajos no tengan otro fin que el de aprovechamiento de las aguas para uso exclusivo de las explotaciones agropecuarias.
- Los trabajadores que, como elementos auxiliares, presten servicios no propiamente agrícolas, forestales o pecuarios de forma habitual y con remuneración permanente en explotaciones agrarias. Tendrán este carácter los técnicos, administrativos, mecánicos, conductores de vehículos y maquinaria y cualesquiera otros profesionales que desempeñen su cometido en la explotación.

Sistema especial de Trabajadores agrarios por cuenta ajena

Exclusiones:

- Los mecánicos y conductores de vehículos y maquinaria cuyos propietarios arrienden sus servicios para labores agropecuarias, sin ser titulares de una explotación o cuando siéndolo no los utilicen en la misma.
- Los operarios que trabajen directamente por cuenta de las Empresas cuya actividad es la de aplicaciones fitopatológicas.
- El cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive, ocupados en su explotación agraria cuando convivan en su hogar y estén a su cargo, a no ser que se demuestre su condición de asalariados, sin perjuicio de que puedan tener la consideración de trabajadores por cuenta propia.
- Nota: Los hijos del titular de la explotación agraria (sea el titular Autónomo o del Sistema Especial por Cuenta Propia), menores de 30 años, aunque convivan con él, podrán ser contratados por aquél como trabajadores por cuenta ajena, sin cotización al desempleo.

Sistema especial de Empleados de Hogar

Sistema Especial de Empleados de Hogar (Con efectos del día 1/1/2012, el Régimen Especial de Empleados de Hogar quedará integrado en el Régimen General, mediante un sistema especial. Las prestaciones son similares a las del Régimen General. No se genera derecho a desempleo).

Estarán incluidos en este Sistema Especial, en calidad de empleados del hogar todos los trabajadores, independientemente del nº de horas trabajadas, cualquiera que sea su sexo y estado civil, y que reúnan los siguientes requisitos:

- Ser mayor de 16 años.
- Que presten servicios exclusivamente domésticos para uno o varios titulares del hogar familiar, o a un grupo de personas que, sin constituir una familia, convivan en el mismo hogar con tal carácter familiar.
- Que estos servicios sean prestados en la casa que habite el titular del hogar familiar y demás personas que componen el hogar. Están incluidos los trabajos de guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuidadores profesionales a personas dependientes y otros análogos en los supuestos en que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas
- Que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase que sea. No hay un mínimo de horas para darse de alta.

Sistema especial de Empleados de Hogar

Personas excluidas:

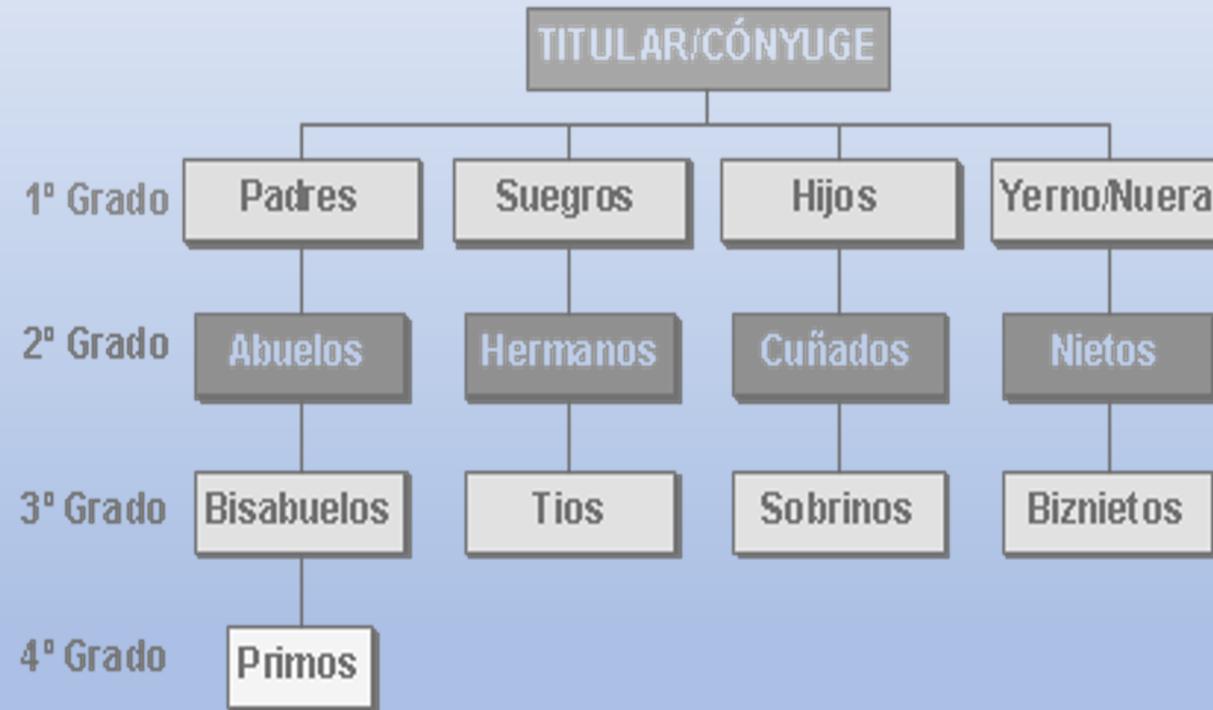
- Parientes del titular del hogar familiar por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, excepto familiares del sexo femenino de sacerdotes célibes, que convivan con ellos.
- Prohijados o acogidos de hecho o de derecho.
- Personas que prestan servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad.
- Conductores de vehículos de motor, al servicio de particulares, jardinería y guardería, cuando dichas actividades no formen parte del conjunto de tareas domésticas.
- Los trabajadores que presten servicios domésticos no contratados directamente por los titulares del hogar, sino a través de empresas.

Todos los Sistemas Especiales están dentro del Régimen General a excepción de los agrarios por cuenta propia que lo están en el RETA.

En todas las materias no reguladas expresamente, en el sistema especial de que se trate, serán de aplicación las normas comunes del Régimen General de la Seguridad Social.

Exclusiones

GRADOS DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD



Seguridad Social I

Tema 3

Gestión de la Seguridad Social

Tema 3. Gestión de la Seguridad Social

I. GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Entidades Gestoras y Servicios Comunes. (punto 4 del Manual: Remedios Roqueta Buj; Jesús García Ortega)

II. COLABORACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. (Punto 8 Manual: Remedios Roqueta Buj; Jesús García Ortega)

Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Empresas colaboradoras; colaboración obligatoria; colaboración voluntaria

I. Gestión de la Seguridad Social

La doctrina dice de la gestión de nuestro Sistema de Seguridad Social que es una gestión pública, descentralizada, de articulación pluralista:

- Una gestión pública. Artículo 41 CE. Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para.....
- Descentralizada.

Competencia exclusiva del Estado sobre la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social (art. 149, 1. 17ª CE), competencia del Estado en la ordenación, jurisdicción e Inspección de la SS (art. 4 LGSS) y ejecución por parte de los servicios de las Comunidades Autónomas, en asistencia sanitaria y servicios sociales.

I. Gestión de la Seguridad Social

- De articulación pluralista. Pluralidad de entidades y servicios comunes.
- Principios de la gestión:

De acuerdo con el artículo 129 de la CE: la participación de los interesados en la Seguridad Social.

De acuerdo con el artículo 66 LGSS: los principios de simplificación; racionalización; economía de costes; solidaridad financiera y unidad de caja; eficiencia social; y descentralización.

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras y servicios comunes. Características

La administración de la Seguridad Social está encomendada a las EEGG descritas en la LGSS (arts. 66 a 71, art. 294 y DA 9ª), los Servicios Comunes a ellas (arts. 73 y 74) y un régimen jurídico de normas comunes (arts. 75 a 78). En la actualidad su régimen jurídico se establece en la DA 13ª Ley del Régimen Jurídico del Sector Público (LRJSP).

Características de las entidades gestoras y de los servicios comunes:

- Son entes de derecho público. Art. 68 LGSS. Las EEGG y los servicios comunes son personas jurídicas singulares sin diferencias materiales ni formales con los organismos autónomos de la administración pública y les es de aplicación el mismo régimen (DA 13ª Ley 40/2015 Ley Régimen Sector Público).
- Tienen capacidad jurídica propia para el ejercicio de sus funciones. Las EEGG tienen plena capacidad de obrar, para realizar actos jurídicos válidos en el ejercicio de sus competencias.
- Su finalidad es la gestión y administración de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela de los respectivos departamentos ministeriales. Corresponde al Ministerio al que estén adscritas las EEGG, Servicios Comunes y las entidades que colaboran con la gestión, la tutela, *pudiendo suspender o modificar poderes y facultades a los mismos en los casos y con las formalidades y requisitos que se determinen reglamentariamente* (art. 5.2 c) final LGSS).

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras y servicios comunes. Características

- La actividad administrativa. CAPÍTULO VIII DEL título I. Singularidades:
 - a) Las normas procedimentales de la Seguridad Social se ajustarán a la LPAC con las especialidades en actuación de gestión, inspección, liquidación, recaudación, impugnación y revisión en materia de Seguridad Social y Desempleo (art. 129.1 LGSS y DA 1ª b) LPAC), con remisión a sus normas específicas, fundamentalmente, la LRJS o la LISOS.
 - b) Medios ágiles de representación: Acreditación por cualquier instrumento válido en Derecho o por comparecencia personal del interesado ante el órgano competente.
 - c) Regla general: desestimación por silencio administrativo de los procedimientos iniciados por los interesados. **Se exceptúa**, se estima y se reconoce como silencio administrativo positivo, la solicitud a instancia de parte en los procedimientos de inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas, y variaciones de datos de los trabajadores y los convenios especiales (art. 129.3 LGSS).

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras y servicios comunes. Características

- La actividad administrativa. CAPÍTULO VIII DEL título I. Singularidades:

d) Tramitación y notificación de los actos administrativos de las prestaciones por medios electrónicos, informativos o telemáticos.

e) Deber legal de reserva sobre los datos, informes o antecedentes obtenidos por la Administración de la Seguridad Social (art. 77 LGSS), con uso exclusivo para los fines encomendados a las EEGG y servicios comunes, sin cederse o comunicarse a terceros, salvo los casos tasados por ese precepto. Las EEGG podrán solicitar a otras administraciones públicas los datos fiscales o civiles de los solicitantes, titulares o familiares de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, en cualquier momento, con el fin de verificar el cumplimiento de los requisitos de acceso a la prestación su mantenimiento o cuantía, señalando expresamente los organismos competentes y sujetos obligados (Ministerios de Hacienda, de Justicia, CCAA o Diputaciones Forales y empresarios (art. 71 LGSS).

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras y servicios comunes. Características

- Estructura organizativo administrativa de las EEGG y de los servicios comunes de la Seguridad Social se regula por los RRDD de desarrollo de sus respectivas competencias

De forma genérica se distinguen dos niveles (art. 67 LGSS):

- a) Los órganos de dirección centrales de dos clases, con funciones diferenciadas.
 - De participación en el control y vigilancia de la gestión, de composición tripartita y paritaria (El Consejo General y Comisión Ejecutiva).
 - Otros órganos con funciones de planificación, dirección, control e inspección de las actividades, nombrados y separados libremente desde distintas instancias del Gobierno (la Dirección General, la Secretaría General y Subdirecciones Generales).
- b) La organización periférica, que reproducen la distribución de funciones de los órganos centrales, de participación y control tripartitas y paritarias (las Comisiones Ejecutivas Provinciales) y de dirección y gestión administrativa centralizada a escala provincial (las Direcciones Provinciales), o la descentralización administrativa en ámbitos geográficos inferiores a la provincia.

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras

Hay que distinguir entre:

- Entidades Gestoras del Sistema institucional de la Seguridad social, que son los entes plenamente integrados que gestionan los regímenes plenamente integrados en el sistema de la seguridad social, es decir, los entes que gestionan el R. General y todos los especiales, salvo los referidos a funcionarios.
- Entidades Gestoras de regímenes externos al sistema institucional de Seguridad Social: Se caracterizan como personas jurídicas de Derecho Público.

Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado. (MUFACE).

Instituto Social de las Fuerzas Armadas. (ISFAS).

Mutualidad General Judicial (MUGEJU).

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras del sistema institucional y servicios comunes

Las actuales EEGG y los servicios comunes fueron creadas por el RDL 36/1978, de 16 de noviembre. Algunas de sus competencias se trasladaron a las CCAA.

Entidades Gestoras.

- INSS. Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- INGESA. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.
- IMSERSO. Instituto de Mayores y Servicios Sociales.
- **SEPE. Servicio Público de Empleo Estatal.** Debe advertirse que el Servicio Publico de Empleo Estatal tiene formalmente reconocida la naturaleza de organismo autónomo, aunque, en **relación con sus competencias de gestión de la protección por desempleo, actúa como Entidad Gestora de la Seguridad Social.**
- ISM. Instituto Social de la Marina.

Los servicios Comunes de la administración institucional de la Seguridad Social

- TGSS. Tesorería General de la Seguridad Social.
- La Gerencia de Informática de la Seguridad Social
- El servicio jurídico de la Administración de la Seguridad Social.

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras

- INSS. Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Es una Entidad Gestora de la Seguridad Social, con personalidad jurídica propia, adscrita al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, a través de la SESS, que tiene encomendada la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, con excepción de aquellas cuya gestión esté atribuida al IMSERSO o servicios competentes de las Comunidades Autónomas, así como el reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria, con independencia de que la legislación aplicable tenga naturaleza nacional o internacional.

Las competencias del INSS son la gestión, administración y reconocimiento del derecho de las prestaciones económicas (sin perjuicio de la competencias atribuidas al SEPE en materia de prestaciones de protección por desempleo y al ISM en relación con el Régimen Especial de Trabajadores del Mar y las pensiones no contributivas), de asistencia sanitaria y reconocimiento y control del derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo. (art. 1.1 b) del RD 2583/1996, en redacción por el RD 1010/2017.

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras

COMPETENCIAS INSS. Instituto Nacional de la Seguridad Social

Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, de estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de modificación parcial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Artículo 1. Naturaleza y atribuciones.

1. Al Instituto Nacional de la Seguridad Social, entidad gestora de la Seguridad Social, dotada de personalidad jurídica, se encomienda la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, con excepción de aquellas cuya gestión esté atribuida al Instituto de Mayores y Servicios Sociales o Servicios competentes de las comunidades autónomas.

Específicamente se atribuye al Instituto Nacional de la Seguridad Social competencia en las siguientes materias:

a) El reconocimiento y control del derecho a las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, sin perjuicio de las competencias atribuidas al Servicio Público de Empleo Estatal en materia de prestaciones de protección por desempleo y al Instituto Social de la Marina en relación con el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

b) El reconocimiento y control del derecho a la asignación económica por hijo o menor a cargo.

2. Asimismo, queda atribuida al Instituto Nacional de la Seguridad Social la competencia sobre las siguientes materias:

a) El reconocimiento y control de la condición de persona asegurada y beneficiaria, ya sea como titular, familiar o asimilado, a efectos de su cobertura sanitaria.

b) En el ámbito internacional, la participación, en la medida y con el alcance que se le atribuya por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en la negociación y ejecución de los Convenios Internacionales de Seguridad Social, así como la pertenencia a asociaciones y organismos internacionales.

c) La gestión del Fondo Especial de Mutualidades de Funcionarios de la Seguridad Social.

d) La gestión y funcionamiento del Registro de Prestaciones Sociales Públicas.

e) La gestión de las prestaciones económicas y sociales del síndrome tóxico.

f) La gestión ordinaria de sus recursos humanos, en la medida y con el alcance que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

g) La gestión ordinaria de los medios materiales asignados a su misión.

h) La realización de cuantas otras funciones le estén atribuidas legal o reglamentariamente o le sean encomendadas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras

COMPETENCIAS INSS EN MATERIA DE PRESTACIONES

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/QuienesSomos/29413>

- Jubilación.
- Incapacidad permanente.
- Muerte y supervivencia (viudedad, orfandad, en favor de familiares y auxilio por defunción).
- Incapacidad temporal.
- Maternidad y Paternidad.
- Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia. (Cuando no se haya optado por una Mutua colaboradora para la gestión de las contingencias profesionales).
- Por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave (Cuando no se haya optado por una Mutua colaboradora para la gestión de las contingencias profesionales).
- Indemnizaciones económicas derivadas de lesiones permanentes no invalidantes.
- Seguro escolar.
- El reconocimiento y control de las prestaciones familiares (por hijo o menor acogido a cargo; nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres discapacitadas; y por parto múltiple) de modalidad no contributiva.

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras

- COMPETENCIAS INSS. Instituto Nacional de la Seguridad Social

Asimismo, queda atribuida al Instituto Nacional de la Seguridad Social la competencia sobre las siguientes materias:

- El reconocimiento y control de la condición de persona asegurada y beneficiaria, ya sea como titular, familiar o asimilado, a efectos de su cobertura sanitaria.
- La gestión del Fondo Especial de Mutualidades de Funcionarios de la Seguridad Social.
- La gestión y funcionamiento del Registro de Prestaciones Sociales Públicas.

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras

- **COMPETENCIAS INSS.** Instituto Nacional de la Seguridad Social

También le corresponde declarar la responsabilidad empresarial por falta de alta, cotizaciones o medidas de Seguridad e higiene en el trabajo (art. 66.1 a) LGSS.

El INSS posee la competencia de la administración, gestión, mantenimiento del registro y soporte informático. La carta de servicios (Res. 30 de octubre de 2007) informa a los ciudadanos de las funciones y los compromisos de calidad en sus prestaciones y de los derechos de los usuarios.

La DA 141ª.3 de la Ley 6/2018 de PGE crea la Tarjeta Social Universal para todas las personas titulares de prestaciones económicas financiadas con recursos públicos.

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras

COMPETENCIAS EN MATERIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10952/28362/28375 - 123223>

Desde su inicio hasta el cumplimiento del día 365, la competencia en materia de control de la situación de incapacidad temporal (IT) corresponde a las siguientes entidades:

- Servicio Público de Salud (SPS), para emitir partes de baja, confirmación y alta.
- Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), para emitir altas médicas a todos los efectos, así como para iniciar el expediente de incapacidad permanente (IP). También tiene competencia para emitir la baja médica el INSS cuando se trate de una recaída de un proceso de menos de 365 días, que finalizó por alta médica emitida por el médico del INSS.
- Instituto Social de la Marina (ISM), para emitir bajas y altas (asistencia sanitaria no transferida), altas médicas a todos los efectos, así como para iniciar el expediente de IP de trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial del Mar.
- Mutuas Colaboradoras con la Seguridad social, para emitir partes de baja, confirmación y alta por AT y EP y propuestas de alta por contingencias comunes.
- Empresas colaboradoras, para emitir partes de baja, confirmación y alta respecto de los trabajadores a su servicio, siempre que tengan asumidas las competencias en la gestión de la asistencia sanitaria y de la IT derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras

COMPETENCIAS EN MATERIA DE INCAPACIDAD TEMPORAL

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10952/28362/28375 - 123223>

Agotado el plazo de los 365 días, el INSS será el único competente, en sus respectivos ámbitos, para:

- Reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de 180 días.
- Determinar la iniciación de expediente de Incapacidad permanente (IP).
- Emitir alta médica por curación o por comparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el INSS.
- Emitir baja médica una vez finalizado el plazo de 180 días naturales posteriores al alta médica, siempre que sea por la misma o similar patología.

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras

- **INGESA. INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA**

Adscrito al M. de Sanidad (art. 2.6 RD 485/2017), fue creado por el RD 840/2002, de 2 de agosto, conservando la personalidad jurídica y naturaleza de la anterior EG. Está regulado por el RD 1087/2003, de 29 de agosto, y sus funciones son la gestión de los derechos y obligaciones del INSALUD (muy residuales por el traspaso de la gestión sanitaria a las CCAA.) y las prestaciones sanitarias en Ceuta y Melilla (art. 66.1 b) LGSS).

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras

• IMSERSO. INSTITUTO DE MAYORES Y SERVICIOS SOCIALES

Es la entidad Gestora de la Seguridad Social a la que compete la gestión de los servicios complementarios del Sistema de la Seguridad Social y la gestión de los planes, programas y servicios de ámbito estatal para personas mayores y para personas con dependencia.

En el sistema de protección a las personas en situación de dependencia, posee funciones en la propuesta y ejecución de la planificación y regulación básica del reconocimiento del derecho a una ayuda personalizada, garantizando un sistema de servicios universal, integrado y uniforme (art. 1.2 RD 1226/2005).

Las competencias de la antigua Entidad Gestora incluyendo las prestaciones no contributivas de jubilación e invalidez fueron transferidas a las 17 CCAA, si bien éstas, aun sin transferencia y mediante concierto, pueden gestionar dichas pensiones (art. 373.2 y 3 LGSS).

Regulado por el art. 66.1 c LGSS, su norma de desarrollo es el RD 140/1997, de 31 de enero. Adscrito al Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, a través de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales (art. 2.6 RD 200/2012, de 2 de enero).

I. Gestión de la Seguridad Social. Entidades gestoras

- SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL (SEPE)

Regulado como organismo autónomo por el Texto Refundido de la Ley de Empleo aprobado por el RD Legislativo 3/2015, de 2 de octubre (TRLE).

En materia de Seguridad Social sus competencias se concretan en la gestión y control de las prestaciones por desempleo (art. 294 LGSS).

- INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA (ISM).

El instituto Social de la Marina, como entidad de derecho público con personalidad jurídica propia de ámbito nacional, que actúa bajo la dirección y tutela del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, está adscrito a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y tiene una doble dimensión de competencias.

- Como organismo encargado de la atención social del sector marítimo-pesquero.
- Como entidad gestora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

I. Gestión de la Seguridad Social. Servicios comunes

SERVICIOS COMUNES

El sistema de la Seguridad Social también se ha dotado de “Servicios Comunes” para la gestión de parcelas compartidas o de funciones comunes y compartidas, cuya creación corresponde al Gobierno (art. 73 LGSS) .

- Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

Sus funciones consisten en la recaudación y recaudación ejecutiva, pago de obligaciones y prestaciones de la Seguridad Social en un sistema de caja única.

También le corresponden las funciones de inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas (art. 74 LGSS y RD 2318/1978, de 15 de septiembre).

El RD 1314/1984 regula su estructura orgánica y el RD 695/2018 de 29 de junio, regula la gestión financiera de la Seguridad Social.

I. Gestión de la Seguridad Social. Servicios comunes

SERVICIOS COMUNES

- La Gerencia de Informática de la Seguridad Social

Sus funciones son la gestión y administración de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sistema de Seguridad Social. En concreto, propone y elabora planes directivos de sistemas de tecnologías de la información; el desarrollo, mantenimiento, actualización y modificación de base de datos, medios telemáticos, planes de formación, inventarios de bienes y servicios telemáticos (DA 2ª RD 1600/2004).

También es responsable de la publicación de anuncios, actos e información en el tablón de anuncios de la Seguridad Social (O. ESS 1222/2015, de 22 de junio).

El artículo 74 bis LGSS, le otorga personalidad jurídica propia y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. Está adscrita a la SESS.

I. Gestión de la seguridad social. Servicios comunes

LOS SERVICIOS COMUNES

- El servicio jurídico de la Administración de la Seguridad Social

Sin personalidad jurídica propia y con una directa dependencia de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (SESS), pero integrado en la TGSS como unidad independiente.

Sus funciones son de asesoramiento jurídico, representación y defensa en juicio de las EEGG y Servicios Comunes (RD 947/2001, de 3 de agosto).

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

La contingencia es la situación de necesidad cuyas características, a efectos de su protección son definidas por la ley.

El riesgo es un hecho futuro e incierto cuya actualización genera un daño.

Definición

- Situación de actualización de un riesgo social protegido por el sistema de Seguridad Social a las que se reconocen las prestaciones previstas legalmente.
- Implican la producción de un estado de necesidad protegido que viene determinado por un defecto de ingresos, un aumento de gastos o ambos simultáneamente. A tal fin, la Seguridad Social articula medidas económicas y técnicas, denominadas prestaciones, que procuran garantizar la protección de tal estado de necesidad.
- La Seguridad Social no protege cualquier riesgo, sino sólo aquéllos de incidencia generalizada expresamente previstos, siendo las contingencias protegidas similares en nuestro sistema al de la mayoría de los países de nuestro entorno. España se adecua al Convenio núm. 102 de la OIT, considerado como el ideal de cobertura de la Seguridad Social.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Artículo 42. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social

1. *La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:*

- a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.*
- b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.*
- c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.*
- d) Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en sus modalidades contributiva y no contributiva.*
- e) Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de formación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.*

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Las contingencias pueden ser profesionales o comunes, según tengan su origen o no **en situaciones causadas por o con ocasión de la prestación laboral.**

Las contingencias profesionales disponen de un régimen privilegiado de protección en nuestro sistema, derivado del principio de automaticidad de las prestaciones, pudiendo ser sus prestaciones económicas de cuantía más elevada.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Contingencias Profesionales (CP):

Aquellas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Contingencias Comunes (CC):

Aquellas situaciones derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

LA COLABORACIÓN EN LA GESTIÓN.

Formas de colaboración

- De las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social
- Obligatoria de las empresas
- Voluntaria de las empresas
- De asociaciones, fundaciones y entidades públicas y privadas, previa su inscripción en un registro público (posibilidad del art. 79.2 de la Ley General de la Seguridad Social)

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Naturaleza jurídica y caracteres

Según el art. 80 de la Ley General de la Seguridad Social, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social son **“las asociaciones privadas de empresarios constituidas mediante autorización del Ministerio de Trabajo, Migraciones y S.S. e inscripción en el Registro Especial dependiente de éste, que tienen por finalidad colaborar en la gestión de la Seguridad Social, bajo la dirección y tutela del mismo, sin ánimo de lucro y asumiendo sus asociados responsabilidad mancomunada en los supuestos y con el alcance establecidos en esta ley”**.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Competencias. Art. 80.2

2. Las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social tienen por objeto el desarrollo, mediante la colaboración con el Ministerio de Trabajo, Migración y Seguridad Social, de las siguientes actividades de la Seguridad Social:

a) La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.

b) La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

c) La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

d) La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia, en los términos establecidos en el título V.

e) La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

f) Las demás actividades de la Seguridad Social que les sean atribuidas legalmente.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Las Mutuas obedecen a las siguientes características generales:

1. Tienen personalidad jurídica privada. La iniciativa de creación y extinción corresponde a los empresarios y no al Estado; compete a éste, a través del Ministerio de Trabajo, Migraciones y S.S., la autorización de su existencia y su control.

Debe destacarse que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, una vez constituidas, es cuando adquieren personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. (LGSS, artículo 80.1).

2. Sin perjuicio de la naturaleza privada mencionada, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social forman parte del sector público estatal de carácter administrativo, de conformidad con la naturaleza pública de sus funciones y de los recursos económicos que gestionan.

3. Corresponde al Ministerio de Trabajo, Migraciones y S.S. las facultades de dirección y tutela sobre las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, las cuales se ejercerán a través del órgano administrativo al que se atribuyan las funciones.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Las Mutuas obedecen a las siguientes características generales:

4. **La finalidad histórica** de las Mutuas ha sido repartir entre los empresarios asociados el coste de las prestaciones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores a su servicio.

Sin embargo, desde hace bastantes años, **las Mutuas tienen una vocación más amplia de colaboración con la Seguridad Social.**

Es objeto de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social el desarrollo, mediante la colaboración con el Ministerio de Trabajo, Migraciones y S.S., de las siguientes actividades de la Seguridad Social:

- **La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.**
- **La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.**
- **La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.**
- **La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia.**
- **La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.**
- **Las demás actividades de la Seguridad Social que les sean atribuidas legalmente.**

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Las Mutuas obedecen a las siguientes características generales:

5. Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, que sí realizan actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social, **no pueden desarrollar las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos, ni participar con cargo a su patrimonio histórico en el capital social de una sociedad mercantil en cuyo objeto figure la actividad de prevención.**

6. Los ingresos que las Mutuas obtienen como consecuencia de la colaboración en la gestión de la Seguridad Social, así como los bienes muebles o inmuebles en que puedan invertirse estos ingresos, **forman parte del patrimonio de la Seguridad Social y están afectados al cumplimiento de los fines de ésta.**

Ahora bien, los bienes incorporados al patrimonio de las Mutuas con anterioridad a 1 de enero de 1967 o durante el período comprendido entre esa fecha y el 31 de diciembre de 1975, siempre que en este último caso se trate de bienes que provengan del 20 por 100 del exceso de excedentes, así como los que procedan de recursos distintos de los que tengan su origen en las cuotas de Seguridad Social, constituyen el patrimonio histórico de las Mutuas, cuya propiedad les corresponde en su calidad de asociaciones de empresarios.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Las Mutuas obedecen a las siguientes características generales:

7. Las Mutuas tienen ausencia de ánimo de lucro. Según la LGSS, la colaboración de las Mutuas en la gestión de la Seguridad Social:

- No puede servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil.
- No comprende actividades de captación de empresas asociadas o de trabajadores adheridos.
- No puede dar lugar a la concesión de beneficios de ninguna clase a favor de los empresarios asociados.
- No puede dar lugar a la sustitución de los empresarios asociados en las obligaciones que les correspondan por su condición de empresarios.

8. Las Mutuas gozan de exención tributaria en los términos que se establecen para las Entidades Gestoras en el art. 65.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

9. El ámbito de actuación de las Mutuas se extiende a todo el territorio del Estado.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

10. La opción a favor de una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social se realiza en la forma siguiente:

Empresarios:

- Si optan por una Mutua para la protección de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, han de proteger en la misma entidad a la totalidad de sus trabajadores correspondientes a los centros de trabajo situados en la misma provincia.
- Los empresarios asociados pueden optar porque la misma Mutua gestione la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes respecto de los trabajadores protegidos frente a las contingencias profesionales.
- Si no hay asociación a efectos de contingencias profesionales, no se puede optar por la cobertura de incapacidad temporal por contingencias comunes. Es decir, sólo podrán optar por la Mutua para la gestión de la IT por CC cuando hayan optado por la Mutua para la gestión de las prestaciones derivadas de CP. Si no hay opción por la Mutua para las CP no podrá optar por la Mutua para la IT derivada de CC.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Art. 83.1. LGSS.

Los empresarios y los trabajadores por cuenta propia, en el momento de cumplir ante la Tesorería General de la Seguridad Social sus respectivas obligaciones de inscripción de empresa, afiliación y alta, harán constar la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado para proteger las contingencias profesionales, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y la protección por cese de actividad, de acuerdo con las normas reguladoras del régimen de la Seguridad Social en el que se encuadren, y comunicarán a aquella sus posteriores modificaciones.

Corresponderá a la Tesorería General de la Seguridad Social el reconocimiento de tales declaraciones y de sus efectos legales, en los términos establecidos reglamentariamente y sin perjuicio de las particularidades que se disponen en los apartados siguientes en caso de optarse a favor de una mutua colaboradora con la Seguridad Social.

¡OJO! COMO SE VERÁ LOS TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA NO TIENEN OPCIÓN. TIENEN LA OBLIGACIÓN DE CUBRIR TODAS LAS CONTIGENCIAS CON LA MUTUA COLABORADORA.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

La opción a favor de una mutua colaboradora con la Seguridad Social se realizará en la forma y tendrá el alcance que se establecen seguidamente:

a) Los empresarios que opten por una mutua para la protección de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales de la Seguridad Social deberán formalizar con la misma el convenio de asociación y proteger en la misma entidad a todos los trabajadores correspondientes a los centros de trabajo situados en la misma provincia, entendiéndose por estos la definición contenida en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, los empresarios asociados podrán optar porque la misma mutua gestione la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes respecto de los trabajadores protegidos frente a las contingencias profesionales.

El convenio de asociación es el instrumento por el que se formaliza la asociación a la mutua y tendrá un periodo de vigencia de un año, que podrá prorrogarse por periodos de igual duración. Reglamentariamente se regulará el procedimiento para formalizar el convenio, su contenido y efectos.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Trabajadores autónomos:

- Comprendidos en el RETA:

b) Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos deberán formalizar la cobertura de la acción protectora por contingencias profesionales, incapacidad temporal y cese de actividad con una mutua colaboradora con la Seguridad Social, debiendo optar por la misma mutua colaboradora para toda la acción protectora indicada.

Asimismo, deberán formalizar con una mutua colaboradora dicha acción protectora los trabajadores que cambien de entidad. Para formalizar la gestión por cese de actividad suscribirán el anexo correspondiente al documento de adhesión, en los términos que establezcan las normas reglamentarias que regulan la colaboración.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Trabajadores autónomos:

Disposición transitoria primera RD. 28/2018 de 28 de diciembre. Opción por una mutua colaboradora con la Seguridad Social de trabajadores del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que hubieran optado inicialmente por una entidad gestora.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos incorporados a dicho régimen especial con anterioridad al 1 de enero de 1998 y que, de acuerdo con la disposición transitoria vigésima novena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, hubieran optado por mantener la protección por la prestación económica por incapacidad temporal con la entidad gestora, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley deberán optar por una mutua colaboradora de la Seguridad Social, opción que deberá efectuarse en los términos previstos en el artículo 83.1.b) de dicho texto refundido, surtiendo efectos desde el 1 de junio de 2019.

En tanto se produzca dicha opción, seguirá gestionando la prestación por cese de actividad de dichos trabajadores autónomos el Servicio Público de Empleo Estatal y las contingencias profesionales serán cubiertas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

RD. 84/1996, de 26 de enero por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

Artículo 47. En el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Cobertura de determinadas contingencias.

1. La protección de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen Especial se efectuará con arreglo a las peculiaridades señaladas en los apartados siguientes, sin perjuicio de las establecidas especialmente en el artículo 47 bis respecto a los que estén incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.

2. La cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en este Régimen Especial tendrá carácter obligatorio, sin perjuicio de lo previsto en el apartado siguiente, y se deberá formalizar con una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, que estará obligada a aceptar toda propuesta de adhesión que se le formule a tal efecto, conforme a lo previsto en los artículos 74 y 75 del Reglamento general sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

3. Los trabajadores autónomos que tengan cubierta la prestación por incapacidad temporal en otro régimen del sistema de la Seguridad Social en el que también se encuentren en alta podrán, en tanto se mantenga su situación de pluriactividad, acogerse voluntariamente a la cobertura de dicha prestación en este Régimen Especial así como, en su caso, renunciar a ella.

Lo indicado en el párrafo anterior no será de aplicación a los trabajadores autónomos que, aun encontrándose en situación de pluriactividad con alta en otro régimen, tengan la condición de económicamente dependientes o desempeñen actividades en que la cobertura de las contingencias profesionales resulte obligatoria por su mayor riesgo de siniestralidad.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

RD. 84/1996, de 26 de enero por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social.

Artículo 47. En el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Cobertura de determinadas contingencias.

4. La cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en este Régimen Especial se efectuará con arreglo a las siguientes normas:

1.ª La protección tendrá carácter voluntario, excepto para los trabajadores autónomos económicamente dependientes y para aquellos que estén obligados a formalizar su cobertura por desempeñar una actividad profesional con un elevado riesgo de siniestralidad. ERROR. LA COBERTURA ES OBLIGATORIA DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO 316 LGSS.

La formalización de esta cobertura habrá de efectuarse con la misma mutua con la que se haya formalizado o se formalice la protección de la prestación económica por incapacidad temporal.

2.ª La opción en favor de esta cobertura, la renuncia a ella y, en su caso, su conversión en obligatoria tendrá lugar en la forma, plazos y con los efectos establecidos en el apartado 3 respecto a la prestación económica por incapacidad temporal, a excepción de las normas 2.ª b) y 4.ª a) de dicho apartado.

3.ª En los supuestos en que, de conformidad con el apartado 3, se opte por la protección de la prestación por incapacidad temporal también se podrá optar por la de las contingencias profesionales, cuyos efectos coincidirán con los de la cobertura de dicha prestación. De no haberse ejercido simultáneamente ambas opciones, la protección de las contingencias profesionales se podrá solicitar antes del 1 de octubre de cada año, con efectos desde el día 1 de enero del año siguiente.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Comprendidos en el R.E. de Trabajadores del Mar:

- Pueden **optar** por proteger las contingencias profesionales con la Entidad Gestora o con una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.
- En todo caso, los trabajadores incluidos en el grupo tercero de cotización deberán formalizar la protección de las contingencias comunes con la Entidad Gestora de la Seguridad Social.
- En todo caso, deben formalizar la protección por cese de actividad con la Entidad Gestora o con la Mutua con quien protejan las contingencias profesionales.

ART. 83.1 LGSS. *Los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar podrán optar por proteger las contingencias profesionales con la entidad gestora o con una mutua colaboradora con la Seguridad Social. Los trabajadores incluidos en el grupo tercero de cotización deberán formalizar la protección de las contingencias comunes con la entidad gestora de la Seguridad Social. En todo caso, deberán formalizar la protección por cese de actividad con la entidad gestora o con la mutua con quien protejan las contingencias profesionales.*

La protección se formalizará mediante documento de adhesión, por el cual el trabajador por cuenta propia se incorpora al ámbito gestor de la mutua de forma externa a la base asociativa de la misma y sin adquirir los derechos y obligaciones derivados de la asociación. El periodo de vigencia de la adhesión será de un año, pudiendo prorrogarse por periodos de igual duración. El procedimiento para formalizar el documento de adhesión, su contenido y efectos, se regulará reglamentariamente.»

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

11. Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social **deben aceptar toda proposición de asociación de los empresarios y de adhesión de los autónomos que se les formule**, sin que la falta de pago de las cotizaciones sociales les excuse del cumplimiento de la obligación ni constituya causa de resolución del convenio o documento suscrito, o sus anexos.

12. **El convenio de asociación** de un empresario con una Mutua para la cobertura de las contingencias profesionales y la opción de cobertura de la prestación económica de incapacidad temporal por contingencias comunes tienen un **periodo de vigencia de un año**, prorrogable por periodos de igual duración.

La misma duración tiene el convenio de adhesión del autónomo con una Mutua.

13. Las Mutuas se rigen fundamentalmente por: a) artículos 90 a 97 de la Ley General de la Seguridad Social; b) Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, aprobado por RD 1993/1995, de 7 de diciembre, modificado por múltiples Reales Decretos posteriores y vigente en cuanto no se oponga a los preceptos de la LGSS.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Artículo 62. Convenio de asociación. RD 1993/1995, de 7 de diciembre.

1. En el convenio de asociación para la integración en la Mutua se determinarán los derechos y obligaciones de los asociados y de ésta, de acuerdo con los preceptos señalados en el artículo 1 de este Reglamento y en los estatutos de la entidad, con declaración expresa de la responsabilidad mancomunada de los asociados.

2. El convenio de asociación tendrá un plazo de vigencia de un año, debiendo coincidir en todo caso su vencimiento con el último día del mes, y se entenderá prorrogado tácitamente por períodos anuales, salvo denuncia en contrario del empresario, debidamente notificada, con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha del vencimiento.

Denunciado el convenio de asociación en la forma y plazo establecidos en el párrafo anterior, la Mutua deberá entregar al empresario, en el plazo de diez días desde la notificación de la denuncia, certificación acreditativa del cese y de la fecha de efectos del mismo.

3. El convenio se hará constar en un documento, que se denominará documento de asociación y que expresará, necesariamente, el nombre y apellidos del empresario individual y la denominación o razón social, si se trata de una persona jurídica, así como el domicilio, el código o códigos de cuenta de cotización asignados y la actividad o actividades económicas de la empresa; el documento de asociación señalará, asimismo, la fecha y hora en que comiencen y terminen sus efectos.

4. Cuando el convenio de asociación no pueda suscribirse de manera inmediata, irá precedido de una proposición de asociación que, aceptada por la Mutua y recogida en el documento correspondiente, que se denominará «documento de proposición de asociación», implicará que aquélla asumirá las obligaciones que se deriven de la asociación cuando ésta pueda ser efectiva.

El asociado viene obligado a comunicar a la Mutua el código o códigos de cuenta de cotización que posea en el momento de la asociación, así como los que en lo sucesivo le asigne la Tesorería General de la Seguridad Social, aportando para ello copia diligenciada de los modelos oficiales de dicho Servicio Común.

No obstante, en los supuestos de inicio de actividad y siempre que se acredite fehacientemente haber solicitado de la Tesorería General de la Seguridad Social la inscripción como empresario según lo dispuesto en la normativa de aplicación, el documento suscrito con la Mutua correspondiente surtirá plenos efectos desde el inicio de la actividad.

5. Los modelos de «documento de asociación» y de «documento de proposición de asociación» serán aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión Las

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Requisitos para la constitución de las Mutuas

De acuerdo con el artículo 81 de la LGSS, la constitución de una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social exige el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que concurren un **mínimo de 50 empresarios**, quienes a su vez cuenten con un mínimo de **30.000 trabajadores** y un **volumen de cotización por contingencias profesionales no inferior a 20 millones de euros**.
- b) **Que limiten su actividad al ejercicio de las funciones establecidas en el artículo 80 de la LGSS.**
- c) Que presten **fianza**, en la cuantía que establezcan las disposiciones de aplicación y desarrollo de la LGSS, para garantizar el cumplimiento de sus obligaciones. (Actualmente, según el artículo 19 del Reglamento de Colaboración de las Mutuas, fianza no inferior a 180.303,63 euros).
- d) Que exista **autorización del Ministerio de Trabajo, Migraciones y S.S. , previa aprobación de los Estatutos de la Mutua, e inscripción en el registro administrativo dependiente del mismo.**

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

El Ministerio de Trabajo, Migraciones y S.S., una vez comprobada la concurrencia de los requisitos establecidos en las letras a), b) y c) anteriores y que los estatutos se ajustan al ordenamiento jurídico, **autorizará la constitución de la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social y ordenará su inscripción en el Registro de Mutuas Colaboradoras** con la Seguridad Social dependiente del mismo. La Orden de autorización se publicará en el Boletín Oficial del Estado, en la que asimismo se consignará su **número de registro, adquiriendo desde entonces personalidad jurídica.**

La denominación de la Mutua incluirá la expresión **“Mutua Colaboradora con la Seguridad Social”**, seguida del número con el que haya sido inscrita.

La denominación deberá ser utilizada en todos los centros y dependencias de la entidad, así como en sus relaciones con sus asociados, adheridos y trabajadores protegidos, y con terceros.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Régimen jurídico de las prestaciones y servicios atribuidos a la gestión de las Mutuas

Las prestaciones y los servicios atribuidos a la gestión de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social forman parte de la acción protectora del Sistema y se dispensan a favor de los trabajadores al servicio de los empresarios asociados y de los trabajadores por cuenta propia adheridos conforme a las normas del régimen de la Seguridad Social en el que estén encuadrados y con el mismo alcance que dispensan las Entidades Gestoras en los supuestos atribuidos a las mismas, con las siguientes particularidades:

a) Respecto de las contingencias profesionales, corresponde a las Mutuas la determinación inicial del carácter profesional de la contingencia, sin perjuicio de su posible revisión o calificación por la Entidad Gestora competente de acuerdo con las normas de aplicación.

Las prestaciones sanitarias comprendidas en la protección de las contingencias profesionales serán dispensadas a través de los medios e instalaciones gestionados por las Mutuas, mediante convenios con otras Mutuas o con las Administraciones Públicas Sanitarias, así como mediante conciertos con medios privados.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Régimen jurídico de las prestaciones y servicios atribuidos a la gestión de las Mutuas

b) La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se desarrollará en los términos y condiciones establecidos en la LGSS, pudiendo las Mutuas:

- **Hacer actos de control y seguimiento a partir del día de la baja médica.**
- **Formular propuestas motivadas de alta médica ante la Inspección Médica de los Servicios Públicos de Salud.**
- **Solicitar** la emisión del parte de alta al INSS o al ISM cuando la Inspección Médica hubiera desestimado la propuesta de alta formulada o no contestase en la forma y plazo establecidos.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Régimen jurídico de las prestaciones y servicios atribuidos a la gestión de las Mutuas

c) Las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social son prestaciones asistenciales a favor de los empresarios asociados y de sus trabajadores dependientes, así como de los trabajadores por cuenta propia adheridos, que no generan derechos subjetivos, dirigidas a asistir a los mismos en el control y, en su caso, reducción de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

También comprenderán actividades de asesoramiento a las empresas asociadas y a los trabajadores autónomos al objeto de que adapten sus puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional, así como actividades de investigación, desarrollo e innovación a realizar directamente por las Mutuas, dirigidas a la reducción de las contingencias profesionales de la Seguridad Social.

I. Gestión de la Seguridad Social. La colaboración en la gestión

Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social

Régimen jurídico de las prestaciones y servicios atribuidos a la gestión de las Mutuas

Corresponde al órgano de dirección y tutela de las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Trabajo, Migraciones y S.S., establecer la planificación periódica de las actividades preventivas de la Seguridad Social que desarrollarán aquéllas, sus criterios, contenido y orden de preferencias, así como tutelar su desarrollo y evaluar su eficacia y eficiencia.

Las Comunidades Autónomas que, en virtud de sus Estatutos de Autonomía, ostente competencia de ejecución compartida con el órgano de tutela, podrán proponer al mismo las actividades que consideren que deban desarrollarse en sus respectivos ámbitos territoriales, para que puedan ser consideradas en la planificación de las actividades preventivas y serán informadas sobre su ejecución.

Colaboración obligatoria

Colaboración obligatoria de las empresas. Art. 102.1 b) y Orden de 25 de noviembre de 1966, por la que se regula la colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social (OCE).

- La colaboración obligatoria consiste en el **pago delegado** por la empresa a sus trabajadores, a cargo de la Entidad Gestora o Colaboradora, de determinadas prestaciones económicas, compensándose su importe en la liquidación de las cotizaciones sociales que aquella debe ingresar.
- Se trata simplemente del acto material del pago, sin que se asuman funciones o potestades gestoras, que continúan reservadas a la entidad correspondiente. Concretamente el pago de la prestación por **incapacidad temporal**, cualquiera que sea la contingencia de la que se derive.
- El abono del subsidio desde el día cuarto al decimoquinto de la baja, en los supuestos de **enfermedad común y accidente no laboral**, no es pago delegado, puesto que la prestación en dicho período y por tales causas es responsabilidad del empresario. Tampoco lo es del primero al tercero pues es a cargo exclusivo del trabajador. Salvo mejoras del convenio colectivo aplicable.
- En el supuesto de Incapacidad Temporal por contingencias profesionales, el pago delegado se produce desde el inicio de la IT.

Colaboración obligatoria

Colaboración obligatoria de las empresas. Art. 102.1 b) y Orden de 25 de noviembre de 1966, por la que se regula la colaboración de las empresas en la gestión del Régimen General de la Seguridad Social (OCE).

POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Artículo 102. Colaboración de las empresas

1. Las empresas, individualmente consideradas y en relación con su propio personal, podrán colaborar en la gestión de la Seguridad Social exclusivamente en alguna o algunas de las formas siguientes:

b) Pagando a sus trabajadores, a cargo de la entidad gestora o mutua obligada, las prestaciones económicas por incapacidad temporal, así como las demás que puedan determinarse reglamentariamente.

POR DESEMPLEO PARCIAL.

Con reintegro de las cantidades abonadas de trayéndolas de las liquidaciones de las cuotas de la Seguridad Social de mismo período (arts. 16 a 21 OCE).

Colaboración obligatoria

Art. 102.2 El Ministerio de Empleo y Seguridad Social podrá establecer con carácter obligatorio, para todas las empresas o para algunas de determinadas características, la colaboración en el pago de prestaciones a que se refiere el apartado c) anterior. ¡OJO! ES EL APARTADO b). ERROR EN LA REDACCIÓN DE LA LGSS.

Se suprime la letra b) del apartado 1 y se reordena la c) como b) y se modifica el apartado 5 por la disposición final 2.2 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre. [Ref. BOE-A-2018-17992](#)

EXCEPCIONES A LA COLABORACIÓN OBLIGATORIA:

En el caso de IT, con independencia de su causa, en empresas con menos de 10 trabajadores, que abonen la IT más de 6 meses seguidos a un trabajador.

En el caso de IT, por cualquier contingencia, de los trabajadores en situación de jubilación parcial.

En el caso de desempleo parcial si lo aconseja la situación de la empresa y previa autorización, de oficio o a instancia de parte, de la autoridad laboral (art. 16.4 OCE)

Colaboración voluntaria

Colaboración voluntaria de las empresas

Mediante la cobertura de las prestaciones de asistencia sanitaria e incapacidad temporal, derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

La colaboración voluntaria de las empresas se encuentra regulada en el art. 102.1 a) de la Ley General de la Seguridad Social, y reglamentariamente en la Orden de 25 de noviembre de 1966, modificada por las Órdenes de 24 de abril de 1980, 16 de enero de 1992 y 20 de abril de 1998.

Artículo 102. Colaboración de las empresas.

1. Las empresas, individualmente consideradas y en relación con su propio personal, podrán colaborar en la gestión de la Seguridad Social exclusivamente en alguna o algunas de las formas siguientes:

a) Asumiendo directamente el pago, a su cargo, de las prestaciones por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional y las prestaciones de asistencia sanitaria y recuperación profesional, incluido el subsidio consiguiente que corresponda durante la indicada situación.

Colaboración de las empresas

La colaboración voluntaria queda, en principio, reservada a las empresas «individualmente consideradas»; pero la Ley General de la Seguridad Social en el art. 102.4 prevé la posibilidad de autorizar esa colaboración a agrupaciones de empresas que se constituyan a este único efecto.

Para la colaboración las empresas deben cumplir las siguientes condiciones:

- **Tener más de 250 trabajadores fijos, afiliados y en alta en el Régimen General:** con la excepción de aquellas empresas que tengan la finalidad, exclusiva o no, de prestar asistencia sanitaria, en cuyo caso es suficiente que tengan a su servicio más de 100 trabajadores.
- **Poseer instalaciones sanitarias propias** que sean suficientemente eficaces para prestar la asistencia derivada de las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, exceptuada la hospitalización quirúrgica.

Colaboración voluntaria

Autorización para la colaboración en la modalidad voluntaria:

Las empresas que deseen colaborar en la gestión de la Seguridad Social en las modalidad voluntaria, **deberán solicitar**, por conducto del Área de Trabajo y Seguridad Social de la Delegación del Gobierno o Dependencia Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la Subdelegación del Gobierno, **la oportuna autorización de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social**, la cual resolverá lo que proceda, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de la Inspección de los Servicios Sanitarios del Servicio Público de Salud correspondiente y de las correspondientes Entidades Gestoras.

OTRAS FORMAS DE COLABORACIÓN: Mediante conciertos con entidades públicas o privadas, para servicios administrativos, sanitarios o de recuperación profesional.

Seguridad Social I

Tema 4

Los actos de encuadramiento

Tema 4. Los actos de encuadramiento

I. ACTOS DE ENCUADRAMIENTO

II. INSCRIPCIÓN DE EMPRESAS

III. AFILIACIÓN

IV. ALTA

V. BAJA

VI. PECUALIARIDADES EN LOS RÉGIMENES ESPECIALES

Los actos de encuadramiento

Normativa:

- **RD 84/1996**
- **LGSS**

Artículos 15,16,99,138,139 y 140 LGSS.

- **LEY 39/2015.**
- **LRJS. Art. 3 f)** Competencia del Orden Contencioso en materia de impugnación de actos administrativos.
- **LISOS. Art. 22** en materia sancionadora como infracción grave por incumplimiento del empresario de omitir los actos de encuadramiento, incluso de no comprobar el cumplimiento por parte del contratista al que está vinculado.
- El código penal también incorpora delitos contra la Seguridad Social y contra los derechos de los trabajadores que tiene, sin duda, conexión con la notificación empresarial a la TGSS

Los actos de encuadramiento

- **La relación jurídica con el nivel contributivo de la Seguridad Social nace a partir de la realización de una actividad productiva incluida en su campo de aplicación.** Esta situación material es la que pone en marcha el conjunto de derechos y obligaciones que la LGSS regula, tanto para las personas que trabajan, como para los empresarios que las contratan. Del mismo modo ocurre para las personas que trabajan por cuenta propia.
- **El artículo 7.1 LGSS determina que trabajos dan lugar a la inclusión del trabajador en el campo de aplicación del nivel contributivo de la Seguridad Social.** Cuando esto ocurre, se pone en marcha la relación jurídica de empresario y trabajador con la Seguridad Social, obligando a la LGSS al empresario a comunicar esta relación de trabajo mediante los actos de encuadramiento, en el tiempo y forma que la Ley especifica.
- Dicho de otro modo, los actos de encuadramiento son actos administrativos declarativos que reconocen la situación laboral existente, para lo que es requisito *sine qua non* que exista un trabajo incluido en el artículo 7.1 LGSS.

Los actos de encuadramiento

Por tanto, **los actos de encuadramiento no son posibles sin actividad productiva, porque generan derechos (prestaciones) y obligaciones (cotización) con la Seguridad Social que están condicionados a que exista un trabajo**, sea por cuenta ajena o por cuenta propia.

Si no hay trabajo incluido en el campo de aplicación, no se produce la formalización, es decir, no existe la relación jurídica con el nivel contributivo de la Seguridad Social, **salvo en situaciones excepcionales que la propia Ley contempla (situaciones asimiladas al alta)**.

Por ende, no habrá obligaciones, ni derechos contributivos, como tampoco actos de encuadramiento.

Los actos de encuadramiento

Los actos de encuadramiento son:

- **La inscripción de empresas. Art. 138 LGSS y RD 84/1996.**
- **La afiliación de trabajadores, regulada en los artículos 15, 16, 139 y 140 LGSS y RD 84/1996.**
- **El alta. Artículos 16, 139 y 140 LGSS y RD 84/1996.**
- **La baja. Artículos 16, 139 y 140 LGSS y RD 84/1996.**

Estos actos son un medio de información y control para el funcionamiento de la Seguridad Social. Su incumplimiento puede ser causa de infracción, subsistiendo la obligación de cotizar sin acto de encuadramiento y produciéndose la responsabilidad empresarial de prestaciones por falta de afiliación o alta.

Los actos de encuadramiento

Cuestiones Comunes:

- Son actos administrativos, promovidos en primera instancia por el empresario como sujeto obligado por la LGSS. Salvo en el trabajo por cuenta propia, en el que el sujeto obligado es el propio trabajador, en el trabajo por cuenta ajena es el empresario quien tiene la obligación de solicitar a la Dirección Provincial o Administración de la TGSS donde tenga su domicilio el reconocimiento de cualquiera de las situaciones descritas.
- Tienen forma escrita, existiendo para cada uno un modelo oficial en el que se proporcionan los datos requeridos junto con los documentos necesarios en cada caso.
- Cuando los datos aportados originalmente sufren alguna modificación, se procederá a comunicar a la TGSS mediante la denominada variación de datos.
- Cada acto de encuadramiento tiene un plazo para su presentación.
- Al presentar la solicitud se tiene derecho a que la TGSS proporcione instancia escrita que servirá a modo de justificación del cumplimiento de la obligación.
- Si falta algún documento preceptivo se dispone de un plazo de subsanación de diez días para completar la documentación.

Los actos de encuadramiento

Cuestiones Comunes:

- El sujeto obligado de promover los actos de encuadramiento es, siempre, el empresario para el trabajo por cuenta ajena; en el trabajo por cuenta propia es el propio trabajador autónomo.
- Cuando el empresario incumple con su obligación la LGSS faculta al trabajador para que solicite su afiliación, alta o baja. Esto significa que, a instancia de la parte trabajadora, se puede solicitar a la TGSS el reconocimiento formal de cualquiera de estas situaciones. De ningún modo, se puede responsabilizar al trabajador si no ejerce este derecho, porque el incumplimiento es, en todo caso, empresarial.
- La TGSS puede, de oficio promover actos de encuadramiento, cuando descubre, por sus propios medios o por la actuación de la Inspección de Trabajo, la existencia de una relación de trabajo por cuenta ajena que no le ha sido comunicada. Esta decisión podrá ser impugnada por el empresario cuando no exista prestación de servicios o la misma no tenga naturaleza laboral.
- Tanto la actuación a instancia del trabajador como de oficio tiene, como se verá, efectos diferentes al procedimiento iniciado por el empresario y en cualquier caso, se mantienen las sanciones que procedan por el incumplimiento de las obligaciones legales.

Los actos de encuadramiento

Su ausencia puede provocar algunas de las siguientes infracciones:

Infracciones leves

- No conservar durante 4 años los documentos o soportes informáticos en materia de encuadramiento.
- No comunicar en tiempo y forma las bajas y variaciones de los trabajadores
- No facilitar a las Entidades Gestoras los datos que estén obligados a proporcionar
- No comunicar a la Entidad correspondiente cualquier cambio en el documento de asociación.

Infracciones graves

- Iniciar la empresa actividad sin haber comunicado su inscripción en la S.S. así como no comunicar la apertura y cese de los centros de trabajo y las variaciones de datos de las empresas
- No solicitar en tiempo y forma la afiliación o el alta de los trabajadores
- Formalizar la protección de los AT y EP o la I.T. de contingencias comunes en entidad distinta a la que legalmente corresponda.

Infracciones muy graves

- Falsear documentos para que los trabajadores obtengan prestaciones fraudulentamente.
- Dar ocupación a beneficiarios de prestaciones de la S.S.

Inscripción de empresas

Según el art. 138 de la LGSS, “a los efectos de la presente Ley se considerará empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona natural o jurídica, pública o privada, por cuya cuenta trabajen las personas incluidas en el art. 136”.

Por otro lado, este apartado lo contempla el capítulo II del Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, **que en su artículo 10 se establece el concepto de empresario en la Seguridad Social indicando: Se considera empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica, pública o privada, a la que presten sus servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta ajena o asimilados, las personas comprendidas en el campo de aplicación de cualquier Régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social.**

Inscripción de empresas

La inscripción de empresas es un acto previo, indispensable, obligatorio, único y válido para todos los Regímenes y para todo el Estado.

Esto significa que la empresa sólo se inscribe una vez, aunque tenga varios centros de trabajo y desarrolle diferentes actividades productivas incluidas en distintos Regímenes de la Seguridad Social.

Plazo.

Como acto previo, se deberá solicitar antes de iniciar actividades, cuando para su desarrollo requieran la contratación de trabajadores (art. 5 RD 84/1996).

Cuando la Tesorería tenga conocimiento de la inscripción de empresas carentes de actividad y sin reunir los requisitos para estar inscritas en el correspondiente régimen de Seguridad Social procederá de oficio a dejar sin efecto la inscripción efectuada, sin perjuicio de las actuaciones procedentes en orden al inicio de las actuaciones sancionadoras o penales si fueran procedentes (nuevo art. 20.4 RDA incorporado por la Ley 13/2012).

Inscripción de empresas

Los empresarios, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, deberán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social su inscripción en el correspondiente Régimen del Sistema de la Seguridad Social, debiendo hacer constar la entidad gestora o colaboradora por la que opta tanto para la protección de contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Estando atribuida esta competencia a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Con la misma finalidad identificativa, los empresarios que, habiendo sido contratados o subcontratados para la realización de obras o servicios, subcontraten a su vez la ejecución o prestación total o parcial de los mismos con otro empresario, comunicarán esta circunstancia a la Tesorería General de la Seguridad Social al inicio y finalización de la ejecución de la obra o de la prestación de servicios.

De la misma manera deberá comunicar la realización de actividades distintas de las declaradas al solicitar la inscripción inicial; los datos de los trabajadores que presenten especialidades en materia de cotización, las variaciones que se produzcan, la extinción de la empresa y cese de la actividad, y la sucesión en la titularidad o en la actividad.

La inscripción del empresario en el sistema de la Seguridad Social será única para todo el territorio del Estado y válida durante la existencia de la persona natural o jurídica correspondiente.

Inscripción de empresas

PROCEDIMIENTO

La inscripción del empresario y la identificación de sus centros de trabajo se efectuará a nombre de aquél en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de la provincia en la que radique el domicilio del empresario o esté situado el centro de trabajo o en las administraciones de la Seguridad Social existentes en dicha provincia, sin perjuicio de poder ser presentada en los Registros de otras Direcciones Provinciales y Administraciones o Dependencias de la Tesorería General, así como los Registros y Oficinas señalados en la Ley del Procedimiento Administrativo Común y en la Ley 11/2007 de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

La solicitud de inscripción del empresario o la identificación de los centros de trabajo se formulará según modelo oficial (TA-6) por triplicado, acompañando la preceptiva documentación.

El plazo máximo de resolución y notificación será el de 45 días, requiriéndole al interesado, si la solicitud no cumple algún requisito, la subsanación del mismo en el plazo de diez días hábiles.

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Empresarios/Inscripcion/10929/31193>

Inscripción de empresas

Mediante el acto administrativo de inscripción, la Tesorería General asignará al empresario un número único de inscripción para su individualización en el respectivo Régimen del sistema de la Seguridad Social, que será considerado el primero y principal código de cuenta de cotización, estará referido, en principio, al domicilio de la empresa y al mismo se vincularán todas aquellas otras cuentas de cotización que puedan asignársele en la misma o distinta provincia.

Además del código de cuenta de cotización principal, la Tesorería General, podrá asignar al empresario otros números o códigos de cuentas de cotización a efectos del control de la misma o para cualquiera otra finalidad de gestión atribuida a dicha Tesorería General.

Inscripción de empresas

CUENTA DE COTIZACIÓN

Al formular su inscripción, el empresario **debe solicitar** la apertura de una cuenta de cotización (será el mismo que el asignado para la inscripción) en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de la provincia en que realice su actividad, y solicitará la apertura de tantas cuentas como actividades desarrolle en la provincia o modalidades de cotización tenga reconocidas por contar con trabajadores que, por estar excluidos de algunas situaciones o contingencias protegidas, deban cotizar por diferentes conceptos.

El número de inscripción-código de cuenta de cotización principal está formado por la clave de la provincia donde se efectúa la inscripción y un número de orden secuencial (11 dígitos en total) que incluye dígitos de verificación.

Podrá solicitar cuentas de cotización independientes cuando quiera individualizar colectivos concretos de trabajadores.

Inscripción de empresas

CÓDIGOS DE CUENTA DE COTIZACIÓN (CCC)

La Tesorería General de la Seguridad Social **expedirá por cada uno de los centros de trabajo que tenga el empresario, un documento de identificación del centro de trabajo que contendrá la siguiente información:**

- **Referida al empresario:**
- **Referida al centro de trabajo:**

El empresario tendrá un CCC en cada provincia en que ejerza actividad, y en ésta tantos como actividades desarrolle o colectivos con distintas modalidades de cotización.

También puede asignarse CCC cuando, a petición razonada del empresario, éste quiera individualizar a un colectivo concreto de trabajadores.

Inscripción de empresas

La TGSS dispone de un Registro de empresarios que tiene por finalidad conocer a aquellas personas físicas o jurídicas que emplean trabajadores por cuenta ajena.

Este Registro debe estar actualizado y, según señala el art. 16 RDA, los empresarios están obligados a colaborar con la TGSS para este fin. Por tanto, cualquier modificación en su situación (nombre, domicilio, actividad económica....) deberá ser debidamente comunicada en el plazo de tres días naturales desde el momento en que se produzcan (art. 17 RDA).

Esta obligación incluye la extinción de la empresa y el cese de su actividad, modificación que deberá acompañarse con la baja de los trabajadores a su servicio (art. 18 RDA).

Cuando la empresa, sin comunicar su extinción definitiva, decide dar de baja a todo su personal, la TGSS la considera en situación de baja temporal durante un periodo de doce meses, a partir del cual se dirime en qué situación permanece respecto a la Seguridad Social (ver art. 18.2 RDA).

Inscripción de empresas

SUCESIÓN EN LA TITULARIDAD

La sucesión en la titularidad de la empresa o en la actividad de su centro o centros de trabajo dará lugar a que, en el Registro de empresarios y en la misma inscripción figurada a nombre del titular o por la actividad anterior, se tome razón de la extinción de la empresa o el cese en la actividad del empresario, así como a una nueva inscripción y anotación a nombre del nuevo titular, si éste no estuviere ya inscrito, o solamente una nueva anotación, si el nuevo titular figurase ya inscrito como empresario (art. 19 RDA).

Inscripción de empresas

PROCEDIMIENTO DE OFICIO

Cuando, por los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social, por los existentes en las Entidades Gestoras de la misma o como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, dicha Tesorería General tuviese conocimiento del incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos precedentes por parte del empresario, la misma procederá de oficio a realizar las actuaciones correspondientes para la inscripción de la empresa, la formalización de la protección frente a las contingencias profesionales o para la toma de razón de las circunstancias a que se refiere el apartado 3 del artículo 5 de este Reglamento y dará cuenta al empresario de su actuación a los efectos procedentes.

Inscripción de empresas

En los supuestos de extinción de la empresa o de cese definitivo de la misma en su actividad sin ser comunicados por los obligados a ello a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma y sin cursar la baja de los trabajadores en alta, dicha Dirección Provincial o Administración deberá proceder de oficio a tomar razón en el Registro de Empresarios de la extinción de la empresa, del cese en la actividad y de la baja de los trabajadores, previa comunicación individual a los interesados o, de no ser posible por desconocerse el domicilio, previa notificación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma o de la provincia y en el Ayuntamiento donde tenga su domicilio la empresa o donde radique el centro de trabajo, en la forma y con los requisitos establecidos con carácter general en los artículos 58 a 61 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Inscripción de empresas

Las actuaciones y anotaciones a que se refieren los apartados anteriores surtirán efectos desde el mismo día en que se haya llevado a cabo la actuación inspectora o se hayan recibido los datos o los documentos que acrediten la extinción, el cese o la baja de los trabajadores.

No obstante, los interesados podrán demostrar que tales hechos han tenido lugar en otra fecha, desde la que surtirán los efectos que procedan, estándose en cuanto a las bajas a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 35 de este Reglamento.

RECURSOS

Contra los actos de encuadramiento dictados por los órganos de la Tesorería General de la Seguridad Social cabe interponer recurso de **alzada en el plazo de 1 mes**, quedando abierta posteriormente la vía judicial contencioso-administrativa.

AFILIACIÓN

- **AFILIACIÓN DE TRABAJADORES** (arts. 139 y 140 LGSS; Real Decreto 84/1.996, de 26 de enero)

CONCEPTO Y CARACTERES

Podemos definir la afiliación, según el art. 6 del R.D. 84/1996 como “el acto administrativo mediante el que la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el sistema de la Seguridad Social, con los efectos establecidos en la Ley, a la persona física que por vez primera realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo”.

AFILIACIÓN

Caracteres de la afiliación

Las notas que caracterizan la afiliación son:

- Acto administrativo de reconocimiento (declarativo). El empresario se limita a solicitar dicho reconocimiento.
- Constituye título jurídico para la adquisición de derechos y el nacimiento de obligaciones y condiciona la aplicación de las normas que regulan dicho sistema.
- Obligatoriedad. La afiliación es obligatoria para todas las personas incluidas en su campo de aplicación, referido tanto al Régimen General como a todos y a cada uno de los Regímenes Especiales. Obligación, por otra parte, que es legal, en cuanto impuesta por la Ley y no contractual, como derivada del contrato de trabajo, no sólo porque existe afiliación en supuestos en los que no se da contrato de trabajo (trabajadores por cuenta propia o autónomos), sino también porque se trata de relaciones jurídicas distintas, la laboral y la de Seguridad Social.

AFILIACIÓN

Arts. 15,16,139 y 140 LGSS Y 21 Y SS DEL RD 84/1996

El artículo 21 RDA establece que cada persona puede solicitar a la TGSS su número de la Seguridad Social, con carácter previo a cualquier trámite que efectúe con el Sistema, sea afiliarse o solicitar una prestación del nivel contributivo o no contributivo.

Por ello, trabajadores, pensionistas o beneficiarios de cualquier prestación deberán disponer de su número de identificación de la Seguridad Social y del documento acreditativo (art. 22 y Resolución de 30 de abril de 1996).

Este número será el que debe hacer constar el empresario cuando solicite la afiliación, el alta o la baja del trabajador (art. 21 RDA).

AFILIACIÓN

Características: Única, vitalicia, general y exclusiva

- Es única, porque se realiza una vez en la vida laboral del trabajador y es válida para todo el Sistema.
- Es vitalicia, porque la afiliación formaliza la relación jurídica de Seguridad Social para toda la vida de las personas incluidas en su campo de aplicación. No se puede hablar de afiliación inicial, desafiliación y afiliaciones sucesivas, sino que aquélla es una e imprime carácter, sean cuales sean los nuevos estados o situaciones del sujeto protegido.
- Es general, porque la afiliación es única para todo el sistema. No existe, en consecuencia, una afiliación para el Régimen General y otra para los Regímenes Especiales, sino que una afiliación verificada para formalizar la relación de Seguridad Social en uno de esos Regímenes es válida y continua, surtiendo efecto aun cuando el sujeto protegido pase por su actividad de un Régimen a otro.
- Es exclusiva, porque la Ley General de la Seguridad Social prohíbe la afiliación múltiple obligatoria, de manera que las personas que han de estar afiliadas al sistema no pueden estarlo por el mismo trabajo y con carácter obligatorio en otros Regímenes de previsión distintos no integrados en el sistema.

AFILIACIÓN

El número de S.S. se convierte **automáticamente** en número de afiliación de las personas físicas que por primera vez se incluyan en el sistema de la SS.

Lugar: La solicitud de afiliación se dirigirá a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en la provincia en que esté domiciliada la empresa en que preste servicios el trabajador por cuenta ajena o asimilado o en la que radique el establecimiento del trabajador autónomo. También podrá presentarse en los registros a que se refiere Ley de procedimiento Administrativo.

Plazo: La solicitud debe formularse por los sujetos obligados **con anterioridad** a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador por **cuenta ajena o de la actividad del trabajador por cuenta propia**

AFILIACIÓN

AFILIACIÓN OBLIGATORIA

La afiliación a la Seguridad Social es obligatoria para todas las personas incluidas en su campo de aplicación y única para la vida de las mismas y para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos Regímenes que lo integran, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación.

A instancia del empresario

Los empresarios están obligados a solicitar la afiliación a la Seguridad Social de los trabajadores a su servicio, a no ser que estuvieran ya afiliados. Su incumplimiento constituye **infracción grave** según el R.D. Leg. 5/2000 de 4 de agosto que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La solicitud de afiliación se efectuará según **modelo oficial (TA.1)**, o por cualquier otro sistema establecido, aportándose el DNI de la persona que se pretende afiliar, documento que se declare equivalente o fotocopias de los mismos, el número de la Seguridad Social y, en su caso la documentación que se determina en los casos especiales a que hace referencia el Capítulo VI del Real Decreto 84/1.996, de 26 de enero.

La solicitud de afiliación a la Seguridad Social **implicará la de alta inicial** en el Régimen de la misma que corresponda, debiendo aportarse los datos y, si procede, los documentos referentes a las altas, bajas o variaciones, según proceda. Que la afiliación sirva de alta inicial implica también que el incumplimiento de esta obligación tendrá idénticas consecuencias en ambos casos, por lo que los plazos son los mismos que para el alta. En esta materia se remite a lo que se verá en el alta.

La afiliación se formalizará a nombre de cada trabajador **con anterioridad a la prestación de servicios**, bien mediante la presentación o envío del correspondiente documento, bien, no disponiendo de éste, proporcionando por cualquier procedimiento electrónico, informático o telemático los mismos datos.

AFILIACIÓN

A instancia del trabajador

Los trabajadores por cuenta ajena o asimilados, cuyo empresario no cumpla las obligaciones que le impone a este efecto el Real Decreto 84/1.996, podrán instar directamente su afiliación y alta a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma, en cualquier momento posterior a la constatación del incumplimiento de sus obligaciones al respecto por el empresario.

La Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, dará cuenta de las solicitudes anteriores a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social al objeto de las comprobaciones y demás efectos que procedan.

AFILIACIÓN

Afiliación de oficio

La afiliación se efectuará de oficio por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma cuando, como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, datos obrantes en las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social o cualquier otro procedimiento, se compruebe el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de los trabajadores o empresarios a los que incumba la obligación.

AFILIACIÓN

VARIACIÓN DE DATOS

Los datos facilitados en la afiliación inicial que por cualquier circunstancia experimenten variación **serán comunicados por el empresario y, en su caso, por el trabajador interesado a cualquier Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma, dentro del plazo de los 3 días naturales siguientes a aquél en que la variación se produzca, en los modelos oficiales o por el sistema establecido al efecto.**

ALTAS Y BAJAS

CONCEPTO Y CARACTERES DEL ALTA. Art. 139 LGSS, 7, 29 y siguientes del RD 84/1996

Concepto

El alta del trabajador es el acto administrativo por el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce a la persona, que inicia una actividad o se encuentra en una situación conexas con la misma, su condición de comprendida en el campo de aplicación del Régimen de la Seguridad Social que proceda en función de la naturaleza de dicha actividad o situación, con los derechos y obligaciones correspondientes.

Es decir, es el acto de encuadramiento por el que la TGSS reconoce que una persona está realizando una actividad productiva incluida en el nivel contributivo.

ALTAS Y BAJAS

CONCEPTO Y CARACTERES DEL ALTA. Art. 139 LGSS, 7, 29 y siguientes del RD 84/1996

La situación de alta del trabajador tiene una especial transcendencia en la relación laboral, pues de acuerdo con el art.15.2 del Estatuto de Trabajadores, se otorga la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de contratación, a aquellos trabajadores que transcurrido un plazo igual o superior al período de prueba no hayan sido dados de alta, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos, todo ello sin perjuicio de las demás responsabilidades a que hubiere lugar en derecho.

ALTAS Y BAJAS

Caracteres del alta

Las características del alta, por lo tanto, son:

- Se trata de un acto administrativo.
- Es un acto obligatorio.
- **El alta puede ser múltiple** (frente al acto único de la afiliación):
 - **Simultánea, en los casos de pluriempleo** (en un mismo Régimen) o de pluriactividad (en Regímenes distintos).
 - **Sucesivas, (en el tiempo).**

ALTAS Y BAJAS

CLASES DE ALTA

- **ALTA REAL O NORMAL:** Hay ingreso en la empresa y la empresa cursa el alta. Tres elementos han de coincidir en esta situación: la realización de un trabajo (elemento material), el reconocimiento del mismo por la TGSS mediante el alta (elemento formal) y el pago de las cotizaciones (elemento económico). Cumplimiento de la obligación (art. 29.1 RDA).
- **ALTA ASIMILADA:** (art. 166 LGSS; Real Decreto 84/1.996, de 26 de enero). Hay suspensión o extinción del contrato de trabajo, existe comunicación y reconocimiento de la baja, pero determinadas situaciones, aun no estando dado de alta, se considera al trabajador como si lo estuviera realmente a los efectos de poder percibir algunas prestaciones. Cada prestación tiene su lista particular de situaciones asimiladas al alta. Ej. Convenio Especial.
- **ALTA DE PLENO DERECHO:** Tiene lugar cuando el trabajador debiera estar de alta y la empresa incumple esta obligación, por lo que la Ley establece la presunción de la misma a efectos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, desempleo y asistencia sanitaria por contingencias comunes, aunque el empresario hubiese incumplido su obligación de afiliarles y/o darles de alta. En este caso habrá **automaticidad** de las prestaciones, sin perjuicio de la responsabilidad empresarial.
- **ALTA ESPECIAL:** ocurre en los casos de huelga legal y cierre patronal. El contrato de trabajo se suspende, junto con la obligación de cotizar. Su finalidad es la protección del trabajador considerándolo de alta a los solos efectos de acceder a las prestaciones, salvo para la prestación económica de incapacidad temporal, a la que no se puede acceder mientras persiste el conflicto laboral (arts. 166.7 LGSS, 35.6 RDA).

ALTAS Y BAJAS

Forma de promover las altas

El supuesto general, al igual que en el caso de la afiliación, es que el alta, se realice:

- A petición del empresario.
- A instancia del trabajador.
- De oficio.

Como supuesto especial, se encuentra en el caso de solicitud de alta de familiares del empresario, debido a que se deberá adjuntar una declaración en la que quede acreditado su condición de asalariados.

ALTAS Y BAJAS

LA COMUNICACIÓN DE ALTA O BAJA

Con independencia de la obligación de solicitar la afiliación de aquellos trabajadores que no lo estuvieron, los empresarios deberán comunicar las altas y bajas de los trabajadores que ingresen o cesen en la empresa.

Plazo

El alta del trabajador debe formalizarse con anterioridad a la prestación de servicios, **sin que en ningún caso puedan serlo antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para la iniciación de la misma,** bien mediante la presentación o envío del correspondiente documento, bien, no disponiendo de éste, proporcionando por cualquier procedimiento electrónico, informático o telemático los mismos datos.

En caso de que hubiera que tramitarse la afiliación del trabajador este acto podrá ser único, por lo que la afiliación al igual que el alta podrá solicitarse antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para el inicio de la misma.

ALTAS Y BAJAS

En todo caso, cuando el empresario no cumpliera su obligación de solicitar el alta de sus trabajadores o asimilados dentro de plazo, estos, sin perjuicio de las responsabilidades en que aquel pueda incurrir, podrán solicitarla directamente en cualquier momento posterior a la constatación de dicho incumplimiento.

En estos supuestos, la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o la administración de la Seguridad Social dará cuenta de tales solicitudes a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al objeto de las comprobaciones y efectos que procedan.

ALTAS Y BAJAS

La Tesorería General de la Seguridad Social podrá excepcionalmente autorizar la presentación de los documentos y datos para la afiliación, altas, bajas y variación de datos de los trabajadores en otros plazos distintos a los reglamentariamente establecidos para aquellas empresas que justifiquen debidamente importante dificultad de cumplirlos. Dichas autorizaciones podrán ser revocadas si se pusiera de manifiesto que con ello se originen perjuicios a los trabajadores, en orden a sus derechos a las prestaciones, o se dificulta el cumplimiento de las obligaciones de los responsables de pago en materia de Seguridad Social, o la gestión y control del proceso recaudatorio por la Tesorería General de la Seguridad Social.

ALTAS Y BAJAS

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo como consecuencia del ejercicio del derecho de huelga legal, el empresario presentará ante la Dirección Provincial de la Tesorería General correspondiente o Administración de la misma en los **tres días naturales siguientes al cese en el trabajo, relación nominal de trabajadores con contrato en suspenso que contendrá respecto de cada trabajador, la fecha de cese en el trabajo, razones que lo motivaron y número de afiliación. Asimismo, los empresarios deberán notificar la fecha de incorporación al trabajo en la forma y plazo señalado.**

El contrato de trabajo se suspende, junto con la obligación de cotizar. Su finalidad es la protección del trabajador considerándolo de alta a los solos efectos de acceder a las prestaciones, salvo para la prestación económica de incapacidad temporal, a la que no se puede acceder mientras persiste el conflicto laboral (arts. 166.7 LGSS, 35.6 RDA).

El período de prueba se considera como ingreso y no se considera como cese la incapacidad temporal, ni la maternidad, paternidad ni la situación de riesgo por embarazo o durante la lactancia.

ALTAS Y BAJAS

EFFECTOS DE LAS ALTAS Y BAJAS

En todos los casos, las altas cuyas solicitudes hayan sido presentadas con carácter previo a la prestación de servicios únicamente surtirán efectos, en orden a los derechos y obligaciones inherentes a dicha situación de alta, a partir del día en que se inicie la actividad.

Las altas, cuyas solicitudes hayan sido presentadas con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios **no surtirán efectos cuando el que las hubiera formulado comunique la no iniciación de la prestación de servicios de los trabajadores a que las mismas se refieran con anterioridad al día indicado para dicha iniciación,** por los medios o procedimientos utilizados para solicitar esas altas previas.

Si por cualquier circunstancia, la contratación tiene que realizarse de un modo inmediato, la empresa deberá notificarlo a la TGSS mediante cualquier medio electrónico, informático o telemático (art. 38 RDA), presentando la solicitud o, en su defecto, facilitando en su comunicación los mismos datos que en la misma se exigen, procediendo a presentarla ante la TGSS en el formato oficial, el primer día hábil tras iniciar la actividad productiva.

ALTAS Y BAJAS

EFFECTOS DE LAS ALTAS Y BAJAS

Las altas solicitadas por el empresario o, en su caso, por el trabajador **fuera de los términos establecidos sólo tendrán efectos desde el día en que se formule la solicitud, salvo que,** de aplicarse el sistema de autoliquidación de cuotas previsto en el artículo 22.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 2015, se haya producido su ingreso dentro de plazo reglamentario, **en cuyo caso el alta retrotraerá sus efectos a la fecha en que se hayan ingresado las primeras cuotas** correspondientes al trabajador de que se trate.

Esta excepción legal ha sido objeto de interpretación jurisprudencial, entendiéndose que los efectos serán efectivos desde el primer día del período abonado por las mismas y no desde el día en el que se ingresaron las cuotas, cuestión de máxima relevancia en orden a la responsabilidad de las prestaciones.

Las solicitudes defectuosas surtirán efectos, conforme a los párrafos anteriores, **cuando se subsanen en el plazo de diez días los datos o documentos omitidos y requeridos.**

ALTAS Y BAJAS

EFFECTOS DE LAS ALTAS Y BAJAS

Las altas practicadas de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social retrotraerán sus efectos a la fecha en que los hechos que las motiven hayan sido conocidos.

Si las altas se practican de **oficio** por actuación de la Inspección de Trabajo y SS, **sus efectos se retrotraerán a la fecha en que se llevó a cabo tal actuación, salvo que la misma fuera promovida por orden superior, instancia de entidad gestora o servicio común, denuncia, queja, etc.** en cuyo caso tendrá efectos desde que tuvo **entrada la denuncia, queja u orden.**

No obstante, cuando la actuación de la Inspección de Trabajo consista en un **requerimiento de cuotas o acta de liquidación** definitiva en vía administrativa, **siempre que se hubiera efectuado el ingreso de su importe,** los efectos del alta **se retrotraerán,** para causar futuras prestaciones, **a la fecha de inicio del periodo de liquidación figurado en el requerimiento o acta.**

ALTAS Y BAJAS

CASOS ESPECIALES

Familiares del Empresario

- La afiliación y el alta de los familiares del empresario, que perciban una retribución y reúnan los requisitos que determinan su inclusión en el campo de aplicación de los distintos regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, se llevarán a cabo acompañándose a la propuesta de afiliación o de alta una declaración del empresario y del familiar en la que se harán constar la condición de éste como trabajador por cuenta ajena, categoría profesional, puesto de trabajo, forma y cuantía de la retribución, horario de trabajo realizado y cuantos otros datos sean precisos al efecto.

ALTAS Y BAJAS

Socios Trabajadores de Cooperativas

- Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado se incorporarán al sistema de la Seguridad Social, a opción de la cooperativa, bien como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, bien como trabajadores autónomos en el Régimen General o Especial que, por razón de la actividad, corresponda. La opción, que deberá alcanzar a todos los socios trabajadores de la cooperativa, deberá ejercitarse en los estatutos. Pueden modificar su elección cada 5 años, previa modificación de los estatutos.
- En el supuesto de que la cooperativa de trabajo asociado haya optado por la incorporación de sus socios trabajadores en un Régimen Especial, como asimilados a trabajadores por cuenta propia, responderá solidariamente de la obligación de cotización de aquéllos.
- No opera la limitación de 18 años, pero sí la de 16, para la incorporación del socio cooperativista a un Régimen Especial como asimilado a trabajador por cuenta propia.

ALTAS Y BAJAS

LA BAJA

Regulada en los artículos 16, 139 y 144 LGSS y en el RDA, consiste en notificar a la TGSS que un trabajador finalizó su relación laboral con la empresa y su reconocimiento por parte de la TGSS.

El empresario deberá notificar la baja dentro de los tres días naturales posteriores al fin de la prestación de servicios (RD 708/2015) y, constatada la efectiva finalización de la prestación de servicios se extingue la obligación de cotizar (arts. 144.3 LGSS y 35.2 RDA). En sentido contrario, la notificación de la baja cuando el trabajador permanece en el trabajo invalida la solicitud, permaneciendo la obligación de cotizar.

Puede ocurrir que cese la prestación de servicios, pero el empresario no solicite la baja. En ese caso se mantiene la obligación de cotizar (144.3 LGSS y 32.2. 2ª RD), aunque cabe prueba en contrario, demostrando el empresario que se produce el cese de un modo efectivo (32.2.4 RDA)

Las comunicaciones de baja y de variaciones **deberán ser presentadas a la Dirección Provincial de la Tesorería General**, en los modelos oficiales establecidos al efecto dentro del plazo máximo de **3 días naturales** siguientes al del cese en el trabajo o de aquél en que la variación se produzca.

El parte de alta y de variación de datos deberá ser firmado por el trabajador.

El **empresario** está obligado a presentar y firmar el alta, la baja y las variaciones de datos de su trabajador. En el Sistema Especial para Empleados de Hogar, si la relación laboral es inferior a 60 horas al mes puede asumir esta obligación el trabajador.

¿Qué trámites se tienen que realizar?

ALTA, BAJA, VARIACIONES:
Mediante el **modelo TA2/S o TA2/S-Simplificado.**
En el Sistema Especial para Empleados de Hogar (SEEH) mediante el **modelo TA2/S-0138**

¿Dónde se tramita?

A través del Sistema RED.

En el SEEH, el alta, baja y variaciones se podrán tramitar por el Sistema RED y además por la Sede Electrónica.

SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

LAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA. Art. 36 RD 84/1996.

Son una ficción jurídica, una situación creada por la Ley para evitar que en determinadas ocasiones el trabajador se quede sin protección contributiva, a pesar de no estar trabajando o de no hacerlo de acuerdo a los requisitos exigidos por el artículo 7 de la LGSS.

Tiene lugar en determinados supuestos expresamente establecidos por la ley, en los que, producido el cese temporal o definitivo en la actividad laboral, se estima que debe conservarse la situación de alta en que se encontraba el trabajador con anterioridad al cese.

Tales asimilaciones operan, en cualquier caso, respecto a las contingencias que se señalen y con el alcance que en cada caso se determine.

SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

No existe una sola situación asimilada al alta, sino varias, dejando la lista abierta al permitir al Ministerio de Empleo y Seguridad Social establecer nuevos supuestos. Cada una de ellas responde a la necesidad de proteger circunstancias diferentes que pueden acontecer en la vida de la persona trabajadora. Se permite con ello que su protección siga operativa aun cuando de modo temporal o definitivo no este realizando ninguna actividad productiva.

De esta forma, aun cuando no trabaje se mantiene como si estuviera de alta, para cumplir así uno de los requisitos generales de acceso a las prestaciones (art. 165 LGSS).

Criterio jurisprudencial de humanización que consiste en no exigirla en determinadas circunstancias, evitando que la falta de este requisito anule la protección del posible beneficiario si dispone de cotizaciones suficientes.

Otra vía utilizada para no exigir el alta es la LGSS. De un lado, suprimiendo su necesidad en algunas prestaciones, como la jubilación. De otro, creando una fórmula sustitutiva, como son las situaciones asimiladas al alta.

CONVENIO ESPECIAL Y OTRAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

EL CONVENIO ESPECIAL Y OTRAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

Constituye el convenio especial un acuerdo entre la Seguridad Social y un trabajador o pensionista en virtud del cual se le considera a éste en situación asimilada al alta, respecto de determinadas contingencias y prestaciones de cuya posible cobertura carecería sin tal convenio, y/o, se le posibilita la ampliación de la protección dispensada con ocasión de determinadas contingencias cuya cobertura prestacional ya tenía parcialmente asegurada sin tal convenio.

Supuesto general

El supuesto general de convenio especial es aquel en que se produce la asimilación al alta del solicitante que cumpla determinados requisitos en el Régimen en que se suscriba.

El Convenio Especial tendrá como objeto la cobertura de las prestaciones correspondientes a invalidez permanente, muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y servicios sociales.

CONVENIO ESPECIAL Y OTRAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

Pueden suscribir convenio especial:

- Los trabajadores que causen baja en el Régimen de la SS en que estén y no queden comprendidos en cualquier otro.
- Los trabajadores por cuenta ajena indefinidos y los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Sistema de la Seguridad Social, siempre que continúen en situación de alta, tengan 65 o más años y 35 o más de cotización efectiva.
- Los trabajadores o asimilados en situación de pluriempleo o de pluriactividad que cesen en alguna de las actividades por cuenta ajena o propia.
- Los trabajadores o asimilados que cesen en su actividad por cuenta propia o ajena y sean contratados con remuneraciones que den lugar a una base de cotización inferior al promedio de los 12 meses inmediatamente anteriores a dicho cese.
- Los pensionistas de incapacidad permanente total para su profesión habitual, que con posterioridad a la fecha de efectos de la correspondiente pensión hayan realizado trabajos y hubiesen estado incluidos en algún Régimen del Sistema de Seguridad Social y se encuentren en una de las situaciones anteriores.
- Los trabajadores que se encuentren percibiendo prestaciones por desempleo o el subsidio por desempleo y cesen en la percepción de las mismas.
- Los pensionistas que hayan sido declarados capaces o inválidos parciales.
- Los pensionistas de incapacidad permanente o jubilación, a quienes se anule su pensión en virtud de sentencia firme.
- Los trabajadores que hayan causado baja a causa de solicitud de una pensión y esta les sea denegada.

CONVENIO ESPECIAL Y OTRAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

El suscriptor del convenio especial debe reunir los siguientes requisitos:

- Tener cubierto un período mínimo de cotización de 1.080 días en los doce años inmediatamente anteriores a la baja en el Régimen de la Seguridad Social de que se trate.
- Solicitar la suscripción del Convenio ante la Dirección Provincial de la Tesorería General, en el plazo **de un año**.

Suspensión

El convenio especial con la Seguridad Social quedará suspendido, respecto de la obligación de cotizar y la protección correspondiente, durante los períodos de actividad del trabajador o asimilado que lo hubiera suscrito cuando los mismos, tanto si tienen un carácter continuo como discontinuo, determinen su encuadramiento en el campo de aplicación de alguno de los Regímenes de la Seguridad Social, siempre que la base de cotización a éste sea inferior a la base de cotización aplicada en el convenio especial, salvo que el suscriptor del convenio especial manifieste expresamente su voluntad de que el convenio se extinga o que el mismo siga vigente.

CONVENIO ESPECIAL Y OTRAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

Extinción

El convenio especial se extinguirá por cualquiera de las siguientes causas:

- Por quedar el interesado comprendido, por la realización de actividad, en el campo de aplicación del mismo Régimen de Seguridad Social en el que se suscribiese el convenio o en otro Régimen de los que integran el Sistema de la Seguridad Social, siempre que el trabajador o asimilado que lo suscribiere preste sus servicios o ejerza su nueva actividad a tiempo completo o a tiempo parcial, por tiempo indefinido o por duración determinada, con carácter continuo o discontinuo, y la nueva base de cotización que corresponda sea igual o superior a la base de cotización del convenio especial.
- Por adquirir el interesado la condición de pensionista por jubilación o de incapacidad permanente en cualquiera de los Regímenes del Sistema de Seguridad Social.
- Por falta de abono de las cuotas correspondientes a tres mensualidades consecutivas o a cinco alternativas, salvo causa justificada de fuerza mayor debidamente acreditada.
- Por fallecimiento del interesado.
- Por decisión del interesado, comunicada por escrito o por medios técnicos a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración correspondiente de la misma. En este caso la extinción del convenio especial tendrá lugar a partir del día primero del mes siguiente a la fecha de la comunicación.

CONVENIO ESPECIAL Y OTRAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

OTRAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA. Art. 36 RD 84/1996

- **Situación legal de desempleo, total y subsidiado**, y la de paro involuntario una vez agotada la prestación contributiva o asistencial, siempre que se mantenga la inscripción como desempleado en la Oficina de Empleo.
- **La excedencia forzosa.**
- **La situación de excedencia para el cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo**, de acuerdo con la legislación aplicable.
- **La suspensión del contrato de trabajo por servicio militar o prestación social sustitutoria.**
- **El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.**
- **Suscripción de un convenio especial en sus diferentes tipos.**
- **El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas antes de la finalización del contrato.**
- **Los períodos de inactividad entre trabajos de temporada.**
- **Los períodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la Ley de Amnistía.**

CONVENIO ESPECIAL Y OTRAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

OTRAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA. Art. 36 RD 84/1996

- **La situación de aquellos trabajadores que no se encuentren en alta ni en ninguna otra de las situaciones asimiladas** después de haber prestado servicios en puestos de trabajo que ofrecieron riesgo de enfermedad profesional y a los solos efectos de que pueda declararse una invalidez permanente debida a dicha contingencia.
- **Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.**
- **A los solos efectos de asistencia sanitaria, la situación de los trabajadores despedidos, incluidos en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social, que tengan pendiente de resolución ante la jurisdicción laboral demandada por despido improcedente o nulo.**
- **A los efectos de la protección por desempleo, se consideran situaciones asimiladas al alta las determinadas por las normas específicas que regulan esta prestación.**
- **En el Sistema Especial Agrario, la situación de desplazamiento al extranjero por razón de trabajo.**
- **En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el período de los noventa días naturales siguientes al último día del mes en que se produzca la baja en dicho Régimen.**
- **Los períodos de percepción de las ayudas destinadas a fomentar el cese anticipado en la actividad agraria.**
- **Todas aquellas otras que determine el Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social.**

Seguridad Social I

Tema 5.1

Financiación de la Seguridad Social

Tema 5.1 La financiación de la Seguridad Social

I. FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Sistemas de financiación y recursos financieros. Fondo de reserva.

II. COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL LA SEGURIDAD SOCIAL. Sujetos obligados y responsables. Objeto. Desarrollo. Supuestos especiales.

III. RECAUDACIÓN DE LAS CUOTAS. Gestión recaudatoria. Sujetos responsables. Prescripción. Períodos de recaudación.

IV. PECULIARIDADES EN LOS SISTEMAS ESPECIALES DEL RÉGIMEN GENERAL Y EN LOS REGÍMENES ESPECIALES.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Las normas que regulan la financiación y la cotización fundamentalmente son:

- **LGSS. Arts. 18 a 20 y 141 a 153.**
- **RD 2064/1995. REGLAMENTO GENERAL SOBRE COTIZACIÓN Y LIQUIDACIÓN (RGCL).**
- **RD 696/2018 REGLAMENTO GENERAL DE GESTIÓN FINANCIERA.**
- **LEY 6/2018 PGE PARA EL AÑO 2018.**
- **RD LEY 28/2018**
- **ORDEN TMS/83/2019, DE 31 DE ENERO.**



DINÁMICA DE
LA
OBLIGACIÓN
DE COTIZAR

La obligación de cotizar nace con el inicio de la prestación de servicios, incluido el período de prueba, y se mantiene todo el período en que el trabajador esté en alta y mantenga la relación laboral (art. 144.1 y 2 LGSS).

No obstante, hay algunas situaciones en las que existe relación laboral y se suspende la obligación de cotizar, así sucede en las situaciones de huelga y cierre patronal (art. 144.5 LGSS).

También hay otros casos que pese a que la relación laboral se encuentra suspendida, se mantiene la obligación de cotizar, así sucede en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, así como en las demás situaciones previstas en el artículo 166 LGSS en que así se establezca reglamentariamente (art. 144.4 LGSS).

La extinción de la obligación de cotizar viene condicionada al hecho de que se solicite la baja en el RGSS a la TGSS. No obstante, dicha comunicación no extinguirá la obligación de cotizar si la prestación subsiste (art.144.1 LGSS).

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SUJETOS DE LA COTIZACIÓN

La obligación de cotizar afecta a ambas partes de la relación laboral, pudiendo distinguirse entre sujetos obligados y sujetos responsables del cumplimiento de dicha obligación.

SUJETOS OBLIGADOS

Son sujetos obligados a cotizar tanto el trabajador como el empresario por cuya cuenta se trabaje (art. 141 LGSS). Si bien a efectos de la cotización por contingencias profesionales, solo corresponde al empresario, como responsable objetivo de los riesgos laborales a que están expuestos los trabajadores.

Asimismo, exclusivamente el empresario se halla obligado a ingresar las aportaciones al FOGASA.

En la situación de convenio especial, dependiendo del tipo de convenio pueden ser los trabajadores o los empresarios.

En la situación de desempleo, los obligados son el Servicio Público de Empleo y el trabajador.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Será nulo todo pacto individual o colectivo, por el que uno de los sujetos obligados se compromete a asumir la aportación del otro (art. 143 LGSS y 7.3 RGCL) constituyendo un infracción muy grave imputable al empresario.

Serán nulos los pactos:

- Todas las cargas de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.
- También será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador asume la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuota a cargo del empresario.
- Igualmente será nulo todo pacto que pretenda alterar las bases de cotización.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SUJETOS RESPONSABLES

A) RESPONSABLE PRINCIPAL

El empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores en su totalidad.

El empresario descontará a sus trabajadores en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

El empresario que efectúe tal descuento y no lo ingrese en plazo, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante la S.S., sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativas que procedan.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SUJETOS RESPONSABLES

B) OTROS SUJETOS RESPONSABLES

Solidarios

Son responsables solidarios, (responden por entero de la totalidad de la deuda) en orden al ingreso de cotizaciones y, en su caso, del pago de prestaciones:

TRANSMISIÓN: En los casos de sucesión, *inter vivos* o *mortis causa*, en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responde solidariamente con el anterior o con sus herederos del cumplimiento de la obligación de cotizar, respecto de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, ingresando las aportaciones del empresario y de los trabajadores en su totalidad que correspondan a periodos anteriores a la fecha de la transmisión y que no hubieran prescrito.

CESIÓN ILEGAL: La misma responsabilidad solidaria existe entre los empresarios, cedente y cesionario, en los casos de cesión temporal de mano de obra, aunque sea a título amistoso o no lucrativo, si aquellos infringieren lo señalado en el apartado 2 del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, sobre cesión de estos, la cual solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos legalmente establecidos.

CESIÓN LEGAL: Cuando la actuación de la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal (ETT) vulnere la normativa sobre el contrato de puesta a disposición celebrado entre ambas, la responsabilidad es también solidaria. Si por el contrario, este contrato se realiza conforme a la normativa, la responsabilidad será subsidiaria.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SUJETOS RESPONSABLES

B) OTROS SUJETOS RESPONSABLES

En caso de subcontrata de obras o servicios, el empresario principal responde solidariamente:

Durante los 3 años siguientes a la terminación de su encargo, de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata (Art. 42.2 ET. Exoneración 42.1 ET).

Por otro lado, también la empresa principal asumirá una responsabilidad subsidiaria por las deudas que, en materia de cotización y en orden a las prestaciones, haya contraído la empresa contratista durante el tiempo que duró la contrata, cuando ésta sea declarada insolvente.

En este caso se incluyen tanto las contratas relativas a la propia actividad en la que la empresa principal haya quedado exonerada de la responsabilidad solidaria por solicitar el certificado negativo de descubiertos, como las contratas que no sean de propia actividad, ya que este artículo no distingue sobre el particular (arts. 142.1 y 168.1 LGSS).

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Mortis causa

Los sucesores *mortis causa* de los obligados al pago de las deudas a la Seguridad Social responden de estas con el importe de la herencia y con su propio patrimonio, salvo que acepten la herencia a beneficio de inventario (en cuyo caso, solamente se responde con los bienes de la masa hereditaria).

El procedimiento se inicia o continúa frente a los herederos, una vez que conste y se justifique el fallecimiento del deudor principal, salvo que renuncien o no acepten la herencia expresa o tácitamente, supuesto en el que procedimiento continuará frente a los bienes de la herencia.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Conceptos manejados en la cotización a la Seguridad Social:

- **Base de Cotización:** Serán las cantidades que resulten de aplicar las reglas que, para los distintos Regímenes del Sistema y tanto en las situaciones ordinarias y especiales, se establecen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico, en el Reglamento de Cotización y en las normas que lo complementen y desarrollen en cada ejercicio económico.
- **Tipos de cotización:** El tipo de cotización es el porcentaje que se aplica a la base de cotización, siendo el resultado la cuota o importe a pagar. Los tipos de cotización en cada uno de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social serán únicos y no se fraccionarán a efectos de la financiación de las contingencias y situaciones comprendidas en la acción protectora de cada Régimen con excepción, en su caso, de las de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. Serán los establecidos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.
- **La cuota:** Es la cantidad a ingresar al Sistema de la Seguridad Social y que se obtiene como resultado de aplicar el tipo a la Base de cotización.
- **Grupos de cotización:** existen 11 en la actualidad, 7 llamados de retribución mensual (1 al 7) y 4 de retribución diaria (8 al 11). Hay colectivos de trabajadores que figuran siempre en un grupo de cotización fijo.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CONTINGENCIAS COTIZABLES

La cotización a la Seguridad Social se efectuará en razón de alguno de los siguientes conceptos:

- Contingencias comunes para la cobertura de las situaciones que no deriven de AT y EP.
- Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, destinada a la cobertura de estas contingencias.
- Horas extraordinarias para incrementar los recursos generales de la Seguridad Social.
- Otras cotizaciones: junto a las cuotas propiamente dichas se recaudan otras cotizaciones que responden a conceptos específicos:
 - Desempleo, para la cobertura de este riesgo.
 - El Fondo de Garantía Salarial, para garantizar a los trabajadores deudas frente a la crisis de la empresa.
 - Formación Profesional, que se destina a fines de formación, reciclaje, recalificación y reclasificación profesionales.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CUANTÍA DE LA COTIZACIÓN

La cotización al sistema de Seguridad Social consiste en el ingreso de una cuota total. Esta cuota se obtiene sumando las distintas sub-cuotas que se ingresan por razón de las distintas contingencias protegidas (contingencias comunes, contingencias profesionales y desempleo) y por cada uno de los obligados a cotizar a la Seguridad Social (cuota patronal y obrera).

A tal suma se añaden, en su caso, la cuota adicional por horas extraordinarias y las llamadas aportaciones de recaudación conjunta (para formación profesional y FOGASA).

Tanto las sub-cuotas como las aportaciones que se ingresan con ellas se determinan partiendo de dos elementos, por un lado las bases de cotización; y, por otro, los tipos o porcentajes que, aplicados a las bases de cotización, arrojarán las cuotas.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A) LA BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES

En la base de cotización por contingencias comunes (BCCC) se incluirá la totalidad de la retribución percibida por el trabajador, ya sea en dinero o en especie, y ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, o la que efectivamente perciba, de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena, sin otras excepciones que los conceptos no computables.

También se incluirán las percepciones de vencimiento superior al mensual, prorrateadas a lo largo de los doce meses. La remuneración o retribución total del trabajador, por la que se cotiza, podrá estar estructurada en: salario base y complementos salariales, (personales, de puesto de trabajo, por calidad y cantidad de trabajo, de vencimiento periódico superior al mes, en especie y de residencia).

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A) LA BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES

También forman parte de la retribución mensual y, por tanto, se incluyen en la base de cotización, las retribuciones en especie que reciba el trabajador el mes al que se refiera la cotización. Tal y como dispone el art. 23.1 B) RGCL *“constituyen percepciones en especie la utilización, consumo u obtención, para fines particulares, de bienes, derechos o servicios de forma gratuita o por precio inferior al normal de mercado, aun cuando no supongan un gasto real para quien los conceda”*.

El principal problema que plantean las retribuciones en especie, a efectos de su inclusión en la BCCC, es su cuantificación económica.

La LGSS establece en el art. 23.1 B) RGCL una serie de reglas para valorar los productos en especie, salvo para la utilización de la vivienda o entrega de vehículos, que *“se valorarán en los términos previstos para estos bienes en el art. 43 de la Ley 35/2006”* del IRPF.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A) LA BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES

Por último, también se incluyen en la base de cotización por contingencias comunes las percepciones económicas de vencimiento superior al mensual, que se prorratearán a lo largo de los doce meses del año. Se trata de las cantidades devengadas en concepto de pagas extraordinarias que, con independencia de la periodicidad de su devengo, cotizan a la Seguridad Social prorrateadas entre los doce meses del año.

También quedan incluidas cualquiera otras retribuciones que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual, como puedan ser las pagas de beneficios o determinadas comisiones, con independencia del mes en el que se perciban, prorrateadas entre los doce meses.

De este modo se evita que determinados conceptos que se perciben en una única mensualidad, pero que están retribuyendo un período más amplio de tiempo, queden excluidos de la base de cotización por exceder de la base máxima en la mensualidad que se perciben (STS 17/11/2004, Rec. 5997/2003).

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A) LA BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que se retribuyan cuando finaliza la relación laboral

“serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato. La liquidación y cotización complementaria comprenderán los días de duración de las vacaciones, aun cuando alcancen también el siguiente mes natural o se inicie una nueva relación laboral durante los mismos, sin prorrateo alguno y con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados” (art. 147.1 LGSS).

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A) LA BASE DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES

a) Conceptos computables

- Salario base que corresponda percibir al trabajador, regulado normalmente por convenio colectivo, o el que efectivamente perciba de ser éste superior.
- Los complementos de carácter salarial (art. 26.3 ET), entre los que se incluyen:
 - Los complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, tales como la antigüedad, complementos fijados en atención a los títulos que pueda tener el trabajador, los idiomas, residencia, etc.
 - Los complementos salariales fijados en atención a las condiciones de trabajo, como por ejemplo plus de nocturnidad, por trabajo a turnos, penosidad, peligrosidad, toxicidad, etc.
 - Los complementos vinculados a los resultados de la empresa, tales como la productividad, comisiones, participación en beneficios, etc.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

b) Conceptos excluidos de la Base de Cotización por CC.

Son conceptos exentos de la obligación de cotizar. Tales conceptos pueden resultar total o parcialmente exentos, y , en algunos casos, para acotar las cuantías establecidas opera una remisión a la normativa fiscal.

- Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.
- Las cantidades que se destinen a satisfacer los gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.

Se refiere a las cantidades y dietas abonadas para gastos de viajes, cantidades destinadas por el empresario a compensar los gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles y demás establecimientos de hostelería que se originen en un municipio distinto al del lugar del trabajo habitual del trabajador y del que constituya su residencia. Pretenden compensar los desplazamientos temporales del trabajador que le obligan a realizar sus comidas principales y a pernoctar fuera de su domicilio.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

b) Conceptos excluidos de la Base de Cotización por CC.

- Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos, estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable. (147.2 c) LGSS)., debiéndose computar en la base de cotización el exceso sobre esas cantidades.
- Las indemnizaciones por despido o cese, del trabajador estarán exentas en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.
- Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.
- Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Además, las horas extraordinarias están sujetas a una cotización adicional prevista en el art. 24 RGCL.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

CONCEPTOS EXCLUIDOS EN LA BASE DE COTIZACIÓN						
CONCEPTO					IMPORTE EXENTO	IMPORTE COMPUTABLE
GASTOS DE MANUTENCIÓN Y ESTANCIA (Dietas)	Gastos de estancia				Importe justificado	—
	Gastos de Manutención	Pernocta	En España		53,34 euros/día	El exceso de tales cantidades
			Extranjero		91,35 euros/día	
	Gastos de Manutención	No pernocta	En España		26,67 euros/día	
			Extranjero		48,08 euros/día	
			Personal de vuelo	En España		
Extranjero					66,11 euros/día	
GASTOS DE LOCOMOCIÓN	Según factura o documento equivalente (Transporte público)				Importe gasto justificado	—
	Remuneración global (sin justificación importe)				0,19 euros/km recorrido más gastos de peaje y aparcamientos justificados	El exceso de dicho importe
CONDUCTORES DE VEHÍCULOS TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA					15 EUROS/DIA ESPAÑA 25 EUROS/DIA EXTRANJERO	
GASTOS DE ESTUDIOS EXIGIDOS POR EL TRABAJO. GASTOS DE ESTANCIA.					Importe	
INDEMNIZACIONES POR FALLECIMIENTO, TRASLADOS, SUSPENSIONES, DESPIDOS Y CESES					Importe	El exceso de norma o convenio

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Cálculo de las bases de cotización

1 - Para Contingencias Comunes

Para determinar la base de cotización correspondiente a cada mes por contingencias comunes se aplicarán diferentes normas, según que la retribución sea mensual o diaria.

Retribución mensual

Cuando la retribución que corresponda al trabajador tenga el carácter de mensual:

- Se computarán la remuneración devengada en el mes a que se refiere la cotización.
- A la remuneración computada según lo anterior se añadirá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y de aquellos otros conceptos retributivos que se satisfagan dentro del ejercicio económico del año. A tal efecto, el importe anual estimado de dichas gratificaciones y demás conceptos retributivos, se dividirá entre 12.
- Si la base de cotización que resulte de acuerdo con las normas anteriores no estuviese comprendida entre la cuantía de la base mínima y de la máxima correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador, se cotizará por la base mínima o máxima, según que la resultante sea inferior a aquélla o superior a ésta.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Retribución diaria

Cuando la retribución del trabajador sea de percepción diaria:

- Se dividirán las retribuciones devengadas en el mes a que se refiere la cotización entre el número de días que comprende el periodo de cotización de dicho mes.
- Al cociente resultante se añadirá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que se satisfagan dentro del ejercicio económico del año. A tal efecto, el importe anual estimado de dichas gratificaciones extraordinarias y demás conceptos retributivos se dividirá por el número de días del año, (365 o 366 si el año es bisiesto).
- La suma de ambos cocientes constituye el importe de la base diaria de cotización, multiplicado por los días del mes (28,29,30,31)

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2 - Para Contingencias Profesionales: Accidente de Trabajo y Enfermedad profesional

- Para determinar la base de cotización correspondiente a cada mes por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplican las mismas normas, que para el cálculo de la base de cotización por contingencias comunes, pero con referencia a los topes máximo y mínimo establecidos para el ejercicio correspondiente, cualquiera que sean las horas trabajadas diariamente, excepto en aquellos supuestos en que por disposición legal se establezca lo contrario.

La única diferencia consiste en que para el cálculo de la base se incluye el complemento por horas extraordinarias, cuando lo hubiere.

- Para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional: La base de cotización por cada una de estas contingencias es coincidente con la base de cotización para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

3 - Para la Cotización Adicional por Horas Extraordinarias

La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias queda sujeta a una cotización adicional por horas extraordinarias que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

A efectos de cotización se deben distinguir las horas extraordinarias por fuerza mayor, que son, tal como establece el art. 35.3 ET, las que se realizan “*para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes*”, de las otras horas extraordinarias. Siendo estas últimas objeto de una mayor cotización.

Por tanto, la cuantía percibida por el trabajador en concepto de horas extraordinarias constituirá, por si misma, una base de cotización adicional por horas extraordinarias.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LOS TOPES MÁXIMOS Y MÍNIMOS DE COTIZACIÓN

Las bases de cotización tanto por contingencias comunes como por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales deben estar comprendidas entre las cuantías mínimas y máximas que, al efecto, se determinen anualmente (Art. 2 Orden de Cotización 2019).

Durante 2019 la cotización al RG por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes: a partir de 1 de enero de 2019 la base máxima 4070,10 y las bases mínimas se incrementarán respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018 en el mismo porcentaje que aumente el SMI ($900 \times 14 = \underline{1050 \text{ euros}}$).

La cotización adicional por horas extraordinarias no está afectada por límite alguno ya que debe efectuarse por su cuantía total.

El tope máximo de la base de cotización es aplicable cualquiera que sea el número de horas trabajadas, incluidos los supuestos de pluriempleo pero no los de pluriactividad.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

LOS TOPES MÁXIMOS Y MÍNIMOS DE COTIZACIÓN

Orden TMS/83/2019

Artículo 2. Topes máximo y mínimo de cotización.

- 1. El tope máximo de la base de cotización al Régimen General será, a partir de 1 de enero de 2019, de 4.070,10 euros mensuales.*
- 2. A partir de la fecha indicada en el apartado 1, el tope mínimo de cotización para las contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional será equivalente al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, incrementado por el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual que perciba el trabajador, sin que pueda ser inferior a 1.050,00 euros mensuales.*

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 3. Bases máximas y mínimas de cotización.

“Durante el año 2019, la cotización al Régimen General por contingencias comunes estará limitada para cada grupo de categorías profesionales por las bases mínimas y máximas siguientes”:

Grupo de cotización	Categorías profesionales	Bases mínimas – Euros/mes	Bases máximas – Euros/mes
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.	1.466,40	4.070,10
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados.	1.215,90	4.070,10
3	Jefes Administrativos y de Taller.	1.057,80	4.070,10
4	Ayudantes no Titulados.	1.050,00	4.070,10
5	Oficiales Administrativos.	1.050,00	4.070,10
6	Subalternos.	1.050,00	4.070,10
7	Auxiliares Administrativos.	1.050,00	4.070,10
8	Oficiales de primera y segunda.	35,00	135,67
9	Oficiales de tercera y Especialistas.	35,00	135,67
10	Peones.	35,00	135,67
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesiona.	35,00	135,67



TIPOS DE
COTIZACIÓN

CONTINGENCIAS COMUNES

Artículo 4. *Tipos de cotización.*

A partir de 1 de enero de 2019, los tipos de cotización al Régimen General serán los siguientes:

- a) Para las contingencias comunes, el 28,30 por ciento, del que el 23,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.
- b) Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, siendo las primas resultantes a cargo exclusivo de la empresa.



TIPOS DE COTIZACIÓN

Sección 10.^a Cotización a la Seguridad Social en supuestos especiales

Artículo 26. *Incremento en la cuota empresarial por contingencias comunes en los contratos temporales de corta duración.*

En los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea igual o inferior a cinco días la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 40 por ciento. Dicho incremento no será de aplicación a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General de la Seguridad Social.

- Dicho incremento no será de aplicación a los contratos de interinidad. Tampoco a los de formación por tratarse de cuotas fijas.
- Las empresas de trabajo temporal si estarán afectadas por este incremento en las contrataciones inferiores a 7 días.
- Los días a tener en cuenta en los contratos a tiempo parcial, a estos efectos, serán naturales independientemente de las horas trabajadas.



TIPOS DE COTIZACIÓN

CONTINGENCIAS PROFESIONALES

Los tipos de cotización aplicables a la BCCP a efectos de obtener la cuota empresarial por contingencias profesionales vienen recogidos en la denominada Tarifa de Primas, siendo la empresa la única obligada a cotizar por este concepto.

En la Tarifa de Primas se fija diferentes tipos en función de la clase de actividad realizada en la empresa, bajo la lógica de cuanto mayor es el riesgo de que se produzcan accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, mayor es el tipo a aplicar y, por tanto, la cuota a ingresar por contingencias profesionales.

La enumeración de las distintas actividades que se recogen en la Tarifa de Primas atiende a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE).

La TGSS independientemente de cual sea la opción del empresario para la cobertura de las CP, practicará la tarificación en función de la actividad declarada por el empresario, asignándoles los tipos de cotización que resulten aplicables de la tarifa vigente.

INCENTIVO por aplicación de las medidas de prevención de riesgos laborales RD 231/2017. Suspendido durante el año 2019 por DA 3ª del RD Ley 28/2018.



TIPOS DE COTIZACIÓN

DESEMPLEO. ART. 130 diez 2) LPGE 2018 Y ART. 32.2.1 ORDEN 2019

El tipo para calcular la cuota al desempleo debe aplicarse sobre la BCCP y viene condicionado por la modalidad de contrato de trabajo que une al trabajador con la empresa.

En contratación indefinida

- En contratación indefinida, incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos en prácticas y formación, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados que tengan reconocida una discapacidad no inferior al 33%, el tipo de cotización para Desempleo, cuya base coincide con la de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, será el 7,05 % del que el 5,50 % a cargo de la empresa y el 1,55% a cargo del trabajador.

Contratación de duración determinada a tiempo completo

- En estos supuestos el tipo de cotización por desempleo será del 8,30%, del que el 6,70% será a cargo del empresario y el 1,60% a cargo del trabajador.
- Cotización respecto de contratos de duración determinada a tiempo parcial los mismos que para el tiempo completo.



TIPOS DE
COTIZACIÓN

FONDO DE GARANTÍA SALARIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL. Art. 130 diez 2) LPGE 2018 Y ART. 32.2.1 ORDEN 2019

Las aportaciones que se ingresan por estos conceptos son ajenos a las cuotas a la Seguridad Social, si bien se recaudan conjuntamente con ellas, liquidándose en la forma, términos y condiciones establecidos para estas últimas. Los tipos que cada año establecerá la LPGE, se aplicarán sobre la BCCP (DA 21ª LGSS).

Para el año 2019 son los siguientes:

FOGASA: 0,20 % (Cuota única empresarial).

FORMACIÓN PROFESIONAL: el 0,70% del que el 0,60% corresponde a la empresa y el 0,10% al trabajador.

Tipos de Cotización por Horas Extraordinarias. Art. 130 dos 3) LPGE 2018 y art. 4 ORDEN 2019.



- La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias continuará sujeta a una cotización adicional que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.
- La cotización adicional por horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor se efectuará al 14%, el 12% a cargo de la empresa y el 2% a cargo del trabajador.
- La cotización adicional por las horas extraordinarias que no estén motivadas por fuerza mayor se efectuará al 28,3%. El 23,6% a cargo de la empresa y el 4,7% a cargo del trabajador.

TIPOS DE COTIZACIÓN

CUADRO RESUMEN DE LOS TIPOS DE COTIZACIÓN PARA 2.018

CONTINGENCIAS		EMPRESARIO	TRABAJADOR	TOTAL
Contingencias Comunes		23,6 %	4,7 %	28'3 %
Contingencias Profesionales		Porcentajes aprobados en la D.A. 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre.	-----	D.A. 4ª de la Ley 42/2006, de 8 de diciembre.
Horas Extraord.	Fuerza mayor	12 %	2%	14%
	No Fuerza mayor	23,6 %	4,7 %	28'3 %
Desempleo	Contratos indefinidos	5,50%	1 '55 %	7,05%
	Contratos de duración determinada	6'7%	1'6%	8'3%
FOGASA		0,2%	-----	0'2%
Formación Profesional		0'6%	0,1%	0'7%



Contrato a tiempo parcial

La cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial, se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere.

Base de Cotización por contingencias comunes

Para determinar la base de cotización por contingencias comunes, se aplicarán las siguientes normas:

- Se computará la remuneración devengada por las horas ordinarias y complementarias en el mes a que se refiere la cotización, cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que haya sido satisfecha diaria, semanal o mensualmente.
- A dicha remuneración se adicionará la parte proporcional que corresponda en concepto de domingos y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico.
- Si la base de cotización mensual calculada conforme a las normas anteriores, fuese inferior a las bases mínimas por hora que resulten de lo dispuesto en la Orden anual de cotización para este tipo de contratos o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos de categorías profesionales, se tomarán éstas o aquéllas, respectivamente, como bases de cotización.
- La base máxima será la establecida con carácter general y la base mínima viene fijada en valor precio/hora, por tanto para su determinación, deberá multiplicarse dicho valor por las horas realmente trabajadas, aunque sin despreciar las partes correspondientes al descanso retribuido.

A circular graphic with a black background and a white double-line border. Inside the circle, the text "SUPUESTOS ESPECIALES DE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR" is written in white, uppercase letters, centered and arranged in five lines.

SUPUESTOS
ESPECIALES DE
LA
OBLIGACIÓN
DE COTIZAR

Contrato a tiempo parcial

Base de Cotización por contingencias profesionales

Para determinar la base de cotización por contingencias de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como para Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, se computará, asimismo, la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias realizadas motivadas por fuerza mayor, teniéndose en cuenta las normas 1), 2) y 3) del apartado anterior.

En ningún caso, la base así obtenida podrá ser superior, al tope máximo de cotización, ni la inferior a la mínima establecida en valor precio/hora.



SUPUESTOS
ESPCIALES DE
LA
OBLICACIÓN
DE COTIZAR

Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje

La acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegidas y prestaciones, incluido, salvo excepciones, el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del FOGASA.

La cotización de estos trabajadores se determinará anualmente en la correspondiente LPGE. Para 2019, la cotización se concreta en el art. 44 Orden de Cotización.

Esta norma establece unas cuotas únicas mensuales para contingencias comunes, contingencias profesionales, FOGASA, con independencia de la retribución que perciba el trabajador.

Asimismo, la cotización por desempleo se efectúa *“por la cuota fija resultante de aplicar a la base mínima correspondiente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales el mismo tipo de cotización y distribución entre empresario y trabajador establecidos para el contrato en prácticas...”* (art. 290 LGSS).

Se aplica una exención de la cotización por FP (art. 249.2 LGSS), reformado por DF2^a.7 RD Ley 28/2018.

Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje

Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje

Artículo 44. *Determinación de las cuotas.*

1. Durante el año 2019, la cotización a la Seguridad Social y demás contingencias protegidas por los trabajadores que hubieran celebrado un contrato para la formación y el aprendizaje se efectuará de acuerdo con lo siguiente:

a) La cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual de 51,05 euros por contingencias comunes, de los que 42,56 euros serán a cargo del empresario y 8,49 euros a cargo del trabajador, y de 5,85 euros por contingencias profesionales, a cargo del empresario.

b) La cotización al Fondo de Garantía Salarial consistirá en una cuota mensual de 3,23 euros, a cargo del empresario.

c) Cuando proceda cotizar por desempleo, la base de cotización será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la que será de aplicación el tipo y la distribución del mismo a que se refiere el artículo 32.2.a).1.º

d) Durante la percepción de la prestación por desempleo, la cotización a la Seguridad Social se efectuará conforme a lo previsto en el artículo 8.6.

e) Las retribuciones que perciban los trabajadores en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional regulada en el artículo 5.

SUPUESTOS
ESPECIALES DE
LA
OBLIGACIÓN
DE COTIZAR



SUPUESTOS
ESPECIALES DE
LA
OBLIGACIÓN
DE COTIZAR

Cotización en los supuestos de Incapacidad Temporal, Riesgo durante el Embarazo, Riesgo durante la lactancia, Maternidad y Paternidad.

Durante las situaciones de Incapacidad Temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y descansos, nacimiento y cuidado de menor. La obligación de cotizar subsiste, tanto para el trabajador como para el empresario mientras el contrato de trabajo no se haya extinguido (art. 144.4 LGSS).

La base diaria de cotización será la base reguladora diaria de la correspondiente prestación.

Esta base de cotización se aplicará durante todos los días naturales en los que el trabajador permanezca en alguna de las situaciones indicadas.

Pluriactividad



SUPUESTOS
ESPECIALES DE
LA
OBLIGACIÓN
DE COTIZAR

El trabajador que simultáneamente realiza más de una actividad, o presta servicios para diferentes empresas, puede encontrarse, a efectos de Seguridad Social, o bien en situación de pluriempleo, o bien en situación de pluriactividad.

Durante esta situación se cotizará por los distintos regímenes y conforme a sus normas.

A circular graphic with a black background and a white double-line border. Inside the circle, the text "SUPUESTOS ESPECIALES DE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR" is written in white, uppercase, sans-serif font, centered and arranged in four lines.

SUPUESTOS
ESPECIALES DE
LA
OBLIGACIÓN
DE COTIZAR

Pluriempleo

En situación de pluriempleo se aplican las normas determinadas a continuación:

Contingencias Comunes

El tope máximo de las bases de cotización se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas.

Cada una de las empresas cotizará por los conceptos retributivos computables que satisfaga al trabajador, con el límite que corresponda a la fracción del tope máximo que se le asigne, siempre que éste no sea superior a la base máxima correspondiente al grupo de cotización de su categoría profesional.

La base mínima correspondiente al trabajador, según su categoría profesional, se distribuirá entre las distintas empresas y será aplicada por cada una de ellas en forma análoga a la señalada para el tope máximo.

Si al trabajador le correspondieran diferentes bases mínimas de cotización por su clasificación laboral se tomará para su distribución la base mínima de superior cuantía.

A circular graphic with a black background and a white border. Inside the circle, the text "SUPUESTOS ESPECIALES DE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR" is written in white, uppercase letters, centered and arranged in five lines.

SUPUESTOS
ESPECIALES DE
LA
OBLIGACIÓN
DE COTIZAR

Situaciones de alta sin retribuciones

Se mantendrá la obligación de cotizar a la Seguridad Social en aquellos supuestos en los que el trabajador por cuenta ajena de permanecer en alta aunque no perciba ningún tipo de retribución durante ese período. Se trata de trabajadores que se encuentran cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical, siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo.

También subsistirá la obligación de cotizar durante los periodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencias en el trabajo.

En estos casos, la ausencia de retribución se suple, a efectos de cotización, tomando como base de cotización por contingencias comunes, la mínima correspondiente al grupo de cotización por contingencias profesionales, se tomará como base el tope mínimo general (art. 144.2 LGSS, 69 RGCL y 7 Orden Cotización).

A circular graphic with a black background and a white double-line border. Inside the circle, the text "SUPUESTOS ESPECIALES DE LA OBLICACIÓN DE COTIZAR" is written in white, uppercase, sans-serif font, centered and arranged in five lines.

SUPUESTOS
ESPECIALES DE
LA
OBLICACIÓN
DE COTIZAR

Cotización durante el convenio especial

La obligación de ingresar la cuota durante el convenio especial corresponde con alcance general, a quien lo ha suscrito (art. 71 RGCL).

La base de cotización tendrá carácter mensual, pudiéndose elegir, en el momento de suscribir el convenio, entre la mínima vigente para los trabajadores autónomos, o una superior, equivalente a la media de los últimos doce meses, o bien cualquier otra comprendida entre la primera y la segunda.

La cuota se obtendrá aplicando el porcentaje para cubrir únicamente las situaciones protegidas.

Se trata de una regla general que puede cambiar en atención al específico convenio especial suscrito, en los términos que detalla la Orden TAS/2865/2003, 13 de octubre, por la que se regula el sistema especial y en las cuantías que anualmente se concretan por la Orden anual de cotización.

Cotización en los supuestos de colaboración voluntaria de las empresas

Las empresas que son autorizadas a colaborar en la gestión de la Seguridad Social, cotizarán aplicándose unos coeficientes reductores sobre la cuota íntegra que les correspondería de no existir tal colaboración.

Dichos coeficientes son establecidos para cada ejercicio y se determinarán teniendo en cuenta la relación existente entre el importe del gasto presupuestado para las prestaciones que afecte a la colaboración y el importe total previsto que haya de ser financiado con cotizaciones y demás recursos distintos a las aportaciones del Estado (art. 62 RGCL), en los términos que anualmente concretan las Ordenes de cotización.

Esta colaboración voluntaria está prevista para la gestión de la asistencia sanitaria e incapacidad temporal derivada de CP (Art.. 102 LGSS).

A circular graphic with a black background and a white border. Inside the circle, the text "SUPUESTOS ESPECIALES DE LA OBLIGACIÓN DE COTIZAR" is written in white, uppercase letters, centered and arranged in five lines.

SUPUESTOS
ESPECIALES DE
LA
OBLIGACIÓN
DE COTIZAR

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 5. *Cotización adicional por horas extraordinarias.*

La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias queda sujeta a una cotización adicional, que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

La cotización adicional por las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se efectuará aplicando el tipo del 14,00 por ciento, del que el 12,00 por ciento será a cargo de la empresa y el 2,00 por ciento a cargo del trabajador.

La cotización adicional por las horas extraordinarias que no tengan la consideración referida en el párrafo anterior se efectuará aplicando el tipo del 28,30 por ciento, del que el 23,60 por ciento será a cargo de la empresa y el 4,70 por ciento a cargo del trabajador.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 6. *Cotización durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad y paternidad, y en los casos de compatibilidad del subsidio por maternidad o paternidad con períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial.*

1. La obligación de cotizar permanece durante las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural y de disfrute de los períodos de descanso por maternidad o paternidad, aunque estos supongan una causa de suspensión de la relación laboral.

2. En las situaciones señaladas en el apartado anterior, la base de cotización aplicable para las contingencias comunes será la correspondiente al mes anterior al de la fecha de la incapacidad, de las situaciones de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, o del inicio del disfrute de los períodos de descanso por maternidad o por paternidad.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 7. *Cotización en la situación de alta sin percibo de remuneración.*

1. Cuando el trabajador permanezca en alta en el Régimen General de la Seguridad Social y se mantenga la obligación de cotizar conforme a lo dispuesto en el artículo 144.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, sin que perciba remuneración computable, se tomará como base de cotización la mínima correspondiente al grupo de su categoría profesional. A efectos de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se tendrá en cuenta el tope mínimo de cotización establecido en el artículo 2.2 de esta orden.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 8. *Base de cotización en la situación de desempleo protegido.*

1. Durante la percepción de la prestación por desempleo por extinción de la relación laboral, la base de cotización a la Seguridad Social de aquellos trabajadores por los que exista obligación legal de cotizar será la base reguladora de la prestación por desempleo, determinada según lo establecido en el artículo 270.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con respeto, en todo caso, del importe de la base mínima por contingencias comunes prevista para cada categoría profesional, teniendo dicha base la consideración de base de contingencias comunes a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.

2. Durante la percepción de la prestación por desempleo por suspensión temporal de la relación laboral o por reducción temporal de jornada, ya sea por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, o en virtud de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal, la base de cotización a la Seguridad Social de aquellos trabajadores por los que exista obligación legal de cotizar será el equivalente al promedio de las bases de los últimos seis meses de ocupación cotizada, por contingencias comunes y por contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación legal de cotizar.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 9. *Cotización en la situación de pluriempleo.*

1. Cuando el trabajador se encuentre en situación de pluriempleo se aplicarán las siguientes normas:

a) Para las contingencias comunes:

Primera.

El tope máximo de las bases de cotización, establecido en 4.070,10 euros mensuales, se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Segunda.

Cada una de las empresas cotizará por los conceptos retributivos computables que satisfaga al trabajador, con el límite que corresponda a la fracción del tope máximo que se le asigne.

Tercera.

La base mínima correspondiente al trabajador, según su categoría profesional, se distribuirá entre las distintas empresas y será aplicada para cada una de ellas en forma análoga a la señalada para el tope máximo. Si al trabajador le correspondieran diferentes bases mínimas de cotización por su clasificación laboral se tomará para su distribución la base mínima de superior cuantía.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

b) Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:

Primera.

El tope máximo de la base de cotización, establecido en 4.070,10 euros mensuales, se distribuirá entre todas las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una de ellas.

Segunda.

El tope mínimo de cotización se distribuirá entre las distintas empresas y será aplicado para cada una de ellas en forma análoga a la señalada para el tope máximo.

Tercera.

La base de cotización será para cada empresa la que resulte conforme a lo señalado en el artículo 1, con los límites que se le hayan asignado, según las normas anteriores.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Sección 2.^a Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos

Artículo 15. Bases y tipos de cotización.

A partir de 1 de enero de 2019, las bases y los tipos de cotización por contingencias comunes y profesionales en este régimen especial serán los siguientes:

1. Tipos de cotización:

a) Para las contingencias comunes, el 28,30 por ciento. Cuando, conforme a lo dispuesto en el artículo 315 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se tenga cubierta la incapacidad temporal en otro régimen de la Seguridad Social, se aplicará una reducción en la cuota que correspondería ingresar de acuerdo con el tipo para contingencias comunes equivalente a multiplicar el coeficiente reductor del 0,045 por dicha cuota.

b) Para las contingencias profesionales, el 0,9 por ciento, del que el 0,46 por ciento corresponde a la contingencia de incapacidad temporal y el 0,44 a las de incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

Los trabajadores incluidos en este régimen especial que no tengan cubierta la protección dispensada a las contingencias derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,10 por ciento, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones previstas en los capítulos VIII y IX del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2. Bases de cotización aplicables con carácter general:

a) Base mínima de cotización: 944,40 euros mensuales.

b) Base máxima de cotización: 4.070,10 euros mensuales.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Cotización en los supuestos de contratos a tiempo parcial

Artículo 36. *Bases de cotización.*

1. La cotización a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere.

2. Para determinar la base de cotización mensual correspondiente a las contingencias comunes se aplicarán las siguientes normas:

Primera.

Se computará la remuneración devengada por las horas ordinarias y complementarias en el mes a que se refiere la cotización, cualquiera que sea su forma o denominación, con independencia de que haya sido satisfecha diaria, semanal o mensualmente.

Segunda.

A dicha remuneración se adicionará la parte proporcional que corresponda en concepto de descanso semanal y festivos, pagas extraordinarias y aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del año 2019.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Tercera.

Si la base de cotización mensual, calculada conforme a las normas anteriores, fuese inferior a las bases mínimas que resulten de lo dispuesto en el artículo 37 o superior a las máximas establecidas con carácter general para los distintos grupos de categorías profesionales, se tomarán estas o aquellas, respectivamente, como bases de cotización.

3. Para determinar la base de cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, se computará, asimismo, la remuneración correspondiente a las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor realizadas, teniéndose en cuenta las normas primera y segunda del apartado anterior. En ningún caso, la base así obtenida podrá ser superior, a partir de 1 de enero de 2019, al tope máximo señalado en el artículo 2.1 ni inferior a 6,33 euros por cada hora trabajada.

Con independencia de su inclusión en la base de cotización por desempleo, en el cálculo de la base reguladora de la prestación se excluirá la retribución por estas horas extraordinarias.

4. La remuneración que obtengan los trabajadores a tiempo parcial por el concepto de horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor a las que se refiere el artículo 35.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, queda sujeta a la cotización adicional regulada en el artículo 5 de esta orden.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Cotización en los contratos para la formación y el aprendizaje

Artículo 44. *Determinación de las cuotas.*

1. Durante el año 2019, la cotización a la Seguridad Social y demás contingencias protegidas por los trabajadores que hubieran celebrado un contrato para la formación y el aprendizaje se efectuará de acuerdo con lo siguiente:

a) La cotización a la Seguridad Social consistirá en una cuota única mensual de 51,05 euros por contingencias comunes, de los que 42,56 euros serán a cargo del empresario y 8,49 euros a cargo del trabajador, y de 5,85 euros por contingencias profesionales, a cargo del empresario.

b) La cotización al Fondo de Garantía Salarial consistirá en una cuota mensual de 3,23 euros, a cargo del empresario.

c) Cuando proceda cotizar por desempleo, la base de cotización será la base mínima correspondiente a las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a la que será de aplicación el tipo y la distribución del mismo a que se refiere el artículo 32.2.a).1.º

d) Durante la percepción de la prestación por desempleo, la cotización a la Seguridad Social se efectuará conforme a lo previsto en el artículo 8.6.

e) Las retribuciones que perciban los trabajadores en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional regulada en el artículo 5.

LA FINANCIACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2. Lo previsto en el párrafo a) del apartado 1 será asimismo de aplicación para la cotización del personal investigador en formación de beca incluido en el Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación.

Este sistema de cotización no afectará a la determinación de las cuantías de las prestaciones económicas a que se tenga derecho, respecto de la cual se seguirá aplicando el importe de la base mínima correspondiente al grupo 1 de la escala de grupos de cotización del Régimen General de la Seguridad Social.

3. Igualmente será de aplicación lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 1 para la cotización de las personas asimiladas a trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y para efectuar la cotización de las personas que realicen prácticas no laborales al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1543/2011, de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas.

Bonificaciones, reducciones y exenciones

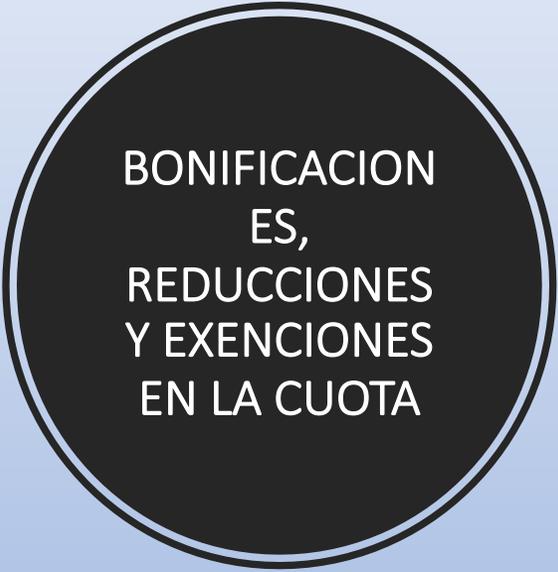
LA CUOTA

Se entiende por cuota, la cantidad resultante de aplicar a la base de cotización el tipo que corresponda.

A su vez, la cuota puede ser objeto de reducciones y bonificaciones tras cuya aplicación, en su caso, resultará la cantidad que deba ser ingresada en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

- **Bonificaciones de la Cuota**

Las bonificaciones de la cuota sólo se producen respecto de la aportación de la empresa, no de la del trabajador, y pueden comprender la cotización por todas las contingencias, (comunes y profesionales), así como las de recaudación conjunta, (Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional).



BONIFICACION
ES,
REDUCCIONES
Y EXENCIONES
EN LA CUOTA



BONIFICACION
ES,
REDUCCIONES
Y EXENCIONES
EN LA CUOTA

Bonificaciones en determinados contratos de interinidad

Se establece en el Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, que los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia en los términos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una **bonificación del 100%** de las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta.

También es de aplicación en el caso de sustitución de trabajadores autónomos y socios de cooperativas (si éstos últimos eligen un régimen por cuenta propia se aplicará el porcentaje indicado sobre la base mínima o fija que exista en el régimen correspondiente).

Reducciones de la Cuota

Las reducciones de la cuota se pueden producir tanto respecto de la aportación del trabajador como del empresario pero tan sólo respecto de la cotización por contingencias comunes.

Seguridad Social I

Tema 5.2

La recaudación de cuotas de la Seguridad Social

LA RECAUDACIÓN DE CUOTAS

Las normas que regulan la recaudación de cuotas a la Seguridad Social

- **LGSS. Arts. 21 a 41.**
- **RD 1415/2004, 11 junio. REGLAMENTO GENERAL DE RECAUDACIÓN. RGR.**
- **ORDEN TAS/1562/2005, 25 de mayo.**
- **LEY 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social.**
- **RD 708/2015, de 24 de julio, modificación RGR.**



En el régimen general las cuotas y el resto de recaudación conjunta se liquidarán por mensualidades y se ingresarán dentro del mes natural siguiente al que corresponda su devengo (art. 22 LGSS y 58 RGR).

EXCEPCIONES:

Salarios de tramitación: penúltimo día del mes siguiente al de la notificación de la sentencia, conciliación judicial o acta de conciliación.

Diferencias salariales: Debidas a los aumentos pactados en convenio colectivo, el plazo reglamentario de ingreso finalizará el penúltimo día del mes siguiente a aquel en que deban abonarse.

Los ingresos se harán a favor de la Dirección Provincial de la TGSS de la provincia en que se realice.



Forma de pago

La Ley 34/2014 pretende el paso paulatino del sistema de autoliquidación (presentación telemática de los documentos de cotización TC1 y TC2) al sistema de liquidación directa.

Tradicionalmente para efectuar el pago venían utilizándose documentos de cotización que debían enviarse por el sistema RED habilitado por la TGSS, resultando siempre conveniente hacer la presentación telemática de los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario, porque dicha presentación permitía que los empresarios pudieran compensarse en ese acto las prestaciones económicas satisfechas en régimen de pago delegado y porque, en su caso, las sanciones por impago resultaban inferiores y los recargos podían ser de menos cuantía.



La reforma introducida por la Ley 34/2014 pretende el paso paulatino del sistema de autoliquidación por el sujeto responsable del ingreso en el RG a un sistema de liquidación directa por parte de la TGSS, similar a la liquidación ya utilizada para el cálculo de otras cotizaciones, tales como las devengadas en el RETA, en el sistema especial de empleados de hogar o durante las situaciones de convenio especial, que ahora se denominan liquidación simplificada (art. 22 LGSS).



Forma de pago

La característica más destacada del nuevo sistema de liquidación directa que el cálculo de la cuantía de las cotizaciones lo realizará la TGSS de acuerdo con la información que obre en su poder.

De ahí la importancia de que el empresario comunique a la TGSS todos los datos de relevancia que puedan afectar a la cotización de los trabajadores, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.

La TGSS aplicará las deducciones que correspondan a los trabajadores por los que se practique la liquidación dentro de plazo reglamentario, así como, en su caso, la compensación del importe de las prestaciones abonadas a aquellos en régimen de pago delegado con el de las cuotas debidas correspondientes al mismo período de liquidación, en función de los datos recibidos de las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social (art. 29 LGSS).



Con este nuevo sistema se simplifica la obligación de cotizar pues únicamente se deberán comunicar los datos que cambien en la situación laboral del trabajador respecto a la del mes anterior y que no le consten a la TGSS en el fichero general de afiliación.

La TGSS efectuará un borrador que, si no hay discrepancias, las empresas tendrán que confirmar.

Una vez confirmado, el abono se realizará mediante la modalidad de pago electrónico escogida.

Una de las ventajas de este sistema es que permite la confirmación trabajador a trabajador, de modo que en caso de existir discrepancias, permite la posibilidad de realizar autoliquidaciones parciales por el resto de trabajadores.



El aplazamiento del pago

El pago sólo produce efectos extintivos si se realiza sobre la totalidad de la deuda.

No obstante, se puede solicitar el aplazamiento del pago de las deudas de Seguridad Social (art. 23 LGSS).

La concesión del aplazamiento tiene carácter discrecional y exigirá la constitución de garantía suficiente para cubrir la cuantía principal de la deuda, recargos, intereses y costas cuando el total de la deuda aplazada sea superior a 30.000 euros, a no ser que, por concurrir causas de carácter extraordinario que así lo aconsejen.

Además, la concesión del aplazamiento comportará el devengo de intereses. Concretamente se aplicará interés de demora que se encuentre vigente en cada momento durante la duración del aplazamiento.

En todo caso, la autorización del aplazamiento, permite considerar al deudor al corriente respecto de las deudas aplazadas.



Ahora bien, en el RG, **algunas cuotas resultan inaplazables.**

NO SE PUEDE APLAZAR:

- **Las aportaciones de los trabajadores.**
- **La cuota empresarial por contingencias profesionales (AT y EP).**

De hecho, si el ingreso de esas cuotas inaplazables no se ha realizado, se deberá efectuar en el plazo máximo de un mes desde la fecha de notificación de la resolución por la que se concede el aplazamiento.

En caso de incumplimiento de cualquiera de las condiciones o pago del aplazamiento, se proseguirá, sin más trámite el procedimiento de apremio que se hubiera iniciado antes de la concesión. E igualmente se dictará sin más trámite, providencia de apremio por aquella deuda que no hubiera sido ya apremiada, a la que se aplicará el oportuno recargo.



El pago extemporáneo

El empresario que no cumple con su obligación de ingresar las cuotas en plazo reglamentario (mes siguiente al del devengo), puede pagar voluntariamente en otro momento, o puede resultar coaccionado a realizar el pago, iniciándose el procedimiento ejecutivo de apremio para cobrar lo adecuado sin necesidad de acudir a la administración de justicia para que por ésta se determine la ejecución forzosa para el cobro de las deudas con la TGSS.

Pero, en todos los casos, la falta de ingreso en el plazo reglamentario, ocasiona unos recargos.

Se trata de recargos que son independientes de otras posibles consecuencias que genere el incumplimiento de su obligación de cotizar, tales como ser declarado responsable en orden a las prestaciones de Seguridad Social sancionado administrativo o, en su caso, condenado penalmente.



El pago
voluntario

Cuando el empresario no ingresa las cuotas y aportaciones de recaudación conjunta en el plazo reglamentario, entonces se devengan automáticamente unos recargos cuya cuantía dependerá de si cumplió o no con las obligaciones de comunicar en plazo los datos relevantes para el cálculo de la cotización de cada trabajador (art. 30 LGSS).

- Si el empresario cumplió oportunamente las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 LGSS:
 - a) Recargo del 10% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.
 - b) Recargo del 20% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.



El pago
voluntario

- Si el empresario NO cumplió oportunamente las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 LGSS:
 - a) Recargo del 20% de la deuda, si se abonan las cuotas debidas dentro del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.
 - b) Recargo del 35% de la deuda, si se abonan las cuotas debidas a partir de la terminación del anterior plazo de ingreso.



El pago voluntario

La reclamación de la deuda será efectuada por la TGSS, quien procederá a reclamar la deuda con los recargos que procedan por incumplimiento de las obligaciones, cuando no se presenten los documentos de cotización en el sistema tradicional de autoliquidación, o éstos incurran en errores aritméticos o de cálculo, o cuando no se comuniquen los datos necesarios para la liquidación directa, o cuando no aparezcan cotizaciones por trabajadores dados de alta (art. 33 LGSS).

En cambio, la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social procederá a formular actas de liquidación por razón de trabajadores que no hayan sido dados de alta, o respecto de trabajadores que figuran de alta, cuando se produzcan diferencias de cotización que no derivan de los documentos de cotización o de los datos transmitidos, o en casos de derivación de responsabilidad y en fin, cuando se aplican incorrectamente bonificaciones para financiar acciones formativas (art. 34 LGSS).



En vía ejecutiva

Transcurridos los plazos anteriores sin que el sujeto responsable haya ingresado voluntariamente la deuda, se iniciará el correspondiente procedimiento de apremio, con la remisión de la providencia de apremio que identificará la deuda pendiente de pago con el recargo oportuno.

En la notificación de esta providencia se advertirá al deudor que si no paga en el plazo de 15 días, se procederá al embargo de sus bienes.

Las costas y gastos derivados de la recaudación ejecutiva serán siempre a cargo del sujeto responsable del pago.

Además se generarán intereses de demora. Únicamente habrá intereses de demora si no se hubiera abonado la deuda transcurridos 15 días desde la notificación de la providencia de apremio (art. 31 LGSS).

La acción para exigir el pago de las deudas por cuotas de Seguridad Social prescribirá a los 4 años.

Seguridad Social I

Tema 6

Acción protectora de la SS

Régimen jurídico de las prestaciones

Acción protectora de la SS. Régimen jurídico de las prestaciones

I. RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS PRESTACIONES.

1. Requisitos. Cuantía máxima. Complementos a mínimos. Revalorización de las pensiones. Incompatibilidades

2. Prescripción y caducidad. Reintegro de prestaciones indebidas.

III. RESPONSABILIDAD EN ORDEN A LAS PRESTACIONES. Sujetos responsables. Responsabilidad empresarial. Principio de automaticidad de las prestaciones. Recargos de prestaciones.



LAS
PRESTACIONES
Y SU RÉGIMEN
JURÍDICO

Las prestaciones son el conjunto de medidas establecidas por el sistema para hacer frente a las situaciones de necesidad protegidas; se enumeran en el artículo 42.1 LGSS.

Unas compensan el aumento de gastos y otras la disminución de ingresos.

En la modalidad contributiva las prestaciones económicas cumplen una función de sustitución de las rentas de activo, situándose el ideal de cobertura en la plenitud de sustitución; por el contrario, cuando se trata de prestaciones no contributivas, su función es garantizar un mínimo de subsistencia (DESDENTADO).

Las prestaciones contributivas se financian básicamente mediante las cuotas de las personas obligadas, y las no contributivas mediante aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social, con la salvedad de la asistencia sanitaria que se financiará según el sistema de financiación autonómica vigente en cada momento (art. 109.2 LGSS).



LAS
PRESTACIONES
Y SU RÉGIMEN
JURÍDICO

A efectos de financiación, tienen naturaleza contributiva la totalidad de las prestaciones derivadas de AT y EP y las demás prestaciones económicas, salvo las que tienen naturaleza no contributiva, y tienen esa naturaleza (art. 109.3 LGSS) las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria incluidos en la acción protectora de la Seguridad Social y las correspondientes a los servicios sociales (salvo que deriven de AT y EP), las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación, el subsidio por nacimiento regulado en los artículos 181 y 182 LGSS, los complementos por mínimos de las pensiones; las prestaciones familiares (arts. 351 a 362 LGSS), y la prestación de orfandad (DA 1ª Ley 3/2019, de 1 de marzo).



TIPOLOGÍA

Unas prestaciones son técnicas, consistentes en la prestación de servicios a los sujetos protegidos (asistencia sanitaria, las prestaciones recuperadoras); otras en la entrega de sumas dinerarias que pueden consistir en indemnizaciones, o entrega de una cantidad a tanto alzado, pero normalmente implican una percepción periódica, bien con carácter vitalicio en el caso de las pensiones o bien temporal en el caso de los subsidios.

La acción protectora de la Seguridad Social puede comprender prestaciones de servicios sociales y beneficios de la asistencia social (art. 42 LGSS).



Las prestaciones económicas se determinan directamente por la normativa aplicable, estableciéndose su cuantía con independencia de las circunstancias concurrentes.

Lo normal es, sin embargo, que la legislación tome éstas en consideración.

Como resultado de esto último, cada beneficiario las percibirá en cuantía diferente en función de sus propias circunstancias (historial de cotización y cuantía de las bases) que se materializan en la determinación de la base reguladora.



CUANTIFICACIÓN

La base reguladora de la prestación es una determinada cantidad que se obtiene a partir de las cotizaciones realizadas por el sujeto durante los períodos que la norma aplicable selecciona.

En este sentido, “la cuantía de las pensiones se determinará en función de la totalidad de las bases por las que se haya efectuado la cotización durante los períodos que se señalen”.

Teniendo en cuenta además, que, “en todo caso, la base reguladora de cada prestación no podrá rebasar el tope máximo que a efectos de base de cotización” se prevé en el art. 148 LGSS.

Los cálculos necesarios para transformar las bases de cotización en base reguladora son, por lo demás, diferentes para cada prestación y, en ocasiones, en función de la modalidad contractual, como ocurre con el trabajo a tiempo parcial (art. 248 LGSS).



REVALORIZACIÓN DE PENSIONES

Para evitar que las pensiones se desvaloricen como consecuencia de la inflación, se ha establecido su periódica revalorización.

En este sentido, las pensiones contributivas, incluyendo en ellas el importe de la pensión mínima, serán revalorizadas al comienzo de cada año en función del índice de revalorización previsto en la correspondiente LPGE.

No puede ser inferior a 0,25 por ciento ni superior a la variación porcentual del IPC en el período anual anterior a diciembre del año previsto para el año para el que se calcula la revalorización, más 0,50 por ciento (art. 58.4 LGSS).

En cuanto a las prestaciones no contributivas, deben ser revalorizadas, al menos, en el mismo porcentaje fijado por la LPGE para las pensiones contributivas (art. 62 LGSS).



MÁXIMOS Y MÍNIMOS

Por razones de solidaridad se han impuesto unos límites a la cuantía de las prestaciones.

Por una parte, las políticas de reducción del gasto dirigidas a la viabilidad del sistema han conducido al establecimiento de un tope máximo para las prestaciones, límite que ha sido declarado constitucional (STC 134/1997).

El art. 57 LGSS establece que “el importe inicial de las pensiones contributivas de la Seguridad Social por cada beneficiario no podrá superar la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente LPGE”.

Esta regla se aplica cuando el beneficiario ha podido causar más de una pensión de carácter público (art. 56) y también respecto de las ulteriores revalorizaciones, que no podrán pasar de tal cuantía máxima (art. 58.7) que durante 2019 es 2.659,41 euros al mes o 32.231,74 euros anuales (art. 1 y Anexo I RDL 28/2018, de 28 de diciembre).



MÁXIMOS Y MÍNIMOS

Por otro lado, y en sentido contrario, cuando la prestación contributiva del beneficiario resulte ínfima en función de las reglas generalmente aplicables, la Seguridad Social le garantiza la percepción de una cuantía mínima, consistente en que “los beneficiarios de pensiones...en su modalidad contributiva, que no perciban rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales...o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente LPGE tendrán derecho a percibir los complementos necesarios (complementos por mínimos) para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español” (art. 59.1 LGSS).



MÁXIMOS Y
MÍNIMOS

Las cuantías mínimas se revisan periódicamente para cada pensión y situación familiar del titular.

Los complementos por mínimos son incompatibles con la percepción de los rendimientos indicados, cuando la cuantía de todas las percepciones, excluida la pensión que se vaya a complementar, exceda del límite fijado en la LPGE para cada ejercicio (para el año 2019 las establecidas en el art. 1 y anexo 1 RDL 28/2018).

El complemento por mínimos no podrá superar la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva (durante 2019 esta cuantía es de 5.488,00 euros/año, anexo I RDL 28/2018).



MÁXIMOS Y MÍNIMOS

La exigencia de residencia en territorio nacional y la limitación del importe del complemento por mínimos, se refiere a las pensiones causadas a partir del 1 de enero 2013 (DT 27ª LGSS); a efectos del mantenimiento del derecho a las prestaciones económicas en las que se exija residencia en territorio español, incluido los complementos por mínimos, se entiende que el beneficiario tiene su residencia en España cuando haya tenido estancias en el extranjero siempre que no superen los 90 días a lo largo del año natural o cuando las mismas estén motivadas por causas de enfermedad debidamente justificada (art. 51 LGSS).

El requisito de residencia en territorio español no afecta a los perceptores de pensiones contributivas, pero los residentes en el extranjero deben acreditar todos los años la vivencia (Res. SESS de 4 de marzo 2014).



CARACTERES DE
LAS
PRESTACIONES

3. CARACTERES DE LAS PRESTACIONES

Indisponibilidad

El art. 44.1 de la Ley General de la Seguridad Social establece la regla general de que las prestaciones de la Seguridad Social, así como los beneficios de sus servicios sociales y de la asistencia social, no podrán ser objeto de retención (sin perjuicio de la tributación que pueda corresponder), cesión total o parcial, compensación o descuento salvo en los dos casos siguientes:

- a) En orden al cumplimiento de las obligaciones alimenticias a favor del cónyuge e hijos.
- b) Cuando se trate de obligaciones contraídas por el beneficiario dentro de la Seguridad Social.

3. CARACTERES DE LAS PRESTACIONES

Embargo:

Dice asimismo el citado art. 44.1 de la Ley General de la Seguridad Social que «en materia de embargo se estará a lo establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil». Esto significa que las prestaciones de la Seguridad Social son embargables de acuerdo con las reglas de los artículos 607 y 608 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (Ley 1/2000, de 7 de enero), que a continuación se exponen:

Es inembargable el salario, sueldo, pensión, retribución o su equivalente, que no exceda de la cuantía señalada para el salario mínimo interprofesional.



CARACTERES DE
LAS PRESTACIONES



CARACTERES DE
LAS PRESTACIONES

Condición de créditos privilegiados

De acuerdo con el art.º 162.2 de la Ley General de la Seguridad Social, las prestaciones que deban satisfacer los empresarios a su cargo por su responsabilidad derivada del incumplimiento de obligaciones o por su colaboración en la gestión, y, en su caso, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en régimen de liquidación, tendrán el carácter de créditos privilegiados, gozando, al efecto, del régimen de garantías del salario establecido en el art.º 32 del Estatuto de los Trabajadores.

Tiene, asimismo, carácter de crédito privilegiado el subsidio de incapacidad temporal por contingencias comunes que debe abonar el empresario a su cargo desde el día 4º al 15º de la baja, ambos inclusive.



COMPLEMENTO
POR
MATERNIDAD

Complemento por maternidad en las pensiones contributivas de la Seguridad Social:

La disposición final segunda de la LPGE 2016 añadió un artículo 50 bis al TR 1994 de la LGSS (que pasó al TR 2015 como artículo 60), estableciendo un complemento por maternidad cuyas características principales son las siguientes:

1ª. El complemento de pensión se reconoce, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos naturales o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen de Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente.

2ª El complemento tiene a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva; estando sujeto el derecho al complemento al régimen jurídico de la pensión en lo referente a nacimiento, duración, suspensión, extinción y, en su caso, actualización.

3ª El complemento por maternidad consiste en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, que estará en función del número de hijos según la siguiente escala:

En el caso de **2 hijos: 5 por 100**

En el caso de **3 hijos: 10 por 100**

En el caso de **4 o más hijos: 15 por 100**

Hay que precisar que a efectos de determinar el derecho al complemento así como su cuantía únicamente se computarán los hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente.



GARANTÍA DE
LAS
PRESTACIONES

Irrenunciabilidad

Las prestaciones otorgadas por la Seguridad Social a las que tenga derecho el beneficiario son irrenunciables (LGSS, art. 3), salvo en caso de opción (si bien la opción no es inalterable en el futuro, por lo que la renuncia en caso de opción no es definitiva sino temporal).

Las prestaciones y los servicios sociales no pueden ser objeto de retención, aunque estarán sujetas a tributación.



INCOMPATIBILIDAD

El principio de incompatibilidad de pensiones entre sí:

Según el artº 163.1 de la Ley General de la Seguridad Social: «Las pensiones de este Régimen General serán incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente. En caso de incompatibilidad, quien pudiera tener derecho a dos o más pensiones optará por una de ellas».

Esta incompatibilidad se refiere a pensiones causadas en el RG y para la misma situación protegida (incapacidad, jubilación, muerte y supervivencia), ya que una sola no puede dar lugar a dos pensiones (salvo en caso de pluriactividad (STS de 21 febrero de 2017, rec. 1498/2016)).



INCOMPATIBILIDAD

Incompatibilidades de los complementos para pensiones inferiores a la mínima:

Los mínimos de pensiones se consideran mínimos de subsistencia y su percepción está condicionada a que el pensionista no tenga ingresos anuales superiores a la cantidad que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.



SOLICITUD,
PRESCRIPCIÓN Y
CADUCIDAD

Las prestaciones no regidas por el principio de oficialidad deben solicitarse, ajustándose la tramitación a lo dispuesto en la LPAC con las especialidades establecidas en la normativa de Seguridad Social.

Plazos: RD 286/2003, de 7 de marzo.

En los procedimientos iniciados a solicitud de los interesados, una vez transcurrido el plazo máximo fijado sin que haya recaído resolución expresa, se entenderá desestimada la petición por silencio administrativo (art. 129.3 LGSS).

Como regla general, "el derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribirá a los 5 años, contado desde el día siguiente al que tenga lugar el hecho causante de la prestación de que se trate (art. 53.1 LGSS) que es susceptible de interrupción de acuerdo con las reglas establecidas en art. 53.2 y 3, LGSS.



SOLICITUD,
PRESCRIPCIÓN Y
CADUCIDAD

Se exceptúan de la regla general la jubilación (art. 212 LGSS) y las prestaciones de muerte y supervivencia, con excepción del auxilio por defunción (art. 230 LGSS) que son imprescriptibles.

En todo caso, los efectos económicos se producen solamente desde los tres meses anteriores a la solicitud.

Esta regla sólo se aplica al primer reconocimiento, es decir, si posteriormente se solicitan diferencias derivadas de una cuantía incorrectamente calculada, los efectos se retrotraen a la fecha en que se reconoció la prestación con el límite máximo de prescripción de 5 años.

Existen otras prestaciones sujetas a plazos más cortos (desempleo, art. 268.2 LGSS).

La IT no requiere solicitud. Se rige por el principio de oficialidad.



Reintegro de
prestaciones
indebidas

Los trabajadores y las demás personas que hayan percibido indebidamente prestaciones de la Seguridad Social vendrán obligados a reintegrar su importe (art. 55.1 LGSS).

Si esta percepción indebida hubiera sido hecha posible por la colaboración de un tercero, éste aparecerá como responsable subsidiario de su obligación "salvo buena fe probada" (art. 55.2 LGSS).

Como regla general, la EG no puede revisar por sí misma en perjuicio de los beneficiarios los actos declarativos de derecho, debiendo solicitar la revisión de tal acto y el reintegro ante el Orden Social de la Jurisdicción (art. 146 LRJS).

Las prestaciones por desempleo no quedan afectadas por la regla contenida en el art. 146 LRJS, pudiendo ser revisadas directamente por el SEPE, que puede exigir la devolución de cantidades indebidamente percibidas por los trabajadores y el reintegro de las prestaciones cuyo pago sea responsable el empresario (art. 295 LGSS).



REQUISITOS GENERALES

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del RG deben reunir el requisito de estar afiliadas y en alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida (art. 165.1 LGSS). Ese momento es constitutivo del denominado hecho causante, a partir del cual nace el derecho a la protección.

Este requisito general de afiliación y alta admite, sin embargo, algunas excepciones.

De un lado el art. 165.1 LGSS equipara el alta las situaciones asimiladas al alta previstas en el art. 166.1 y 7 y normas reglamentarias.

De otro lado, la LGSS establece la llamada alta presunta o de pleno derecho que se extiende a todas las prestaciones derivadas de AT y EP, al desempleo y a la asistencia sanitaria, aun derivada de contingencias comunes, maternidad y ANL (art. 166.4 LGSS).



REQUISITOS
GENERALES PARA
ACCEDER A LA
PROTECCIÓN

En todo caso, se ha suprimido el requisito de alta para acceder a determinadas prestaciones, como se verá más adelante.

Asimismo, para acceder a las prestaciones, se exige estar al corriente en el pago de las cotizaciones. Este requisito no está expresamente recogido en el art. 165 LGSS como requisito general, pero puede considerarse como tal, puesto que se exige en la mayor parte de las prestaciones de este Régimen.



REQUISITOS
PARTICULARES
PARA ACCEDER A
LA PROTECCIÓN

Para causar derecho a prestaciones, habrá que cumplir los requisitos específicos exigidos para cada prestación (art. 165.1 LGSS).

Existe uno que, aun configurado de forma variable para cada prestación, suele aparecer en todas.

En efecto, suele exigirse un determinado período de ocupación cotizada, también llamado período de carencia.

Este requisito no es exigible cuando la prestación deriva de accidente, sea o no de trabajo y de enfermedad profesional.



REQUISITOS
PARTICULARES
PARA ACCEDER A
LA PROTECCIÓN

En cuanto, a los criterios de cómputo de este período, de acuerdo con el art. 165.2 LGSS, sólo pueden tomarse en consideración las cotizaciones efectivamente realizadas o las expresamente asimiladas a ellas, por existir actividad o por tratarse de IT, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, situaciones en las que subsiste la obligación de cotizar (art. 165.3 LGSS).

No obstante, las normas legales o reglamentarias pueden asimilar ciertos períodos sin obligación de cotizar a períodos de cotización efectiva.

Así se hace en determinados supuestos:



PERÍODOS
PREVIOS DE
OCUPACIÓN
COTIZADA

SUPUESTOS CONSIDERADOS DE COTIZACIÓN EFECTIVA

- Los tres primeros años de excedencia por cuidado de hijos o familiares o acogimiento familiar, para determinadas prestaciones (art. 237.1 LGSS); asimismo, y el primer año del período de excedencia por cuidado de otros familiares (art. 237.2 LGSS).
- En caso de reducción de jornada por guarda de menores de 12 años o personas con discapacidad (art. 37.6 ET) y de reducción de jornada por cuidado responsable de menor de 12 meses (art.37.4 ET), las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin dicha reducción a los efectos que para uno y otro supuesto establece el art. 237.3 LGSS, en la redacción dada por DF 2ª. Uno RDL 6/2019, de 8 de marzo.



PERÍODOS
PREVIOS DE
OCUPACIÓN
COTIZADA

- Períodos de cotización asimilados por parto a efectos de las prestaciones de jubilación e IP, aunque el parto haya tenido lugar en el extranjero (STS de 14 de junio de 2016, rec. 1733/2015): 112 días de cotización por un solo hijo, más 14 días por cada hijo a partir del segundo por parto múltiple, salvo si se cotizó la totalidad del período de descanso por parto (art. 235 LGSS). Asimismo, el beneficio por cuidado de hijos o menores acogidos (art. 236 LGSS y arts. 5 y 9 RD 1716/2012, de 28 de diciembre).
- Los días de IT que no se hayan agotado al pasar de esta situación a la incapacidad permanente (art. 4.4 RD 1799/1985, aunque sólo cuando se pasa de IT a incapacidad permanente, STS de 13 de marzo de 2007).



PERÍODOS
PREVIOS DE
OCUPACIÓN
COTIZADA

- El período de suspensión del contrato de hasta 18 meses por ser la trabajadora víctima de violencia de género (art. 48.10 ET). A efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, desempleo y cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave, tanto a efectos de base reguladora, como del porcentaje (art. 165.5 LGSS, desarrollado por DA única RD 1335/2004).
- El período de suspensión por nacimiento y cuidado de menor que subsista a la fecha de la extinción del contrato o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo (art. 165.6 LGSS).



PERÍODOS
PREVIOS DE
OCUPACIÓN
COTIZADA

- El tiempo trabajado por trabajadores con 65 o más años exentos de cotizar por contingencia comunes (art. 152 y DT 12ª LGSS).
- El tiempo de servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria en los términos en que se desarrolle la DA 28ª Ley 27/2011.

Por lo demás la jurisprudencia suavizó el requisito de la carencia previa, mediante la doctrina de los “días-cuota” de forma que a los efectos de cómputo carencial, el año no consta sólo de los 365 días naturales, sino de éstos y de los día-cuota abonados por gratificaciones extraordinarias. Actualmente, esta doctrina sigue vigente, pero es inaplicable a la pensión de jubilación (art. 205.1 b LGSS) o a la prestación por desempleo (art. 3.3 RD 625/1985).



REGLAS
ESPECIALES
PERÍODO
COTIZADO
TRABAJADORES A
TIEMPO PARCIAL

- Respecto a los trabajadores a tiempo parcial se han establecido reglas especiales para computar los períodos de cotización (art. 247 LGSS), consistentes en tener en cuenta el período total de permanencia en alta, al que se aplica el coeficiente parcialidad, y da como resultado el número de días que se consideran cotizados, a los que se sumará los días que se hubieran cotizado a tiempo completo. Posteriormente, se calcula el coeficiente global de parcialidad, o porcentaje que representa el número de días antes referido sobre el total de días en alta a lo largo de su vida laboral del trabajador.

Aunque para el subsidio de IT el cálculo se realiza sobre los últimos 5 años, y para los subsidios por nacimiento y cuidado de menor, sobre los últimos 7 años de la vida laboral.

Sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio de 2019

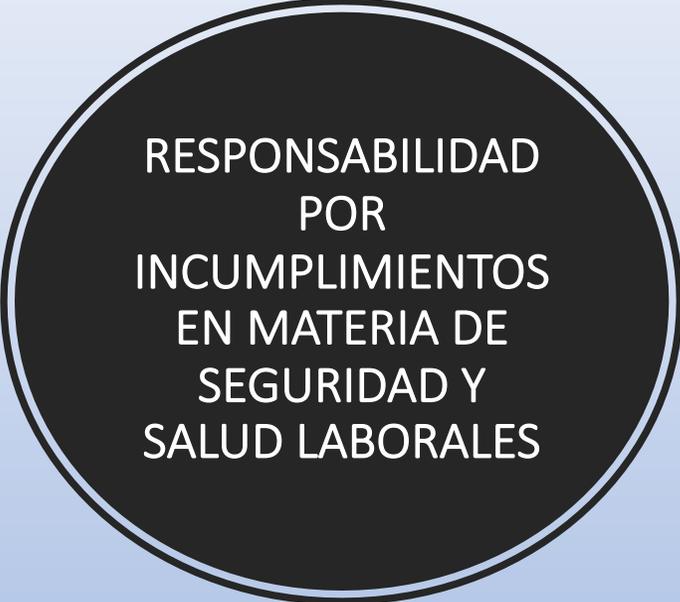


Porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación cuando el beneficiario ha desempeñado trabajos a tiempo parcial.

La aplicación de la sentencia del TC conlleva que en aquellos supuestos en los que el trabajador haya desempeñado trabajos a tiempo parcial, para la determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación se tomen en consideración los periodos en los que dicho trabajador hubiera permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada.

La sentencia establece que “(...) en la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación no se aplique el coeficiente de parcialidad previsto en el segundo párrafo de la letra a) de la regla segunda de la disposición adicional séptima, apartado 1, LGSS 1994 y que, en consecuencia, una vez acreditado el periodo de cotización mínimo previsto en la mencionada regla segunda, se aplique la correspondiente base reguladora con su correspondiente escala general, sin reducir el periodo de alta con contrato a tiempo parcial mediante el coeficiente de parcialidad.”

RECARGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL



RESPONSABILIDAD
POR
INCUMPLIMIENTOS
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y
SALUD LABORALES

Según el art. 164.1 LGSS, el reconocimiento del aumento de prestaciones presupone que se hubiera reconocido una prestación causada por AT y EP, cuando no se hubieran observado las medidas particulares de seguridad y salud laborales y medie una relación de causalidad entre ambas.

El recargo tiene una naturaleza compleja, preventiva, sancionadora, indemnizatoria, articulándose su gestión en forma prestacional (STS 23 marzo de 2015, rec. 2057/2014).



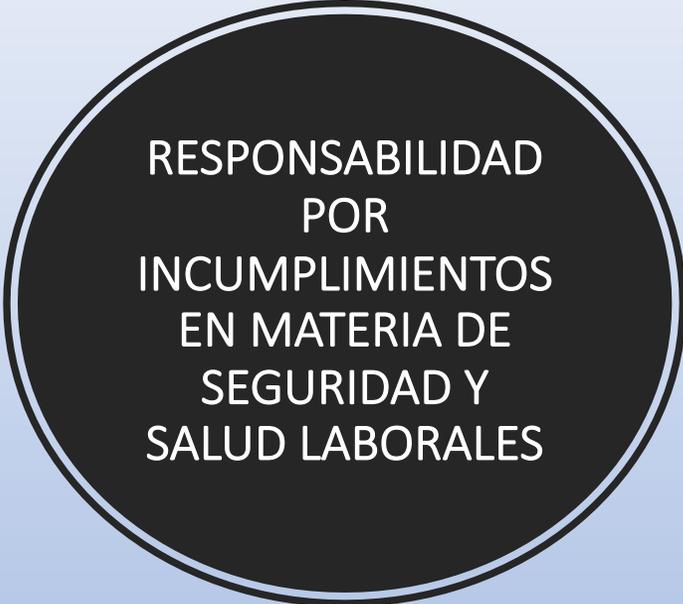
RECARGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS POR ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL

Entre la lesión y la falta de medidas de seguridad debe existir la relación de causalidad, de forma que tal omisión sea imputable al empresario a título de culpa o negligencia.

Esta relación no se presume, sino que debe ser probada, y la carga de la prueba recae sobre quien se reclama el recargo; el deudor de seguridad o debe probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad (art. 96.2 LRJS).

La casuística es muy profusa y difícilmente controlable en unificación de doctrina (STS de 20 de julio de 2000).

Se ha considerado que concurre la relación de causalidad en supuestos en que sea imputable al empresario culpa o negligencia, pero de forma restrictiva en caso de culpa in vigilando (STS de 28 de febrero de 2019, rec. 508/2017), quedando exento de responsabilidad cuando el resultado lesivo se hubiese producido por fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario.



RESPONSABILIDAD
POR
INCUMPLIMIENTOS
EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y
SALUD LABORALES

EL porcentaje aplicable será “según la gravedad de la falta, **de un 30 a un 50 por 100**” (art. 164.1 LGSS) que se aplicará a la cuantía inicial de la prestación, pero no a sus posteriores revalorizaciones.

La determinación del porcentaje es competencia del Director Provincial del INSS, y si mediara reclamación judicial, del Juez de lo Social, pero se trata de un acto de calificación jurídica y por tanto puede ser revisado en suplicación (STS 4/3/2014, rec. 788/2013).

El procedimiento puede iniciarse de oficio, por la inspección de trabajo, o a instancia del trabajador lesionado o sus beneficiarios, pero no es susceptible de demanda directa.

El reconocimiento se retrotraerá a los tres meses anteriores (STS 27/9/2016, rec. 1671/2015) y no a la fecha de reconocimiento de la prestación base, si fuera anterior.

El procedimiento debe iniciarse antes de la prescripción del mismo (por jurisprudencia el mismo que para las prestaciones del sistema de SS).



AUTOMATICIDAD
ABSOLUTA

La automaticidad de las prestaciones actúa de forma absoluta cuando el anticipo de las prestaciones no se condiciona al cumplimiento empresarial de ninguna de sus obligaciones de afiliación, alta y cotización. Por ello, los supuestos en que resulta de aplicación son coincidentes con aquellos en que los trabajadores **son considerados en situación de alta de pleno derecho:** prestaciones derivadas de **contingencias profesionales, desempleo y asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral** (art. 166.4 LGSS).



AUTOMATICIDAD
ABSOLUTA

En caso de prestaciones derivadas de AT o EP, ya sea de IT, IP, viudedad y orfandad y asistencia sanitaria, la entidad que hubiera asumido su cobertura, normalmente una MCSS, debe anticipar el pago al beneficiario y puede ejercer la acción de repetición frente al empresario responsable directo.

La obligación de anticipo no alcanza al recargo por falta de medidas de seguridad (STS de 8 de febrero de 1994) ni a las mejoras voluntarias (STS de 8 de abril de 1997).

Existe una responsabilidad subsidiaria de último grado que será asumida por el INSS mediante el fondo de garantía en caso de insolvencia, concurso o desaparición de la empresa, pudiendo reintegrarse frente al INSS de las cantidades que hubiera abonado, siempre que previamente se hubiera determinado la responsabilidad empresarial.

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

El empresario es el sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones de afiliación, altas, bajas y cotización, cuyo incumplimiento es el presupuesto de hecho desencadenante de la responsabilidad empresarial, configurada como una responsabilidad legal y compatible con las de todo orden que puedan derivarse del incumplimiento de dichas obligaciones.

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR INCUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

Los incumplimientos en materia de afiliación y alta tienen carácter absoluto y hacen recaer sobre el empresario la responsabilidad sobre el conjunto de las prestaciones que hubieran podido causar los trabajadores a su servicio, sin que le exonere de responsabilidad el alta de pleno derecho (art. 94.2 a) LSS 66).

Por ello, ni legal ni jurisprudencialmente se han previsto mecanismos de atenuación de la responsabilidad empresarial para estos casos.

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN MATERIA DE AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

La comunicación fuera de plazo de la afiliación o alta no tiene efectos retroactivos, salvo en caso de incluir al trabajador en los documentos de cotización o sea efectuada de oficio.

Por ello, si al sobrevenir o actualizarse una contingencia protegida el trabajador no se encuentra en alta, la responsabilidad en orden al pago de las prestaciones recae sobre el empresario incumplidor (STS de 17 de febrero de 2009, rec. 4230/2007), y la comunicación extemporánea no le exime de tal responsabilidad ni del ingreso de las cuotas (STS de 29 diciembre de 1998).

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN MATERIA DE AFILIACIÓN, ALTAS Y BAJAS



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

En cuanto a la baja, debe notificarse en el plazo de tres días siguientes al cese en el trabajo y produce efectos desde la fecha de cese (art. 32.3 RD 84/1996).

La baja comunicada indebidamente, esto es, permaneciendo el trabajador prestando servicios, no exonera al empresario de sus obligaciones de cotización y de pago de las prestaciones que se causen en tal situación (STS de 12 de julio de 1994).

INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

El empresario es responsable de ingresar tanto las cuotas a su cargo como las de sus trabajadores (art. 142.1 LGSS). El incumplimiento de esta obligación sitúa en descubierto y hace recaer sobre el mismo diversas responsabilidades, de un lado, la obligación de ingresar las cuotas con los recargos correspondientes y, de otro, la responsabilidad directa en cuanto a las prestaciones causadas, que no se ve afectada por la posible prescripción de la obligación de cotizar (STS de 20 de julio de 1995, rec. 3795/1994).



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

Se entiende por descubierto la falta total de cotización durante un determinado período de tiempo.

A tenor del art. 94.2 LSS 66 las cotizaciones efectuadas fuera de plazo, a partir del segundo mes siguiente a la fecha en que expire el plazo reglamentario, no exoneran de responsabilidad al empresario, salvo en caso de concesión de aplazamiento o fraccionamiento en el pago (STS de 23 de mayo de 1998).

Este precepto es tremendamente riguroso por cuanto no atenúa la responsabilidad en función del posible ingreso posterior.



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

La moderación de la responsabilidad en caso de ingreso extemporáneo de las cuotas se remitió por el art. 95.4 LSS 66 a su desarrollo reglamentario; también el art. 167.3 LGSS contempla la atenuación del alcance de la responsabilidad empresarial.

Pero, ante la falta de desarrollo reglamentario de los preceptos citados, ha sido la jurisprudencia la que ha debido moderar el rigor legal, haciendo guardar el mayor grado de proporcionalidad posible entre incumplimiento y responsabilidad.

A estos efectos, según la extensión y efectos del descubierto son distinguibles distintas situaciones:



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

a) Atendiendo a la duración puede ser considerado ocasional o prolongado.

TEORÍA DEL DESCUBIERTO

La jurisprudencia estableció que sólo el descubierto prolongado, entendido como incumplimiento continuado y pertinaz, hacía recaer sobre el empresario la responsabilidad de las prestaciones (STS 14 de junio de 1994).

No sucedía así en caso de incumplimiento transitorio, esporádico u ocasional, aunque comprenda toda la prestación de servicios del trabajador (STS de 23 abril de 2010, rec. 2216/2209), en cuyo caso recae la responsabilidad sobre las EEGG o colaboradoras (STS de 6 de octubre de 1986), especialmente si además de esporádico no afecta al período mínimo de carencia para causar la prestación (STS de 29 de noviembre de 1999).



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN TEORÍA DEL DAÑO

Esta doctrina tradicional fue superada a partir de la STS de 8 de mayo de 1997 (rec. 3824/96); se considera ahora que tratándose de prestaciones cuya concesión dependa de la cobertura de un período previo de cotización, solo cabe imputar la responsabilidad al empresario cuando el descubierto de cotización impida completar tal período, con el consiguiente perjuicio para el trabajador. Pero el empresario debe ser exonerado aun en caso de descubierto prolongado, si el mismo no afecta al período de cotización previa exigido, para salvaguardar los principios de proporcionalidad y “non bis in ídem” (STS de 21/01/2014, rec. 2885/2012).



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

Sin embargo, la aplicación de esta última doctrina a la responsabilidad por prestaciones derivadas de contingencias profesionales supondría exonerar al empresario, habida cuenta que la automaticidad de las prestaciones implica que el trabajador no sufra perjuicio efectivo, a la vez que elimina el carácter contributivo de estas prestaciones. Por ello, la doctrina ha sido corregida por la STS de 1 de febrero de 2000 (rec. 694/99) en cuanto a estas prestaciones, que vuelve a la doctrina tradicional en relación con la responsabilidad por falta de cotización.



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

b) Infracotización: Por infracotización se entiende el ingresar las cuotas calculadas sobre una base inferior a la debida (STS de 10 de diciembre de 1993).

En este caso, el empresario será responsable de la cuantía total que corresponda al trabajador por las cuotas debidas, pero no ingresadas (art. 94.2 c) LSS 66.

Debe valorarse la conducta, porque aun constatada la infracotización, sólo se imputa al empresario la responsabilidad proporcional en caso de voluntad deliberadamente culpable y maliciosa, NO en caso de error (STS de 18 de febrero de 2008).



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

c) Descubierta que afecta al período de carencia. Para causar derecho a las prestaciones por causas comunes debe acreditarse un período previo de cotización.

En los casos en que la prestación de servicios fue suficiente para completar el período de que se trate, pero lo impidió la falta parcial de cotización, se imputa la responsabilidad proporcional al incumplimiento (STS 25 de enero de 1999). Es decir, “ha de tenerse en cuenta, cuando se trata de contingencias comunes, la proyección del incumplimiento sobre la acción protectora” (STS de 21 de enero de 2014, rec. 2885/12).



IMPUTACIÓN
DE
RESPONSABILIDADES
EN MATERIA DE
PRESTACIONES

INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA DE COTIZACIÓN

d) Descubiertos y cotización a destiempo. En los supuestos en que el alta se comunicó extemporáneamente por el empresario sin ingreso de cotizaciones, se da una situación de descubierto y falta de alta que tiene carácter absoluto y no admite modulación de la responsabilidad.

Ahora bien, si el empresario ingresa las cuotas antes del hecho causante de las prestaciones en virtud de acta de la Inspección de Trabajo, se reconstruye la situación de normalidad con la consiguiente exoneración de responsabilidad empresarial (STS de 31 de enero de 1997).

Al contrario, la tramitación del alta y el ingreso de las cuotas en tiempo posterior al hecho causante, aunque lo sea en virtud de acta de la Inspección de Trabajo, no exonera al empresario (STS de 22 de abril de 1994).

Seguridad Social I

Tema 7

PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS (REQUISITOS Y CUANTÍA)

PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS (REQUISITOS Y CUANTÍA)

TEMA 7. PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS (REQUISITOS Y CUANTÍA)

I. PENSIONES DE JUBILACIÓN E INVALIDEZ NO CONTRIBUTIVA.

II. PROTECCIÓN FAMILIAR.



Normativa y requisitos

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE del 31 de octubre).
- Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas (integrada en el Real Decreto Legislativo anterior), (BOE del 21 de marzo).
- Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre, por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, sobre rentas o ingresos computables y su imputación. (BOE del 20 de noviembre).



El Estado a través de la Seguridad Social garantiza a las personas comprendidas en su campo de aplicación, por realizar una actividad profesional contributiva o por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la Ley General de la Seguridad Social.

La pensión no contributiva de invalidez asegura a todos los ciudadanos en situación de invalidez y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva.



Pueden ser beneficiarios de la pensión no contributiva de invalidez los ciudadanos españoles y nacionales de otros países, con residencia legal en España que cumplen los siguientes **REQUISITOS**:

- **Carecer de ingresos suficientes**

Existe carencia cuando las rentas o ingresos de que se disponga, en cómputo anual para 2019, sean inferiores a 5.488,00 € anuales.

No obstante, si son inferiores a 5.488,00 € anuales y se convive con familiares, únicamente se cumple el requisito cuando la suma de las rentas o ingresos anuales de todos los miembros de su unidad económica de convivencia, sean inferiores a las cuantías que se recogen más adelante.

Existirá unidad económica de convivencia en todos los casos de convivencia del beneficiario con otras personas unidas con aquel por matrimonio o por lazos de parentesco de consanguinidad o adopción hasta el segundo grado. El parentesco por consanguinidad hasta el 2º grado alcanza a: padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos del solicitante



CONVIVENCIA SÓLO CON CONYUGE O FAMILIARES POR CONSANGUINIDAD DE SEGUNDO GRADO	
Nº convivientes	€/Año
2	9.329,60
3	13.171,20
4	17.012,80
...	...

SI ENTRE LOS PARIENTES DE CONSANGUINIDAD CON LOS QUE CONVIVE SE ENCUENTRA ALGUNO DE LOS PADRES O HIJOS	
Nº convivientes	€/Año
2	23.324,00
3	32.928,00
4	42.532,00
...	...



Específicos de la propia pensión no contributiva de invalidez

- Edad: Tener dieciocho o más años y menos de sesenta y cinco.
- Residencia: Residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de cinco años, de los cuales dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.
- Discapacidad: Grado de discapacidad igual o superior al 65%.

El derecho a pensión no contributiva de Invalidez no impide el ejercicio de aquellas actividades laborales, sean o no lucrativas, compatibles con la discapacidad del pensionista y que no representen un cambio en su capacidad real para el trabajo.

La cuantía individual de la pensión se establece en función del número de beneficiarios de pensión no contributiva integrados en la misma unidad económica de convivencia, de los ingresos personales y/o de las personas que integran la unidad económica, no pudiendo ser inferior dicha cuantía a 1.372,00 € anuales, que se corresponde con el 25 por 100 del importe íntegro para el año 2019.

La cuantía individual establecida se incrementa con el complemento por necesidad de otra persona siempre que se acredite un grado de discapacidad igual o superior al 75 por 100, así como la necesidad del concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida. El importe de este complemento para el año 2019 es de 2.744,00 € anuales.



LA INVALIDEZ
EN SU
MODALIDAD
NO
CONTRIBUTIVA

LA GESTIÓN DE LAS PENSIONES DE INVALIDEZ NO CONTRIBUTIVA

Corresponde al IMSERSO o a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas a las que se hubieran transferido las funciones y servicios de aquel en su territorio o que tuvieran establecido un concierto con el Gobierno a estos efectos, la gestión de las pensiones de invalidez no contributiva, así como la terminación del grado de minusvalía o enfermedad crónica, a efectos de la concesión de dicha pensión (arts. 66.1 c) y 373 LGSS, art. 21.1 y DT 7ª RD 357/1991).



Las personas que con anterioridad al inicio de una actividad laboral vinieran percibiendo pensión no contributiva de invalidez podrán compatibilizar el percibo de la pensión con los ingresos derivados de la actividad, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, si la suma de la cuantía anual de la pensión que tuviera reconocida el pensionista y de los ingresos anuales que perciba o prevea vaya a percibir de la actividad laboral no superan 11.942,03 €.

En caso de exceder de dicho límite, la cuantía anual de la pensión se reducirá en la cuantía necesaria para no sobrepasarlo. El límite indicado de 11.942,03 € es el resultado de sumar los importes anuales fijados en 2019 para el indicador público de renta de efectos múltiples (Iprem), que se cifra en 6.454,03 € y para la pensión de invalidez no contributiva, que es de 5.488,00 €.



Normativa y requisitos

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (BOE del 31 de octubre). Art. 369 a 372 LGSS
- Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas (integrada en el Real Decreto Legislativo anterior), (BOE del 21 de marzo).
- Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre, por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, sobre rentas o ingresos computables y su imputación (BOE del 20 de noviembre).



A partir del principio de universalidad en el que se fundamenta nuestro Sistema de Seguridad Social y teniendo en cuenta el mandato constitucional de los artículos 41 y 50 CE en el ámbito no contributivo también se regula el derecho de los ciudadanos en la tercera edad a una prestación de jubilación.

Es necesario destacar la importancia de la misma en el marco de una regulación que cada vez impone mayores y más exigentes condiciones de acceso a las prestaciones, dado que con ellas, cada vez serán más los sujetos que no pudiendo acreditar los requisitos del ámbito contributivo, puedan venir protegidos en su caso en este ámbito asistencial.



La pensión no contributiva de jubilación asegura a todos los ciudadanos mayores de 65 años y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una pensión contributiva.

Pueden ser beneficiarios de la pensión no contributiva de jubilación los ciudadanos españoles y nacionales de otros países, con residencia legal en España que cumplen los siguientes **REQUISITOS:**



- **Carecer de ingresos suficientes**

Existe carencia cuando las rentas o ingresos de que se disponga, en cómputo anual para 2019, sean inferiores a 5.488,00 € anuales.

No obstante, si son inferiores a 5.488,00 € anuales y se convive con familiares, únicamente se cumple el requisito cuando la suma de las rentas o ingresos anuales de todos los miembros de su unidad económica de convivencia, sean inferiores a las cuantías que se recogen más adelante.

Existirá unidad económica de convivencia en todos los casos de convivencia del beneficiario con otras personas unidas con aquel por matrimonio o por lazos de parentesco de consanguinidad o adopción hasta el segundo grado. El parentesco por consanguinidad hasta el 2º grado alcanza a: padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos del solicitante.



CONVIVENCIA SÓLO CON CONYUGE O FAMILIARES POR CONSANGUINIDAD DE SEGUNDO GRADO	
Nº convivientes	€/Año
2	9.329,60
3	13.171,20
4	17.012,80
...	...

SI ENTRE LOS PARIENTES DE CONSANGUINIDAD CON LOS QUE CONVIVE SE ENCUENTRA ALGUNO DE LOS PADRES O HIJOS	
Nº convivientes	€/Año
2	23.324,00
3	32.928,00
4	42.532,00
...	...



Específicos de la propia pensión no contributiva de jubilación

- **Edad:** Tener sesenta y cinco o más años.
- **Residencia:** Residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de diez años, en el período que media entre la fecha de cumplimiento de los dieciséis años y la de devengo de la pensión, de los cuales dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

La cuantía individual de la pensión se establece en función del número de beneficiarios de pensión no contributiva integrados en la misma unidad económica de convivencia, de los ingresos personales y/o de las personas que integran la unidad económica, no pudiendo ser inferior dicha cuantía a 1.372,00 € anuales, que se corresponde con el 25 por 100 del importe íntegro para el año 2019.



LA GESTIÓN DE LAS PENSIONES DE LA JUBILACIÓN NO CONTRIBUTIVA

Corresponde al IMSERSO o a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas a las que se hubieran transferido las funciones y servicios de aquel en su territorio.

La pensión no contributiva que se reconozca al beneficiario no tendrá carácter vitalicio. Este asumirá la obligación de comunicar cualquier modificación de las condiciones concurrentes en el momento de su reconocimiento en el plazo máximo de treinta días desde la fecha en que se produzcan.

Extinción:

Perdida de la condición de residente legal o traslado de la residencia fuera de territorio español por tiempo superior al límite establecido legalmente (90 días ininterrumpidos)

Disponer de rentas o ingresos suficientes de acuerdo con los límites establecidos a nivel individual o en unidad económica.

Fallecimiento del beneficiario.

Prestaciones familiares. [\(R.D. 1335/2005\)](#); [\(LGSS. R.D. LG. 8/2015\)](#); [\(Ley 3/2017\)](#); [\(R.D.L. 28/2018\)](#) ; [\(R.D.L. 8/2019\)](#)

Tipos de prestaciones familiares no contributivas:

- Asignación económica por cada hijo a cargo del beneficiario, menor de 18 años o mayor de dicha edad si está afectado por una discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100, cualquiera que sea la naturaleza legal de la filiación de aquél, así como por los menores a su cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción. La cuantía de la asignación económica será en cómputo anual de 291 euros, salvo en el caso de que este tenga una discapacidad que dé derecho a la prestación por hijo a cargo con minusvalía. Cuando el hijo menor o acogido a cargo tenga una discapacidad igual o superior al 33% la prestación será de 1.000 euros.
- Prestación económica de pago único a tanto alzado por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad. La prestación por nacimiento o adopción de hijo consistirá en un pago único de 1.000 euros.
- Prestación económica de pago único por parto o adopción múltiples. Se entiende que el parto o adopción múltiple se produce cuando el número de nacidos o adoptados es igual o superior a dos.

Hay que tener en cuenta que si tanto el padre como la madre cumplen los requisitos previstos en cada caso para ser beneficiarios de estas prestaciones, sólo se reconocerá tal derecho a uno de ellos. LA GESTIÓN DE LAS PRESTACIONES FAMILIARES CORRESPONDE AL INSS.



PRESTACIONES
FAMILIARES

Bibliografía utilizada

BLASCO LAHOZ, J. F.; LÓPEZ GANDÍA, J. *Curso de Seguridad Social*, ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, última edición.

ROQUETA BUJ, R.; GARCÍA ORTEGA, J. *Derecho de la Seguridad Social*, ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2019.

Normativa y páginas Web consultadas

Ley General de la Seguridad Social. Concordado con la jurisprudencia de los Tribunales Constitucionales y Supremo, ed. Tirant Lo Blanch, Valencia (última edición).

<http://www.seg-social.es>

Bibliografía complementaria

AA.VV. *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional*, ed. Tirant Lo Blanch, Valencia, 2015.

LÓPEZ GANDÍA, J.; TOSCANI GIMÉNEZ, D. *La reforma de las Mutuas*, ed. Bomarzo, Albacete, 2015.

AA. VV. (dir. MONEREO, J.L.; MOLINA, C.; MORENO, M. N.) *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*, ed. Comares, Granada, 2006.

LÓPEZ GANDÍA, J. y AGUDO DÍAS, J. *Nueva Regulación de las enfermedades profesionales*, ed. Bomarzo, Albacete, 2007.

AA. VV. (dir. J. L. MONEREO, C. MOLINA y M. N. MORENO) *Las contingencias comunes protegidas por la Seguridad Social. Estudio de su régimen jurídico*, ed. Comares, Granada, 2008.

ARAGÓN GÓMEZ, C. *La compatibilidad de las prestaciones del sistema de Seguridad Social y el trabajo*, ed. Lex Nova, 2013.

MOLINA NAVARRTE, C. *Globalización, movilidad transnacional y prestaciones de Seguridad Social*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013.

NAVAS-PAREJO, A. *Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores en materia de Seguridad Social*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2013.

TARANCÓN PÉREZ, E.; ROMERO RÓDENAS, M. J. *Prestaciones básicas del Régimen General de la Seguridad Social*, ed. Bomarzo, Albacete, 2013.

MIGUEL PAJUELO, F.; TRILLO GARCÍA, A. *Seguridad Social, inscripción de empresas, afiliación y recaudación. Un análisis del Sistema y su gestión*, ed. Lex Nova, Valladolid, 2014.

SANCHEZ PÉREZ, J. *La configuración jurídica del accidente de trabajo*, ed. Laborum, Murcia, 2014.