

# Camp d'aplicació i acció protectora de la Seguretat Social. Consideracions generals

Juan López Gandía

PID\_00197552

---

Temps de lectura i comprensió: **8 hores**





*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció</b> .....	7
<b>Objectius</b> .....	8
<b>1. L'àmbit subjectiu del sistema espanyol de Seguretat Social...</b>	9
1.1. Criteris personals i territorials .....	9
1.1.1. Treballadors espanyols residents a Espanya .....	10
1.1.2. Treballadors espanyols a l'estranger .....	10
1.1.3. Els estrangers i la protecció de Seguretat Social .....	11
1.2. Criteris professionals. L'estructura del nivell professional: règim general i règims especials .....	12
1.3. El camp d'aplicació del règim general .....	13
1.3.1. Inclusions .....	13
1.3.2. Exclusions .....	20
1.4. Els sistemes especials .....	21
1.5. Prohibició d'inclusió múltiple obligatòria. Pluriocupació i pluriactivitat .....	22
<b>2. Actes d'enquadrament. Inscripció d'empreses, llibre de matrícula, afiliació, altes i baixes</b> .....	23
2.1. La inscripció d'empreses .....	23
2.2. Afiliació .....	25
2.3. L'alta i les variacions d'aquesta alta. Situacions assimilades a l'alta .....	26
2.3.1. L'alta. Concepte i classes .....	26
2.3.2. Alta real .....	26
2.3.3. Situacions assimilades a l'alta .....	28
2.3.4. Alta mitjançant conveni especial .....	30
2.3.5. Mecanismes legislatius i jurisprudencials de relativització del requisit de l'alta .....	31
2.3.6. Alta presumpta o de ple dret .....	32
2.4. La baixa .....	32
2.5. Actes d'enquadrament i competència jurisdiccional .....	33
<b>3. La gestió</b> .....	34
3.1. Formes .....	34
3.2. Entitats gestores de la Seguretat Social .....	34
3.2.1. Institut Nacional de la Seguretat Social .....	34
3.2.2. Institut Nacional de Gestió Sanitària .....	35
3.2.3. El Servei Públic d'Ocupació Estatal .....	35
3.2.4. Institut Social de la Marina .....	36

3.2.5.	Institut de Gent Gran i Serveis Socials .....	36
3.2.6.	Òrgans de gestió, participació en el control i la vigilància .....	36
3.2.7.	Serveis comuns de la Seguretat Social .....	36
<b>4.</b>	<b>La col·laboració en la gestió de la Seguretat Social.....</b>	<b>38</b>
4.1.	Les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social .....	38
4.2.	La col·laboració de les empreses en la gestió de la Seguretat Social .....	42
4.2.1.	Col·laboració obligatòria .....	42
4.2.2.	Col·laboració voluntària .....	43
<b>5.</b>	<b>La cotització (art. 141 i següents LGSS).....</b>	<b>45</b>
5.1.	Subjectes obligats .....	45
5.2.	Subjectes responsables .....	45
5.3.	Durada de l'obligació de cotitzar .....	45
5.4.	Base de cotització, tipus i límits .....	46
<b>6.</b>	<b>Acció protectora.....</b>	<b>49</b>
6.1.	Les contingències protegides .....	49
6.2.	Les contingències professionals: l'accident de treball .....	51
6.2.1.	Elements estàtics .....	51
6.2.2.	Elements dinàmics .....	52
6.2.3.	Ampliacions objectives .....	53
6.2.4.	Ampliacions subjectives .....	56
6.2.5.	Tramitació .....	57
6.3.	Les contingències professionals: la malaltia professional .....	57
6.3.1.	Introducció. Sistemes de malalties professionals .....	57
6.3.2.	El sistema espanyol de malalties professionals .....	58
6.3.3.	La declaració i notificació de les malalties professionals .....	60
6.4.	Les malalties del treball .....	61
6.5.	Les contingències comunes .....	62
6.6.	Les prestacions. Classes i consideracions generals. Caràcters .....	63
6.6.1.	Caràcters generals .....	63
6.6.2.	Causació del dret a les prestacions. Requisits generals i particulars .....	64
6.6.3.	Pensió única i incompatibilitats. Les prestacions en cas de pluriocupació i pluriactivitat .....	71
6.6.4.	Treballadors a temps parcial .....	72
6.7.	Garanties de les prestacions .....	75
6.7.1.	Garanties de percepció íntegra .....	75
6.7.2.	Garanties per a evitar la pèrdua de les prestacions .....	75
6.8.	Incompliment dels requisits generals. La responsabilitat empresarial amb vista a les prestacions .....	77
6.8.1.	Consideracions generals .....	77

6.8.2. Supòsits i abast de la imputació de responsabilitats a l'empresari .....	78
<b>7. La protecció assistencial de la Seguretat Social.....</b>	<b>82</b>
<b>8. Els nivells complementaris, les millores voluntàries i els plans i fons de pensions.....</b>	<b>84</b>
8.1. Millores de prestacions .....	84
8.2. Plans de pensions .....	86
8.2.1. Concepte .....	86
8.2.2. Modalitats de plans de pensions .....	86
<b>Resum.....</b>	<b>91</b>
<b>Activitats.....</b>	<b>93</b>
<b>Exercicis d'autoavaluació.....</b>	<b>96</b>
<b>Solucionari.....</b>	<b>99</b>
<b>Bibliografia.....</b>	<b>104</b>



## Introducció

En aquest mòdul estudiarem les institucions generals del sistema de la Seguretat Social, com el camp d'aplicació, amb especial referència al règim general, les obligacions empresarials anomenades *actes instrumentals*, sense abordar la cotització, i la part general de contingències i prestacions.

D'aquestes contingències i prestacions cal destacar els conceptes de contingències professionals, accident de treball i malaltia professional, sobre els quals s'ha construït històricament bona part de l'acció protectora de la Seguretat Social.

També abordarem la gestió, les entitats gestores de la Seguretat Social i la participació o col·laboració en la gestió de les empreses mitjançant les mútues o les anomenades *empreses col·laboradores*.

Després abordarem l'abast de l'acció protectora, les prestacions, amb caràcter general, i deixarem doncs per a una altra fase l'estudi detallat i singular de cadascuna d'aquestes prestacions.

En aquest mòdul, amb l'objectiu didàctic i conceptual d'elaborar els conceptes fonamentals, mirarem de comprendre aspectes fonamentals de la Seguretat Social:

- El tractament de l'estructura professional de la Seguretat Social.
- Els requisits per a la inclusió de les prestacions.
- El caràcter contributiu de les prestacions: per això els requisits d'alta i cotització prèvia per a accedir-hi.
- Els aspectes bàsics de les entitats gestores i col·laboradores.
- Els aspectes generals de les prestacions, la determinació del càlcul i quantia, la intervenció de la llei fixant mínims i màxims, i la figura dels complements per a mínims.

Finalment, i dins el sistema públic, abordarem les garanties de les prestacions, és a dir, les responsabilitats en cas d'incompliment empresarial.

Per a tancar l'acció protectora estudiarem de manera general les prestacions assistencials i els nivells complementaris, això és, les millores voluntàries i els plans i fons de pensions.

## **Objectius**

Amb l'estudi d'aquest mòdul els estudiants heu d'assolir els objectius següents:

- 1.** Familiaritzar-vos amb les institucions, els conceptes, tècniques i mecanismes generals del sistema de la Seguretat Social.
- 2.** Comprendre els aspectes fonamentals de la Seguretat Social com a pas previ bàsic per a endinsar-vos en l'estudi dels altres mòduls que fan referència a la resta d'aspectes de la Seguretat Social.



# 1. L'àmbit subjectiu del sistema espanyol de Seguretat Social

## 1.1. Criteris personals i territorials

En el camp d'aplicació de la Seguretat Social la figura central continua essent el **treballador per compte d'altri** en el règim general o en els especials. No obstant això, ha anat incorporant al seu camp d'aplicació nous subjectes que duen a terme l'activitat, no ja sota la figura del contracte de treball, en les diverses modalitats que hi ha, sinó mitjançant altres relacions jurídiques.

Per a això la normativa de Seguretat Social ha hagut de fer servir el concepte d'**assimilats** a treballadors per a incorporar al seu camp d'aplicació, en el règim general o en els especials, els nous subjectes o col·lectius que, com a conseqüència de l'evolució econòmica, social i del mercat de treball, han anat sorgint.

A més, l'extensió del camp d'aplicació del sistema de la Seguretat Social ha donat lloc a la creació de règims especials per a sectors d'activitat específics, o per a figures alienes al camp laboral (autònoms, funcionaris, etc.) que han accentuat la tendència expansiva de la Seguretat Social, però amb la forma d'una excessiva fragmentació, resultat d'un procés històric al·luvial.

Al costat de la tendència expansiva de la Seguretat Social s'ha elaborat el segon graó de la Seguretat Social, el **no contributiu**, que ha ampliat encara més el camp dels possibles subjectes compresos dins del seu àmbit d'aplicació.

L'article 7 de la LGSS o TRLGSS parla de les persones compreses en el camp d'aplicació de la Seguretat Social "sia perquè fan una activitat professional, sia perquè compleixen els requisits exigits en la modalitat no contributiva". L'article 7.2, per la seva banda, declara inclosos dins del sistema de la Seguretat Social "a l'efecte de les prestacions de modalitat no contributiva, tots els espanyols residents en territori nacional", que s'atorguen no perquè facin una activitat professional, sinó perquè no tenen rendes, però solament respecte a algunes prestacions com l'assistència sanitària, la incapacitat permanent, la jubilació i per fill a càrrec.

L'article 7 de la LGSS exigeix, com acabem d'indicar, criteris professionals per determinar la inclusió en el sistema de la Seguretat Social, però també criteris de nacionalitat i territorialitat.

### 1.1.1. Treballadors espanyols residents a Espanya

L'article 7 de la LGSS es refereix als treballadors espanyols quan diu que estan compresos en el sistema de la Seguretat Social tots els espanyols que resideixin i exerceixin normalment l'activitat en territori nacional.

L'article 7.2 de la LGSS diu la mateixa cosa respecte a les prestacions no contributives.

### 1.1.2. Treballadors espanyols a l'estranger

Quant als espanyols no residents en territori nacional, d'acord amb l'article 7.3 de la LGSS estan exclosos com a regla general de la Seguretat Social espanyola perquè s'hi aplica el **principi de territorialitat**.

Cal esmentar, però, una sèrie d'excepcions i tenir en compte si són desplaçats o emigrants.

Quant als **desplaçats** es tracta d'espanyols enviats en missió per motius de treball per la seva empresa en un desplaçament temporal a un centre de treball a l'estranger. En aquest cas es manté la relació jurídica de Seguretat Social a Espanya per la via de la situació d'assimilació a l'alta (art. 166 LGSS i art. 36 RD 84/1996). Tot plegat sense perjudici de les singularitats que en cada cas estableixin els convenis bilaterals o multilaterals de Seguretat Social. En països comunitaris s'entén desplaçat fins a dotze mesos prorrogables per dotze més, i conserva l'alta al seu país de residència.

#### Espanyols en viatges de turisme

Si es tracta d'espanyols en viatges de turisme a l'estranger o estada temporal mantenen la relació, i la Seguretat Social espanyola es fa càrrec de certes prestacions que puguin sobreviure, sia per mitjà de la cartilla de desplaçat, sia perquè es tracta d'urgència vital.

Quant als espanyols **emigrants** o que treballin a l'estranger cal distingir si es tracta de treballador **emigrant a país comunitari** –en aquest cas s'apliquen els reglaments comunitaris– o treballador **emigrant en països no comunitaris** –en aquest cas cal ajustar-se als convenis de Seguretat Social amb el país de què es tracti (disp. ad. 2ª de la LGSS). En tot cas, els accidents o les malalties que es produeixin en el viatge d'emigració assistida o en els desplaçaments temporals a Espanya es consideren accidents de treball en el trajecte (*in itinere*) i els protegeix la Seguretat Social espanyola, si l'estrangera no se'n fa càrrec.

Quan estigui legalment al país d'acolliment, li és aplicada la Seguretat Social pròpia d'aquell país, encara que l'emigrant pot optar, en cas que no li sigui aplicable la Seguretat Social del país, o sigui de nivell inferior a l'espanyola, per mantenir la relació amb la Seguretat Social espanyola amb un conveni especial, requisit necessari perquè computin les cotitzacions sobretot quan no hi hagi conveni bilateral.

Els espanyols, no necessàriament emigrants, residents a l'exterior tenen dret a prestacions per raó de necessitat si no tenen rendes i si tenen més de seixanta-cinc anys en cas d'assistència sanitària, incapacitat i vellesa (art. 19 LO 40/2006, de 14 de desembre, i RD 8/2008, d'11 de gener).

#### Vegeu també

Per al cas de treballador o funcionari d'organitzacions internacionals, vegeu l'apartat "Inclusions" d'aquest mòdul (funcionaris).

### 1.1.3. Els estrangers i la protecció de Seguretat Social

Els estrangers tenen dret igual que els espanyols a les **prestacions tant contributives com no contributives** sense necessitat de convenis internacionals ni de reciprocitat sempre que estiguin legalment a Espanya o dugin a terme una activitat en territori nacional de les que donen lloc a l'enquadrament en la Seguretat Social (art. 7.2 LGSS). Així és com es diu respecte a treballadors comunitaris i equiparats per la jurisprudència del TC i del TS (STC 130/1995, d'11 de setembre, i STS de 30 de març de 1999 i 28 d'octubre de 1999).

Després de la Llei 4/2000, d'11 de gener (art. 10 i 12), s'estén la protecció social a tots els estrangers que estiguin legalment a Espanya. Per tant, s'ha d'entendre que el dret es refereix tant a les contributives derivades del treball o activitat professional com a les no contributives, tot plegat sense perjudici que igual que als espanyols els siguin exigits períodes mínims de residència.

Els estrangers residents (art. 14 LO 4/2000) tenen dret a les prestacions socials.

Els altres estrangers, encara que no estiguin legalment a Espanya, després del Reial decret llei 16/2012 només tenen dret a l'assistència sanitària d'urgència en malalties greus o accidents, i a la continuació d'aquesta assistència fins a l'alta mèdica i assistència a l'embaràs, part i postpart.

No obstant això, el Tribunal Constitucional ha declarat inconstitucional aquesta norma i ha avalat la decisió del Govern basc de donar **atenció sanitària als immigrants "sense papers"** en contra del que estableix el Ministeri de Sanitat, que va acordar anul·lar la targeta sanitària a aquest col·lectiu. Afirma que el "dret a la salut i el dret a la integritat física" dels immigrants sense papers i la "conveniència d'evitar riscos per a la salut del conjunt de la societat" tenen una "importància singular en el marc constitucional" que no es pot veure "desvirtuada" per la "simple consideració d'un estalvi econòmic eventual que no s'ha pogut concretar".

En tot cas, els estrangers de menys de divuit anys reben assistència sanitària en les mateixes condicions que els espanyols. Finalment, amb independència la seva situació administrativa, tenen dret als serveis i prestacions socials bàsics.

Els estrangers que treballin a Espanya sense permís de treball ni permís de residència es beneficien de protecció en principi en matèria de riscos professionals d'acord amb el Conveni núm. 19 de l'OIT i l'article 1.4.b de l'Ordre de

28 de desembre de 1966. Per a aquesta protecció s'exigeix que el país d'origen de l'estranger hagi ratificat el conveni esmentat o bé que s'hi hagi estipulat un conveni de Seguretat Social que estableixi el principi d'igualtat de tracte i reciprocitat.

Així, doncs, la falta del permís no és obstacle per a obtenir les prestacions que li puguin correspondre, tot plegat sense perjudici de les responsabilitats de l'empresari, incloent-hi les de Seguretat Social. Això, però, no comporta el reconeixement de la relació de Seguretat Social i la regularització de la seva situació.

No obstant això, d'acord amb els art. 3 de la Llei 16/2003 (redacció que en fa el RDL 16/2012) i 2 i 3 del RD 1192/2012, tot i l'exclusió del dret, encara que estiguin empadronats, excepte en els casos d'urgència mèdica, embaràs, part i postpart, s'ha de rebre la prestació mitjançant el pagament d'una contraprestació o quota, derivada de la subscripció d'un conveni especial amb el servei públic de salut corresponent.

D'altra banda, les responsabilitats de l'empresa en matèria de Seguretat Social per a contractar un treballador sense permís de treball afecten la responsabilitat de pagament de les prestacions. A més, l'empresa ha d'ingressar les quotes corresponents en concepte d'increment de sanció (art. 48 LO 62/2003).

La jurisprudència no ha reconegut la prestació per desocupació (STS de 18 de març i 12 de novembre del 2008) si no es té permís de residència.

També s'equiparen als espanyols els estrangers que tenen l'Estatut de **refugiats** (LO 5/1984, de 26 de març, i 9/1994, de 19 de maig) i d'**apàtrides** (Espanya ha ratificat en el BOE de 4 de juliol de 1997 l'Estatut d'apàtrides de 1954).

Als **treballadors comunitaris** que estiguin legalment a Espanya, a més d'estar equiparats plenament als espanyols als efectes laborals i de Seguretat Social, els són aplicats els reglaments comunitaris 1408/1971 i 574/1972. Els reglaments comunitaris (CE) núm. 883/04 i núm. 987/09 s'apliquen per a la coordinació dels sistemes de Seguretat Social dels estats membres de la **Unió Europea** des de l'1 de maig del 2010.

## **1.2. Criteris professionals. L'estructura del nivell professional: règim general i règims especials**

Quant al camp d'aplicació del sistema de la Seguretat Social, l'article 7 inclou tots els espanyols, amb independència del sexe, estat civil i professió, que residixin i exerceixin l'activitat en territori nacional, tant si són **treballadors per compte d'altri** amb qualsevol modalitat contractual, o assimilats a aquests

treballadors, com si són **treballadors per compte propi o autònoms**, tant si són titulars d'empreses individuals o familiars com si no, més grans de divuit anys i que reuneixin els requisits que es determinin per reglament.

També s'hi inclouen els socis treballadors de cooperatives de treball associat, els socis de treball de les altres cooperatives, els estudiants i els funcionaris públics civils i militars.

Els articles 7, 9, 10 i 11 de la LGSS delimiten el camp d'aplicació dels subjectes inclosos dins del sistema de la Seguretat Social i hi distingeix tres conceptes bàsics: **règim general, règims especials i sistemes especials**.

### **1.3. El camp d'aplicació del règim general**

#### **1.3.1. Inclusions**

L'article 7.1 de la LGSS estableix que com a regla general estan inclosos dins del sistema (sense prejutjar la inclusió posterior en el règim general o en un d'especial) els treballadors per compte d'altri i assimilats.

D'entrada, es parteix del concepte de treballador per compte d'altri dels articles 1 i 2 de l'ET en les diverses modalitats de contractació que té, amb l'edat mínima per a treballar i amb independència de la categoria professional i el salari, i el nombre d'hores de treball, tret que constitueixi una activitat marginal i sigui autoritzada.

L'article 136 de la LGSS (antic art. 97 LGSS de 1994), per la seva banda, precisa el concepte de treballador a l'efecte d'incloure'l en el règim general i estableix una sèrie d'inclusions, exclusions i assimilacions.

L'article 136 de la LGSS inclou dins del concepte de treballadors per compte d'altri per assimilació les figures següents:

1. Personal d'alta direcció. El problema dels administradors socials i dels socis treballadors d'empreses capitalistes.

Quant a aquest personal pot ser alt càrrec sense més ni més o, alhora, ser soci de societats capitalistes o de responsabilitat limitada. També pot ser solament administrador o, alhora, treballador comú o especial de l'empresa.

Vegem les diferents situacions que preveu l'article 136.2.b i 136.2.c de la LGSS, que reprèn els termes de l'antiga disposició addicional 27a. de la LGSS:

a) Exclusió del sistema:

- Els socis que exerceixin només la funció de consellers en empreses capitalistes. Aquest supòsit comprèn els anomenats impròpiament, encara que és la terminologia legal, *consellers passius* que no exerceixin càrrecs d'administració específica ni tinguin control efectiu.
- Els socis, tant si són administradors com si no, de societats capitalistes l'objecte social de les quals no estigui constituït per l'exercici d'activitats professionals, sinó per la mera administració del patrimoni dels socis (art. 306.2 LGSS).

**b) Inclusió en el règim general:**

- El personal d'alta direcció, amb contracte laboral especial de l'article 2.1.a de l'ET sempre que no pertanyi a l'òrgan d'administració, excepte que per raó de la seva activitat correspongui incloure'ls com a treballadors per compte d'altri d'algun règim especial.
- Els socis treballadors de societats mercantils capitalistes, encara que formin part de l'òrgan d'administració, sempre que no tinguin una participació directa o indirecta majoritària en el capital social, ni posseeixin per qualsevol altre mitjà un control efectiu de la societat.
- Els consellers i administradors que formin part del seu òrgan d'administració. No n'hi ha prou que siguin administradors sense més ni mes sinó que han de dur a terme funcions de gerència o administració, tant si són retribuïts per tal càrrec com si perceben una altra remuneració (pel fet de treballar en un altre lloc), **sempre que no posseeixin control efectiu**. Estan inclosos en el règim general per assimilació, però sense la protecció de desocupació ni del fons de garantia salarial (FOGASA), sense que hi pugui haver la modalitat a temps parcial com a gerent o administrador (STS d'1 de juliol del 2002), ja que no hi ha contracte de treball. Si per una altra activitat hi hagués relació laboral, la condició d'administrador prevaldria sobre la hipotètica relació laboral comuna o especial.

No obstant això, els **socis treballadors de les societats laborals** (art. 136.2.d de la LGSS i llei 44/2015 de societats laborals, disp. final 1ª):

- **Si són de fins a vint-i-cinc treballadors**, encara que formin part de l'òrgan d'administració social, tant si tenen competències directives com si no, gaudeixen de tots els beneficis de la Seguretat Social de treballadors per compte d'altri que els correspongui segons l'activitat, i també de la protecció per desocupació i del FOGASA.
- **Si són de fins a vint-i-cinc treballadors o més**, si no són retribuïts per l'acompliment del càrrec, sempre que aquesta retribució no derivi indirectament de la seva relació laboral d'alt càrrec, si escau, també es beneficien d'una protecció plena. Entenem que és vigent la jurisprudència del Tribu-

nal Suprem anterior a la Llei 27/2011 (STS de 17 de maig de 1999, Rec. 3046/1998, i STS de 17 de febrer del 2009, Rec. 739/2008).

c) Inclusió en el règim d'**autònoms** (art. 305.2.b LGSS):

Els qui exerceixin funcions de gerència o administració o prestin serveis retribuïts per compte d'una societat mercantil capitalista sempre que posseeixin el *control efectiu* d'aquesta societat, sia per la seva participació directa o indirecta en el capital social o per qualsevol altre mitjà. La LGSS, en la redacció actual, recull com a criteri decisiu la participació accionarial, malgrat la debilitat del criteri, purament formal, i els inconvenients que pot comportar (canvis accionarials, compra i venda d'accions, etc.) i que es van posar de manifest en el vot particular en la sentència esmentada. Si l'activitat és marítimopesquera la inclusió es produeix en el REMAR (Llei 47/2015).

A aquest efecte s'estableixen una sèrie de **presumpcions de control efectiu**:

- Com a presumpció ***iuris et de iure***: quan posseeixin almenys la meitat del capital social (50 %). No admet prova en contra.
- Com a presumpcions ***iuris tantum*** (admet prova en contra):
- quan la participació sigui igual o superior a 1/3 del capital social.
- quan la participació sigui igual o superior a 1/4 de les accions, si té atribuït l'exercici de funcions de gerència i direcció.
- quan posseeixin almenys la meitat del capital social (50%), distribuït entre els seus parents (per consanguinitat, afinitat o adopció) fins al segon grau o mitjançant vincle conjugal.

No cal que el treballador sigui soci, sinó que n'hi ha prou que ho siguin els seus parents. Tant en l'ET (art. 1.3.e) com en la LGSS s'exigeixen els requisits de convivència i dependència econòmica perquè es presumeixi la no-laboralitat. Cal demostrar en contra d'aquesta presumpció que no es té el control efectiu i que no es tracta d'un treball exclòs de la relació laboral, tret que s'entengui que tots dos són coincidents.

### **Exemple**

Un treballador que treballa en una societat anònima com a tècnic de laboratori, en la qual té el 15% de les accions, i tenint en compte que els altres accionistes no són familiars, està enquadrat en el règim de treballadors per compte d'altri, malgrat que és soci.

En canvi, si es tractés d'una empresa en què els altres accionistes són els seus pares i un germà, que tinguessin el 85% de les accions entre tots tres, i en què el treballador convisqués amb la seva família, estaria enquadrat en règim de treballadors per compte propi.

Passaria això mateix si en lloc de ser tècnic de laboratori fos administrador de l'empresa amb el mateix percentatge de les accions del 15%, ja que preval la condició d'administrador.

Si, a més de ser tècnic de laboratori, fos administrador mancomunat en una societat laboral i no percebés cap remuneració com a tal, sinó només com a tècnic, estaria en règim de treballadors per compte d'altri. I també si estigués remunerat però la societat laboral tingués fins a vint-i-cinc socis treballadors.

**2. Conductors de vehicles de turisme al servei de particulars** (relació laboral especial, però en el règim general comú, no pas en el sistema especial de treballadors de la llar).

**3. Laics o seglars** que prestin serveis retribuïts en els establiments o dependències eclesiàstics.

**4.** Persones que prestin serveis retribuïts en les entitats i institucions de caràcter benèfic i social.

**5.** Personal contractat al servei de **notaries, registres de la propietat i altres oficines o centres semblants**. El notari, en canvi, està inclòs en el RETA (després del RD 1505/2003, de 28 de novembre) i també els Registradors de la Propietat, Mercantils i de Béns Mobles (disp. ad. 90ª llei 46/2014 LPE per a 2015).

**6. Alts càrrecs de naturalesa política i membres de les corporacions locals** amb dedicació exclusiva que no siguin funcionaris. Quan perceben retribucions per l'exercici del càrrec en règim de dedicació exclusiva són donats d'alta en el règim general, i el pagament de les quotes l'assumeixen les corporacions.

També els **parlamentaris** dels parlaments que subscriuguin un conveni especial.

**7.** Els càrrecs **representatius dels sindicats** que exerceixin **funcions sindicals de direcció** amb dedicació exclusiva o parcial i percebin una retribució (LO 37/2006, de 7 de desembre).

**8.** El **personal dependent de les administracions públiques, funcional i no funcional**, que està inclòs dins del règim general i no pas en un règim especial de funcionaris públics. Es tracta dels següents:



- El personal civil no funcionari dependent d'organismes, serveis o entitats de l'Estat de caràcter civil i d'organismes i entitats de l'Administració local.
- El personal civil no funcionari dependent d'establiments militars.
- Els funcionaris d'entitats estatals autònomes i organismes autònoms.
- Els funcionaris en pràctiques no subjectes al règim de classes passives (DA 3a. LO 30/1984, de reforma de la funció pública).
- Els funcionaris de les comunitats autònomes (DA 3a. LO 30/1984), que hagin ingressat o ingressin en cossos o escales pròpies.
- Els **funcionaris interins i d'ocupació**, suplents o substituïts i **alts càrrecs no funcionaris** (DA 5a. LGSS).
- Els **funcionaris de l'Administració local**. També s'hi inclouen els de la comunitat foral i entitats locals de Navarra. Contempla algunes peculiaritats en assistència sanitària (disp. ad. 7ª LGSS).
- Els **funcionaris públics i altre personal de nou ingrés** a què es refereix la disposició addicional tercera de la LGSS (que refon el RDL 13/2010) que hi accedeixin a partir de l'1 de gener de 2011. Es tracta del personal que s'especifica en l'article 2.1 del text refós de la Llei de classes passives de l'Estat, aprovat pel RDLeg 670/1987, de 30 d'abril, a excepció del comprès en la lletra e). Es tracta d'una inclusió amb peculiaritats, ja que conserven especialitats relatives a:
  - l'edat de jubilació forçosa,
  - les referides als tribunals mèdics competents per a la declaració d'incapacitat o inutilitat del funcionari.
  - algunes respecte del personal militar de caràcter no permanent i per al personal militar en general el règim de les pensions extraordinàries que preveu la normativa de classes passives de l'Estat.
  - La forma com es presta l'assistència sanitària
- Els **funcionaris internacionals o treballadors de l'Administració pública a l'estranger** o d'organitzacions internacionals, tret que el subjecte opti per incorporar-se a la del país de residència, si és possible.
- Els **treballadors o funcionaris d'organitzacions internacionals i de la Unió Europea** si formalitzen un conveni especial, per cobrir les pensions i l'assistència sanitària, tret que el subjecte opti per incorporar-se a la del país de residència, si és possible (disp. ad. 5ª de la LGSS).

**9. Els reclusos que facin treballs penitenciaris retribuïts** (art. 26 Llei general penitenciària, LGP), de manera que treballin en l'organisme autònom Treballs Penitenciaris.

**10. El clergat** diocesà de l'Església catòlica, ministres del culte d'altres confessions com la unió d'esglésies cristianes adventistes i les confessions evangèliques, israelites i musulmanes. No tenen la protecció d'accident de treball, maternitat i risc durant l'embaràs.

**11. El personal investigador**, entre el qual cal distingir els que estan en formació mitjançant **beques de recerca** dels que ja són investigadors formats, als quals, en aquesta fase, fan un **contracte laboral**. En la fase de formació no es dóna una protecció plena, ja que no inclou la protecció per desocupació. En la segona fase, de contracte laboral, la integració és plena.

**12. Les pràctiques laborals** (disp. ad. 6ª LGSS). La protecció social s'otorga com a contracte formatiu (RD 1513/2011, de 31 d'octubre). Per a joves aturats entre divuit i vint-i-cinc anys, titulats o amb qualificació professional, la mateixa que per a contracte de pràctiques, sense experiència laboral o no gaire (tres mesos com a màxim).

Les **pràctiques acadèmiques** externes, curriculars i extracurriculars, dels estudiants universitaris (disposició addicional 3a. de la Llei 27/2011, RD 1493/2011 de 24 d'octubre i Resolució de la TGSS de 4 de novembre de 2011, BOE de 12 de novembre). Es tracta de pràctiques formatives en empreses, institucions o entitats. Són assimilats a treballadors, a efectes de la Seguretat Social, els participants en programes de formació **retribuïts o remunerats**, tal com estableix l'article 1 del RD 1493/2011. Aquesta obligació comporta la preceptiva afiliació i alta per part de l'empresa, i la cotització, que només cobreix els conceptes de contingències comunes i professionals però no les partides del FOGASA, desocupació o formació professional. En tot cas, es tracta dels estudiants que fan pràctiques remunerades o reben algun tipus de contraprestació o ajuda per això. La cotització és la corresponent als contractes de formació i aprenentatge, i les seves prestacions, excepte la de desocupació. Però, tot i ser baixa, a més les empreses gaudeixen d'una bonificació del 100 % de la cotització a partir de l'1 d'agost de 2014 (RDL 8/2014).

Respecte dels estudiants que fan pràctiques no remunerades, els centres formatius estan obligats a subscriure una assegurança de responsabilitat civil, o bé a títol individual, o bé el que és més comú, de forma col·lectiva. Així, per exemple, un estudiant de grau o d'un màster que inclou pràctiques remunerades en empreses dins del pla d'estudis en connexió i d'acord amb les universitats.

**13. Els períodes de formació disp. ad. 6ª LGSS.** (RD 1493/2011, de 24 d'octubre, i Resolució de la TGSS de 4 de novembre del 2011). Només afecta **períodes posteriors** a l'entrada en vigor del Reial decret 1493/2011, això és, l'1 de novembre del 2011. Per als períodes de formació **anteriors** a la data

d'entrada en vigor de la Llei 27/2011, que comportin prestació econòmica, els interessats poden estipular un **conveni especial** propi per complementar els períodes de dos anys com a màxim. Els termes reglamentaris d'aquest conveni especial els estableix la disposició addicional 1a. del Reial decret 1593/2011.

**14. Els esportistes professionals** (RD 287/2003, de 7 de març) la relació laboral dels quals estigui regulada pel Reial decret 1065/1985, de 26 de juny. Els altres **esportistes d'alt nivell** estan inclosos en la Seguretat Social si resideixen a Espanya i formalitzen un conveni especial laboral regulat pel Reial decret 1065/1985, de 26 de juny.

**15. Els treballs temporals de col·laboració social** (art. 213.3 LGSS) i les **prestacions personals obligatòries** no donen lloc a relació laboral, però l'accident que es pugui produir es protegeix.

**16. Els treballadors amb discapacitat ocupats en els centres especials d'ocupació**, si bé es preveu la possibilitat d'establir normes específiques relatives a les seves condicions de treball i de Seguretat Social en consideració a les peculiars característiques de la seva activitat laboral (art. 13 de la LGSS).

Els **socis de cooperatives de treball associat** (art. 14 de la LGSS) poden optar com a assimilats per un règim de treballadors per compte d'altri o per un règim de treballadors per compte propi. En canvi estan en règim de treballadors per compte d'altri els d'explotació comunitària de la terra i els socis de treball de les altres cooperatives (art. 14 LGSS).

Les cooperatives han d'exercir l'opció en els seus estatuts, i només la podran modificar en els supòsits i les condicions que estableixi el Govern.

En tot cas, no són aplicables a les cooperatives de treball associat, ni a les cooperatives d'explotació comunitària de la terra ni als socis treballadors que les integren, les normes sobre cotització i prestacions del Fons de Garantia Salarial.

Els **socis treballadors de societats laborals**, en principi, si reuneixen la condició de treballador per compte d'altri, estan inclosos en el règim general o en algun dels règims especials, segons que correspongui. Respecte als membres dels òrgans d'administració d'aquestes societats cal ajustar-se al que hem dit més amunt.

Per exemple, quan quatre amics estudiants d'enginyeria formen una societat anònima laboral per fabricar certs components electrònics que han inventat. Treballen tots a l'empresa, cadascun amb un 25% de les accions, i duen a terme una administració de l'empresa de manera rotatòria no remunerada. Estan enquadrats en el règim general.

### 1.3.2. Exclusions

Cal tenir en compte, l'art. 12 de la LGSS i l'art. 137 per al règim general.

#### Familiars de l'empresari

L'article 12 de la LGSS exclou els familiars de l'empresari que convisquin amb ell i estiguin a càrrec seu, i en depenguin econòmicament, és a dir, el cònjuge, els descendents, ascendents i altres parents de l'empresari, per consanguinitat o afinitat fins al segon grau inclusivament i, si escau, per adopció, ocupats en el seu centre o centres de treball, quan convisquin a casa seva i estiguin al seu càrrec, tant si es tracta d'empreses familiars com si no, amb el mateix abast i requisits que ho fa l'article 1 de l'ET respecte al concepte de treballador per compte d'altri:

- És una presumpció *iuris tantum* per a cònjuge i fills sotmesos a pàtria potestat.
- Fins al segon grau de parentiu. No es considera familiar la filla d'un convivent *habiti uxorio* o parella de fet.

No obstant això l'art. 12 de la LGSS, que reprèn l'Estatut del treballador autònom (DA 10a. LO 20/2007), permet a l'autònom contractar com a treballador per compte d'altri un fill de menys de trenta anys o més gran amb especials dificultats per a la inserció laboral (DA 5a. LO 27/2009), encara que convisqui amb ell, si bé l'enquadrament no és ple perquè exclou les prestacions per desocupació.

Una vegada es compleixin els 30 anys, ja no es manté aquesta situació (RD 1382/2008 d'1 d'agost), llevat que es tracti de fills que, tot i tenir més de 30 anys, tinguin especials dificultats per a la seva inserció laboral. A aquests efectes, es considera que hi ha aquestes dificultats especials quan es tracti de persones amb paràlisi cerebral, persones amb una malaltia mental o persones amb discapacitat intel·lectual, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 33 per cent, i persones amb discapacitat física o sensorial, amb un grau de discapacitat reconegut igual o superior al 65 per cent (art. 12.1 de la LGSS).

#### Treballs marginals

També s'exclou del sistema de la Seguretat Social, en conjunt, les persones el treball de les quals pel que fa a la jornada i retribució es consideri marginal i no constitueixi el mitjà fonamental de vida.

D'altra banda, els treballs marginals no estan exclosos, sinó que constitueixen un supòsit de treball a temps parcial.

#### Vegeu també

Per al cas de societats familiars, vegeu més amunt quant a l'enquadrament de socis, administradors i familiars.

## **Serveis amistosos, benèvolos o de bon veïnatge**

Els treballs de voluntariat estan exclosos i la Llei del voluntariat social 6/1996, de 15 de gener (art. 6 i 8), obliga a protegir els voluntaris mitjançant una pòlissa d'assegurança privada.

## **Treballs inclosos en règims especials**

Finalment, cal assenyalar que estan exclosos del règim general els treballadors per compte d'altri que per raó de l'activitat estiguin inclosos en un règim especial, com els treballadors per compte d'altri del mar i els miners del carbó.

Les professions liberals col·legiades (metges, advocats, etc.) poden optar entre el RETA i la mutualitat de previsió social del col·legi, si n'hi ha, tenint en compte les previsions de la Llei 30/1995, d'ordenació de l'assegurança privada, recollida ara per la disp. ad. 18ª de la LGSS que deroga en aquest punt la disp. ad. 15ª de la llei 30/1995. Després de la Llei 27/2011, en cas d'opció per la mutualitat s'exigeixen unes quanties mínimes en l'acció protectora. Veure actualment la disp. ad. 9ª de la LGSS.

També pot ser que el professional opti per l'enquadrament en el RETA i alhora com a millora voluntària la protecció a càrrec de la mutualitat.

En cas que, a més de l'activitat com a professional liberal, s'hagi inclòs en el RETA que duu a terme activitats laborals per compte d'altri, es produeix una situació de pluriactivitat amb doble enquadrament.

### **1.4. Els sistemes especials**

Els **sistemes especials** no tenen especialitats que afectin aspectes substantius, sinó solament peculiaritats en actes d'enquadrament, afiliació, forma de cotització o recaptació (art. 11 LGSS i Ordre de 28 de desembre de 1966) de subjectes inclosos en el règim general, encara que no s'exclou que es puguin establir alguna vegada per a règims especials (per exemple, els treballadors agraris per compte propi que estan inclosos en el RETA com a sistema especial després de la LO 18/2007 i el RD 1382/2008, d'1 d'agost).

Són els següents (art. 43.2 RD 84/1996, de 26 de gener):

- empreses d'exhibició cinematogràfica, sales de ball, discoteques i sales de festa;
- manipulació i empaquetament de tomàquets frescos per colliters exportadors;
- manipulació i envasament de fruites i hortalisses i conserves vegetals;
- indústria resinera;
- serveis extraordinaris en l'hostaleria;
- enquestadors d'empreses d'estudis de mercat i opinió pública;

- estibadors portuaris.

I hi afegeix l'art. 136.2 a) i g) de la LGSS:

- dels treballadors de la llar (creat per la llei 27/2011), i
- dels treballadors agraris per compte d'altri (creat per la llei 28/2011).

En aquests casos, com treballadors de la llar i agraris per compte d'altri també hi ha especialitats en l'acció protectora.

Els treballadors que facin les operacions de **manipulació, empaquetatge, envasatge i comercialització del plàtan**, tant si aquestes labors es duen a terme en el lloc de producció del producte com fora d'aquest, i tant si provenen d'explotacions pròpies com de tercers, o bé es realitzin individualment o en comú, mitjançant qualsevol tipus d'associació o agrupació, incloses les diferents classes de cooperatives, estan en el règim general comú, sense constituir un sistema especial.

Els treballadors autònoms de la indústria i els serveis tenen també un règim especial (RETA) i hi estan inclosos com a sistema especial els agraris per compte propi (SETA) (art. 305.2 de la LGSS).

### **1.5. Prohibició d'inclusió múltiple obligatòria. Pluriocupació i pluriactivitat**

Les persones compreses en el camp d'aplicació del sistema de la Seguretat Social no poden estar incloses pel mateix treball, amb caràcter obligatori, en altres règims de previsió diferents dels que integren aquest sistema (art. 8 LGSS).

No obstant això, si es tracta de dues activitats incloses en el règim general, es dóna una situació de pluriocupació.

Si es duen a terme activitats que donin lloc a la inclusió de diversos règims de Seguretat Social es pot donar la inclusió en cadascun d'ells, i això dóna lloc a la pluriactivitat.

Si es duen a terme diverses activitats dins d'un règim especial, només escau una inclusió. Així, per exemple, el titular d'un bar i alhora d'una botiga, només pot tenir una inclusió en el RETA. No es dóna pluriocupació ni pluriactivitat.

## 2. Actes d'enquadrament. Inscripció d'empreses, llibre de matrícula, afiliació, altes i baixes

Els actes d'enquadrament són actes administratius declaratius amb els quals es formalitza la relació de Seguretat Social, i per això se'n diuen *actes instrumentals*. En els art. 15 i 16 de la LGSS es regulen amb caràcter general per a tot el sistema. I en els art. 139 i següents LGSS per al règim general.

L'obligació de constituir la relació recau sobre els subjectes obligats (normalment l'empresari o el treballador per compte propi). Són l'afiliació, altes i baixes i variacions de dades. L'Administració de la Seguretat Social s'encarrega de tramitar-la i de fer-ne el control formal. També la pot dur a terme d'ofici. El principal en relació amb el contractista ha de verificar que s'han dut a terme (art. 16.5 LGSS).

Quan es tracta de treballadors inclosos en el règim general els actes són els següents:

- Inscripció d'empreses i amb ella el document de proposició d'associació per a la cobertura de riscos professionals (opció d'assegurança) i opció de cobertura de la incapacitat temporal (opció de cobertura) per la mútua col·laboradora de la Seguretat Social (art. 138 LGSS).
- Afiliació (art. 139 LGSS).
- Altes i baixes (art. 139 LGSS).
- Cotització (art. 141 i següents LGSS).

Els actes d'enquadrament es poden fer en els mitjans tradicionals o servint-se de **mitjans electrònics informàtics i telemàtics** (art. 38 RD 84/1996, Ordre de 3 d'abril de 1995 i Resolució de 23 de maig de 1995).

Cal tenir en compte la regulació especial en els sistemes especials de treballadors agraris per compte d'altri i treballadors de la llar.

### 2.1. La inscripció d'empreses

L'empresari que comença les activitats ha de sol·licitar la **inscripció en la Seguretat Social** com a requisit previ i indispensable per a començar-les, quan ocupi treballadors per compte d'altri. També ha de comunicar la realització sobrevinguda d'activitats diferents i les variacions que es produeixin en les dades facilitades quan va sol·licitar la inscripció.

#### Quatre anys

Tots els documents, fins i tot en suport informàtic, relatius a actes d'enquadrament s'han de conservar durant quatre anys (art. 52 RD 84/1996, després de l'art. 35 LO 24/2001).

L'empresari és el subjecte obligat, però si no, es pot fer d'ofici.

En cas de comunitats de béns, l'entitat (o el primer comuner) és qui es considera com a tal. En altres col·lectius es precisa en l'article 10 del Reial decret 84/1996.

La inscripció es tramita en la TGSS (Direcció Provincial) o l'administració corresponent del domicili de l'empresa, mitjançant una sol·licitud de l'empresa, aportant una sèrie de dades.

La TGSS, mitjançant un acte administratiu, inscriu l'empresa i li atorga:

- un **número d'inscripció** per a individualitzar-la en el respectiu règim del sistema de la Seguretat Social;
- aquest número serveix com a primer i principal **codi de compte de cotització** i en principi es vincula al domicili de l'empresa. Hi ha altres comptes de cotització o altres números o codis de compte, però sempre es vinculen al primer i principal.

La inscripció és única i vàlida en els règims de Seguretat Social que es determini, en tot el territori nacional i per a tota la vida de la persona física o jurídica titular de l'empresa. S'ha de fer abans de començar les activitats.

No obstant això, l'empresari ha de comunicar les variacions que es produeixin en l'empresa i en les activitats que dugui a terme, els canvis de denominació, del domicili, de l'activitat econòmica, del recurs a subcontractació, de l'entitat que cobrirà els riscos professionals o la incapacitat temporal per causa comuna.

Amb la sol·licitud de la inscripció s'hi acompanyen altres actes d'enquadrament:

1. **L'opció d'assegurament**, això és, el document mitjançant el qual l'empresa opta per assegurar els riscos professionals per una o diverses mútues col·laboradores amb la Seguretat Social.

2. **L'opció de cobertura**, mitjançant la qual opta per cobrir les prestacions econòmiques per IT derivada de causes comunes, igualment per una mútua col·laboradora amb la Seguretat Social. L'opció la duen a terme centres de treball per cada província i una mútua en l'àmbit territorial de la qual estigui compresa l'empresa. L'opció per la cobertura d'IT la pot dur a terme la mateixa mútua que col·labora en la gestió dels riscos professionals.



La Tresoreria ha de remetre a la mútua o mútues un exemplar de la sol·licitud d'inscripció, del número assignat (i del codi de compte de cotització) i de la tarifació d'accidents de treball i malalties professionals. Amb això la mútua o mútues formalitzen el document d'associació amb aquestes dades.

L'opció d'assegurament és anual (de data a data de l'últim dia del mes), llevat d'alguna excepció, i tret que l'empresari decideixi canviar de mútua, o optar per l'INSS, s'entén prorrogada tàcitament per períodes de la mateixa durada fins al cessament de l'empresa.

L'empresa, els treballadors per compte propi i els titulars de centres o establiments han de portar un **llibre de visites** per centre de treball, amb algunes excepcions, en model oficial, en el qual constin les actuacions i visites practacades per la Inspecció de Treball i les diligències corresponents.

## 2.2. Afiliació

L'afiliació és l'acte administratiu mitjançant el qual es reconeix a la persona la condició d'inclosa en el sistema de la Seguretat Social quan és la primera vegada que fa una activitat determinant d'incloure-s'hi (arts. 15 i 16 LGSS).

Presenta els caràcters següents:

- És un acte únic, vàlid per a tota la vida i per a tot el sistema de la Seguretat Social, en qualsevol règim, encara que després es canviï d'empresa o activitat.
- L'afiliació és una obligació de l'empresari, i incomplir aquesta obligació és una infracció greu. S'ha de formular en model oficial o per qualsevol altre sistema establert. En cas que l'empresari incompleixi la seva obligació, el treballador pot instar la seva afiliació directament a l'organisme competent de l'Administració de la Seguretat Social. Aquest organisme també pot efectuar aquests actes d'ofici en els supòsits a què es refereix l'article 16.4 de la LGSS.
- La sol·licitud es dirigeix a la TGSS de la província en què estigui domiciliada l'empresa en què presta serveis el treballador.
- També ho pot fer d'ofici la TGSS com a conseqüència de l'actuació de la Inspecció de Treball, o segons les dades que obren en les entitats gestores o per qualsevol altre procediment. També es pot sol·licitar a instàncies del treballador en cas d'incompliment empresarial.

L'afiliació es registra en un fitxer general d'afiliació i a cada treballador li és assignat un número i li és expedit un document d'afiliació.

La sol·licitud d'afiliació implica, d'altra banda, l'alta inicial del treballador en el règim de la Seguretat Social que correspongui.

### **2.3. L'alta i les variacions d'aquesta alta. Situacions assimilades a l'alta**

#### **2.3.1. L'alta. Concepte i classes**

L'alta és l'acte administratiu mitjançant el qual es reconeix a la persona que comença una activitat o que està en una situació connexa amb una activitat la condició de compresa en el camp d'aplicació del règim de la Seguretat Social que correspongui segons la naturalesa de l'activitat o de la situació, amb els drets i obligacions corresponents.

Hi ha tres classes d'alta: alta real, situació assimilada a l'alta i alta presumpta o de ple dret.

1. **L'alta real** és la que es produeix amb l'ingrés en el treball i que es manté mentre el treballador presta els serveis.

2. Les **situacions assimilades a l'alta** o alta assimilada són les que apareixen creades i configurades pel legislador per a supòsits de suspensió de les activitats del treballador o d'extinció del contracte de treball en les quals es produiria la baixa en la relació de Seguretat Social i que, no obstant això, permeten mantenir-la i protegir així el treballador.

3. **L'alta presumpta o alta de ple dret** és la situació en què hi ha activitat normal de treball i, per tant, hi hauria d'haver alta real, però en la qual l'empresari ha incomplert les obligacions que tenia, i per això el legislador atorga la protecció automàticament al treballador, de manera que aquest treballador no hagi de suportar les conseqüències de l'incompliment empresarial (principi d'automaticitat de les prestacions).

#### **2.3.2. Alta real**

L'alta real es dona quan comença el treball, incloent-hi el període de prova.

## Subjectes obligats

Els subjectes obligats, el termini, la forma i el procediment són els que ja hem assenyalat per a l'afiliació. No obstant això, hi ha algunes especialitats en relació amb l'afiliació.

Així, és una obligació que té l'empresa quan es duu a terme la prestació de serveis, però també quan el treballador és traslladat a un centre de treball del mateix empresari situat en una província diferent. L'empresa l'ha de donar de baixa en la província de procedència i d'alta en la nova. També s'ha de fer aquesta tramitació quan, fins i tot dins de la mateixa província, els treballadors hagin canviat de compte de cotització o siguin adscrits a un altre de diferent.

Les sol·licituds d'alta han d'estar signades per l'empresari i pel treballador.

## Terminis i efectes

La sol·licitud d'afiliació o alta s'ha de dur a terme en el moment en què el treballador ingressa en l'empresa. El compliment d'aquestes obligacions s'ha d'ajustar, quant a la forma, els terminis i el procediment, al que estigui establert reglamentàriament (art. 140.1 LGSS).

Han de presentar-se per l'empresa **abans del començament de la prestació de serveis** del treballador sense que l'antelació pugui ser superior a seixanta dies naturals.

En tot cas, les altes, encara que s'han de formalitzar abans de començar la prestació dels serveis, només són efectives a partir del dia en què comença l'activitat.

L'alta, com en l'afiliació, es pot produir d'ofici, per actuació inspectora o a sol·licitud del treballador. En aquests casos els efectes són diferents, perquè ja no són els de la data del començament dels serveis, sinó els següents:

- el **dia en què l'empresari o el treballador formula la sol·licitud**;
- la **data en què els fets són coneguts**, quan la Tresoreria practica d'ofici les altes;
- la **data de l'actuació inspectora**, excepte en cas que aquesta actuació hagi estat promoguda per ordre superior, a instàncies de les entitats gestores o per denúncia, queixa o petició expressa, supòsits en què els efectes es retrotrauran a la data en què s'hagin produït aquestes iniciatives.

La data d'efectes és la del començament dels serveis, malgrat que no s'hagi tramitat l'alta, quan s'hagin ingressat les quotes dins del termini.

L'afiliació i altes successives sol·licitades fora de termini per l'empresari o el treballador no tenen cap efecte retroactiu. Quan aquests actes es practiquin d'ofici, la seva eficàcia temporal i imputació de responsabilitats resultants són les que es determinen en aquesta Llei i les seves disposicions d'aplicació i desplegament (art. 140.2 LGSS).

Fora d'aquest supòsit, quan l'empresari hagi incomplert les obligacions de tramitar o donar d'alta (i normalment també de cotitzar), els efectes per al treballador són perjudicials, ja que la Seguretat Social no assumeix la protecció si no és a partir de la data assenyalada abans, de manera que l'empresa és responsable pels períodes de treball d'abans de l'alta tant de la cotització com de les prestacions. Així, doncs, l'alta en aquests casos no té efecte retroactiu per a traslladar la responsabilitat en matèria de prestacions a la Seguretat Social.

Aquesta rigidesa, però, ha estat matisada i suavitzada per la jurisprudència en els casos en què l'empresari regularitza la situació i ingressa les quotes anteriors a la formalització de l'alta amb els recàrrecs corresponents abans que sobrevingui el fet causant. En aquest cas la jurisprudència dóna validesa a aquestes quotes i, per tant, a la relació d'assegurament (art. 35 RD 84/1996).

### **Especialitats**

Hi ha especialitats pel que fa als actes d'enquadrament quan es tracta de cooperatives de treball associat, estrangers, personal contractat al servei de l'Administració pública a l'estranger, funcionaris públics integrats en el règim general i altres col·lectius, i en els sistemes especials.

En cas de pluriocupació el treballador ha de comunicar aquesta situació als empresaris i a la delegació provincial de la Tresoreria. L'empresari ha de fer esment d'aquesta situació en tramitar les altes i baixes.

### **2.3.3. Situacions assimilades a l'alta**

Les situacions **assimilades a l'alta** són més nombroses i la creació obeeix al pes històric que ha tingut el requisit d'estar d'alta per a causar dret a les prestacions de la Seguretat Social. Aquestes situacions, tant si són de creació legal (art. 166 LGSS i art. 36 RD 84/1996) com jurisprudencial, són les següents:

- La situació legal de desocupació total durant la qual el treballador percep prestació per aquesta contingència.
- El període corresponent a vacances retribuïdes de què no s'hagi beneficiat el treballador abans d'acabar el contracte.
- L'atur involuntari que subsisteixi després d'esgotar les prestacions de desocupació o perquè no s'hagi accedit a aquestes prestacions o pel fet d'estar

exclòs de la prestació. S'exigeix el requisit d'inscripció ininterrompuda en l'oficina d'ocupació, excepte causa justificada.

- L'excedència forçosa, fins i tot la motivada per l'aplicació de la Llei 53/1984, d'incompatibilitats en el sector públic.
- L'excedència per cura de fill, de menor acollit, permanent o provisional, o de familiar o de víctima de violència de gènere, de l'article 46.3 de l'ET.
- La suspensió del contracte per víctima de violència de gènere.
- El trasllat per l'empresa fora del territori nacional.
- La subscripció de conveni especial amb la Seguretat Social.
- La incapacitat temporal (art. 144 LGSS).
- Els períodes d'inactivitat entre campanya i campanya dels treballadors de temporada.
- La vaga i el tancament patronal, legals (art. 166.7 LGSS i ordres de 30 d'abril i 30 de juny de 1977).
- El període corresponent a salaris de tramitació per acomiadament improcedent. En aquest cas l'empresari ha d'instar l'alta (amb l'acomiadament es va donar de baixa el treballador) amb efectes des de la data de l'acomiadament o extinció inicial, i la cotització per aquest període.
- El període dels noranta dies següents a la baixa és assimilació a l'alta, però només a l'efecte d'assistència sanitària.
- En general, la percepció de prestacions de la Seguretat Social tant en la modalitat contributiva com no contributiva.

Hi ha, finalment, determinades situacions suspensives del contracte de treball en les quals no es preveu expressament el manteniment de l'alta, ni es consideren situacions assimilades a l'alta: suspensió d'ocupació i sou, i privació de llibertat fins que recaigui una sentència condemnatòria. No obstant això, hi ha jurisprudència que les considera.

### 2.3.4. Alta mitjançant conveni especial

El conveni especial és una institució que permet al treballador mantenir l'alta i la relació de Seguretat Social cotitzant a càrrec seu en els casos en què es produiria la baixa. L'objectiu d'aquest conveni, però, és més ampli, i es pot fer servir també per a completar la carrera d'assegurança del treballador en els casos en què es manté l'alta o la situació assimilada a l'alta, però no hi ha obligació de cotitzar o es cotitza per una quantia mínima.

Aquest conveni el regulen l'article 125 de la LGSS i l'Ordre de 10 d'octubre del 2003 i les seves modificacions posteriors. Podem distingir diverses modalitats:

1. Conveni especial **per a mantenir l'alta** dels treballadors que causin baixa en la Seguretat Social i no quedin enquadrats en un altre règim amb el qual tinguin previst un còmput recíproc de cotitzacions del Reial decret 691/1991, sempre que ho sol·licitin en el termini dels noranta dies posteriors a la baixa i reuneixin el període mínim de cotització de mil vuitanta dies en els dotze anys immediatament anteriors a la baixa. Mitjançant aquest conveni es poden cobrir les prestacions següents:

- Incapacitat permanent per causa comuna.
- Mort i supervivència per causa comuna.
- Jubilació.
- Assistència sanitària.

2. Conveni especial per a mantenir l'alta i la cotització en supòsits específics:

- L'exercici de càrrec públic per mandat parlamentari.
- La situació dels funcionaris no residents d'organitzacions internacionals.
- El trasllat per l'empresa fora del territori nacional.
- Els emigrants.
- Els esportistes d'elit o alt nivell.

3. També s'estableix l'obligació de subscriure un conveni especial **en cas d'extinció de contractes de treball per expedient de regulació d'ocupació de treballadors de més de cinquanta-cinc anys**, que no fossin mutualistes abans de l'1 de gener de 1967, excepte quan es tracti d'empreses culpables en un procediment concursal (art. 51 ET i disp. ad. 13ª LGSS).

Les cotitzacions corresponents al conveni són a càrrec de l'empresari amb caràcter general fins a adquirir l'interessat la condició de pensionista per jubilació o d'incapacitat permanent en qualsevol dels règims del sistema de la Seguretat Social. Les cotitzacions són a càrrec de l'empresari fins que el treballador compleixi 61 o 63 anys, segons que procedeixin d'expedients de regulació

d'ocupació aprovats per causes econòmiques o per altres causes i a càrrec del treballador des dels 61 o 63 anys fins a complir l'edat de jubilació o fins que accedeixi a la pensió de jubilació anticipada.

Incomplir l'obligació de subscriure el conveni especial en els supòsits que estableix l'article 51.15 de l'Estatut dels treballadors és infracció (art. 23.i LISOS).

4. Conveni especial per a **completar la cotització** en supòsits de vaga legal o tancament patronal, treball a temps parcial, jornada reduïda i subsidi de desocupació de prejubilació. En aquest últim supòsit també s'hi inclouen els fixos discontinus.

5. El conveni especial com a via d'inclusió en la Seguretat Social dels **cuidadors no professionals** en l'àmbit de la Llei 39/2006, de la dependència (RD 615/2007, d'11 de maig). És voluntari després del Reial decret llei 20/2020.

6. Conveni especial per a **cobrir els períodes de formació** (DA 1a. RD 1593/2011).

La cotització en la majoria dels convenis especials és a càrrec del treballador segons una base de cotització que ha de triar cada any depenent dels seus interessos, entre un mínim (la base mínima de cotització) i un màxim. Segons les prestacions compreses s'apliquen els coeficients corresponents. Altres vegades la cotització és a càrrec de nous subjectes (per exemple, el mandat parlamentari) o de l'empresa mateixa (trasllat per l'empresa fora del territori nacional).

### **2.3.5. Mecanismes legislatius i jurisprudencials de relativització del requisit de l'alta**

#### **Mecanismes legislatius**

D'entrada, cal assenyalar que no s'exigeix el requisit de l'alta per a les pensions de jubilació i invalidesa (en els graus d'absoluta o gran invalidesa derivada de malaltia comuna), mort i supervivència, si es reuneix una cotització mínima de quinze anys (art. 205.4, 195.3 i 219.1 de la LGSS).

#### **Interpretació jurisprudencial humanitzadora**

La jurisprudència, per la seva banda, a vegades fa una interpretació humanitzadora del requisit de l'alta per no deixar desprotegit el treballador. Així, analitza la vida i trajectòria del treballador i les circumstàncies de cada cas per a entendre que, si reuneix prou cotització i ha mantingut una carrera regular d'assegurança tota la vida, no es complirien les finalitats constitucionals protectores de la Seguretat Social si, per no haver estat d'alta en el moment de produir-se el fet causant, es deixava sense protecció el treballador. Per això, en aquests casos entén que no fa falta l'alta.

Per exemple, un treballador que després de treballar tota la vida és acomiadat quan té cinquanta-quatre anys esgota prestacions per desocupació, no troba feina, acaba essent drogoaddicte, es mor de sobredosi sense haver mantingut la situació assimilada a l'alta mitjançant la inscripció ininterrompuda en les oficines d'ocupació, i deixa vídua i orfes. La interpretació humanitària fa que no s'exigeixi el requisit de l'alta per a atorgar les pensions que se'n derivin.

### 2.3.6. Alta presumpta o de ple dret

L'alta presumpta o de ple dret es produeix en els supòsits en què, donant-se treball efectiu i per tant situació normal d'alta real, l'empresa ha incomplert l'obligació d'afiliar, donar d'alta i cotitzar (art. 166 LGSS). En aquests casos, malgrat l'incompliment empresarial, la Seguretat Social protegeix automàticament el treballador sense perjudici de dirigir-se contra l'empresari responsable. És a dir, l'alta presumpta protegeix el treballador, però això no impedeix l'obligació dels empresaris de sol·licitar l'alta dels seus treballadors en el règim general, d'acord amb el que disposa l'article 139 de la LGSS, i de la responsabilitat empresarial que sigui procedent.

Segons l'article 166.4 de la LGSS, es dona alta presumpta o de ple dret en els casos següents:

- prestacions derivades de contingència professionals,
- desocupació,
- assistència sanitària per causes comú,
- jubilació a edat ordinària, no anticipada.

En cas de jubilació a edat ordinària hi ha automaticitat de les prestacions perquè no s'exigeix el requisit de l'alta. No passa així, però, en cas de jubilació anticipada.

El Govern, a proposta del titular del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social i amb la determinació prèvia dels recursos financers necessaris, pot estendre la presumpció d'alta a què es refereix l'apartat anterior a alguna o algunes de la resta de contingències que regula aquest títol.

### 2.4. La baixa

La baixa és efectiva des de la data del cessament en el treball, sempre que s'hagi comunicat en el model oficial i dins del termini dels sis dies naturals següents al cessament en el treball (tret que s'autoritzi altres terminis) i sempre que no es continuï la prestació de treball (art. 35.2 RD 84/1996).

Si el treballador continua treballant, la baixa, encara que l'empresari l'hagi tramitada, no tindrà efectes alliberadors ni produirà efectes perjudicials per a les prestacions del treballador.



En els casos en què no se sol·liciti la baixa, o es formuli fora de termini i en un model o mitjà diferent dels establerts, no s'extingeix l'obligació de cotitzar fins al dia en què la Tresoreria conegui el cessament o fins al dia en què es produeixi l'actuació inspectora o es rebin els documents.

No obstant això, els interessats poden provar que el cessament en l'activitat, en la prestació de serveis o en la prestació de què es tracti va tenir lloc en una altra data a l'efecte de l'obligació de cotitzar.

La TGSS pot donar de baixa d'ofici quan es comprovi mitjançant la Inspecció de Treball, els serveis de col·locació o per un altre procediment la inobservança de les obligacions empresarials, sempre que el treballador hagi deixat de prestar realment els serveis.

El comunicat de baixa s'ha de tramitar a la Tresoreria, que el retorna per duplicat diligenciat degudament, si accepta la baixa. En cas de negativa, ha de resoldre mitjançant un acord motivat. Els comunicats s'han de conservar cinc anys.

## **2.5. Actes d'enquadrament i competència jurisdiccional**

Els actes d'enquadrament són actes sobre el coneixement dels quals tradicionalment ha estat competent la jurisdicció social, tant sobre la procedència o no (altes, baixes, etc.) com sobre els efectes que té en les prestacions.

Ara bé, en aquests actes, com que també presenten un altre aspecte, el recaptatori, ja que incideixen sobre les obligacions de cotització i recaptació, i com que sobre aquesta matèria hi té competència la jurisdicció contenciosa administrativa, sovint es plantegen problemes de delimitació. Per això, l'article 3.f de la Llei de Jurisdicció Social (LJS) trasllada a la jurisdicció contenciosa administrativa la competència sobre els actes d'enquadrament, és a dir, sobre inscripció d'empreses, formalització de la protecció enfront dels riscos professionals, tarifació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors.

No obstant això, la declaració d'existència o no de relació laboral és competència de la jurisdicció social, o si es tracta d'un contracte a temps complet o parcial, i el reconeixement de les prestacions, de manera que exigeix tenir en compte les situacions d'alta i cotització prèvia.

## 3. La gestió

### 3.1. Formes

La gestió del sistema de Seguretat Social correspon als poders públics (art. 41 CE) i d'acord amb una sèrie de principis (art. 66 i següents de la LGSS). La regula el Reial decret 2583/1996 i el Reial decret 1335/2005.

No obstant això, hi pot haver col·laboració entre treballadors i empresaris (els empresaris, individualment o mitjançant les mútues col·laboradores), sense perjudici d'altres formes de participació dels interessats (art. 129.1 CE i art. 4.2 LGSS).

La gestió del sistema de Seguretat Social s'estructura de la manera següent:

- Gestió encomanada de manera específica a les **entitats gestores** (art. 66 LGSS) i organismes autònoms de la Seguretat Social (Institut Nacional de la Seguretat Social [INSS], Institut Nacional de Gestió Sanitària [Ingesa], Institut de Gent Gran i Serveis Socials [Imserso], Institut Social de la Marina [ISM] i Servei Públic d'Ocupació Estatal [SEPEE]).
- Gestió atribuïda als **serveis comuns** de la Seguretat Social (Tresoreria General de la Seguretat Social [TGSS], Gerència d'Informàtica i Servei Jurídic de l'Administració de la Seguretat Social) (arts. 73 i 74 LGSS).
- **Col·laboració en la gestió** duta a terme per altres persones o entitats en règim de col·laboració (mútues col·laboradores amb la Seguretat Social i empreses col·laboradores) (arts. 69, 102 i 257 LGSS).

### 3.2. Entitats gestores de la Seguretat Social

Són entitats de naturalesa de dret públic amb capacitat jurídica per al compliment de les seves finalitats. Formen part del sector públic a l'efecte de la Llei de contractes de les administracions públiques (art. 68 LGSS).

#### 3.2.1. Institut Nacional de la Seguretat Social

Entre les **funcions** de l'Institut Nacional de la Seguretat Social destaquem les més importants:

- Reconeixement i control del dret a les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social en la modalitat contributiva, sense perjudici de

les competències atribuïdes al SEPEE, en matèria de prestacions per desocupació, i a l'ISM en relació amb el règim de treballadors del mar.

- Reconeixement i control del dret a les prestacions familiars de la Seguretat Social.
- Reconeixement i control de la condició de persona assegurada i beneficiària, sia com a titular, familiar o assimilada, a l'efecte de la cobertura sanitària.
- Participació en la negociació i execució dels convenis internacionals de Seguretat Social i pertinença a associacions i organismes internacionals.
- Gestió i funcionament del Registre de Prestacions Socials Públiques que estableix el Reial decret 397/1996, d'1 de març.
- En matèria d'incapacitats laborals, l'INSS, amb independència de l'entitat gestora o col·laboradora que cobreixi la contingència que s'intenti avaluar, té la competència de qualificar i revisar la incapacitat i de reconèixer el dret a les prestacions econòmiques contributives de la Seguretat Social per incapacitat permanent, en els diferents graus que té, i de determinar les contingències causants d'aquesta incapacitat. També té la competència de determinar, si escau, la mútua o empresa col·laboradora responsable de les prestacions, de declarar la responsabilitat empresarial que correspongui per falta d'alta, cotització o mesures de seguretat i salut laboral en el treball, i de determinar el percentatge en què, si escau, s'han d'incrementar les prestacions econòmiques.

### **3.2.2. Institut Nacional de Gestió Sanitària**

L'Institut Nacional de Gestió Sanitària s'encarrega de la gestió dels drets i obligacions de l'extingit Insalud, que inclou la gestió i administració del personal, centres, serveis i establiments sanitaris i la gestió de les prestacions sanitàries en l'àmbit de les ciutats de Ceuta i Melilla (art. 15 RD 840/2002).

Les competències que va anar perdent l'Insalud les van assumir les altres comunitats autònomes. Avui dia, cada comunitat autònoma té constituït el seu propi Servei de Salut, dependent dels òrgans de govern de les comunitats, al qual competeix l'execució de la prestació d'assistència sanitària en els termes que al seu moment tenia encomanats l'Insalud.

### **3.2.3. El Servei Públic d'Ocupació Estatal**

És l'organisme autònom de l'Administració general de l'Estat, al qual s'encomana l'ordenació, desenvolupament i seguiment dels programes i mesures de la política d'ocupació, a més de la gestió i el control de les prestacions

per desocupació (reconeixement, suspensió, extinció i represa de les prestacions) (art. 294 de la LGSS). També les ajudes econòmiques d'acompanyament per a la requalificació professional. Les polítiques actives corresponen als serveis d'ocupació autonòmics.

### **3.2.4. Institut Social de la Marina**

S'encarrega dels actes d'enquadrament, incloent-hi la recaptació, i de la gestió de totes les prestacions, incloent-hi l'assistència sanitària i les prestacions de desocupació i cessament d'activitat dels treballadors del mar (lleï 47/2015).

### **3.2.5. Institut de Gent Gran i Serveis Socials**

S'encarrega:

- de la gestió de les pensions d'invalidesa i jubilació, en les modalitats no contributives, i
- de la gestió dels serveis complementaris de les prestacions del sistema de Seguretat Social, de les prestacions econòmiques dels discapacitats i dels plans de serveis socials d'àmbit estatal en les àrees de gent gran i de persones dependents.

### **3.2.6. Òrgans de gestió, participació en el control i la vigilància**

En les entitats gestores es preveuen, al costat dels òrgans de direcció, òrgans de vigilància i control.

Els de direcció són el consell general, la comissió executiva estatal i les provincials.

En aquests òrgans hi ha participació de les organitzacions sindicals i patronals.

### **3.2.7. Serveis comuns de la Seguretat Social**

Els **serveis comuns** assumeixen competències universals de tot el sistema de la Seguretat Social, i hi centralitzen les funcions que si no haurien de fer independentment cadascuna de les entitats gestores, de manera que trauria eficàcia i unitat a la gestió.

Avui dia, la Tresoreria General de la Seguretat Social, la Gerència d'Informàtica i el Servei Jurídic de l'Administració de la Seguretat Social constitueixen els anomenats *serveis comuns*.

### **Tresoreria General de la Seguretat Social**

- Té competència sobre la inscripció d'empreses i afiliació, les altes i baixes dels treballadors, la recaptació de les quotes i dels altres ingressos, i la gestió del règim econòmic de la Seguretat Social.
- Exerceix la titularitat, gestió i administració dels béns i drets que constitueixen el patrimoni únic de la Seguretat Social.

### **Gerència d'Informàtica**

S'encarrega de les qüestions d'informàtica i de sistemes de tecnologies de la informació i de les telecomunicacions de les entitats gestores de la Seguretat Social.

### **Servei Jurídic de l'Administració de la Seguretat Social**

Li correspon l'exercici de les funcions i competències relatives a l'assessorament jurídic, i també a la representació i defensa en judici, de les entitats gestores i serveis comuns de la Seguretat Social.

## 4. La col·laboració en la gestió de la Seguretat Social

Al costat de les entitats gestores de la Seguretat Social hi ha la possibilitat de la **col·laboració en la gestió de la Seguretat Social**, que la poden dur a terme les persones o entitats següents (art. 79 LGSS):

- Les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social.
- Les empreses, considerades individualment.
- Les associacions, fundacions i entitats públiques i privades, inscrites prèviament en un registre públic.

La col·laboració en la gestió significa una mera cooperació per al desenvolupament d'un servei públic de titularitat estatal sense que es doni una incorporació a la seva estructura organitzativa.

### 4.1. Les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social

Les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social (d'ara endavant, **mútues**) són les associacions d'empresaris que, autoritzades degudament pel Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, **sense ànim de lucre** estan constituïdes per empresaris amb l'objectiu principal de **col·laborar en la gestió** de la Seguretat Social, sense perjudici de fer altres prestacions, serveis i activitats que li siguin atribuïts legalment, **sota la tutela i direcció d'aquell Ministeri** (art. 80 de la LGSS). Formen part del sector públic estatal de caràcter administratiu, de conformitat amb la naturalesa pública de les seves funcions i els recursos econòmics que gestionen, sense perjudici de la naturalesa privada de l'entitat.

Per a constituir-se, una mútua col·laboradora amb la Seguretat Social ha de complir els **requisits** següents (art. 81 LGSS i 9 RMATMP):

- La concurrència d'un mínim de cinquanta empresaris que ocupin almenys trenta mil treballadors per compte d'altri, amb un volum de quotes no inferior al que es determini per reglament.
- L'activitat ha d'estar limitada a la col·laboració en la gestió de les prestacions i serveis esmentats abans.
- La constitució d'una fiança.

- Que hi hagi l'autorització del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, amb l'aprovació prèvia dels estatuts de la mútua, i inscripció en el registre administratiu que en depengui.

La relació de la MATMP i l'empresari es regeix per un “**conveni d'associació**” (art. 85 LGSS) concertat entre aquella i l'empresari d'un termini màxim de vigència d'un any. És prorrogable cada any de manera tàcita, excepte una denúncia de l'empresari en contra, notificada degudament, amb un mes d'antelació, com a mínim, a la data del venciment.

Ha de servir per a protegir en la mateixa entitat tots els treballadors al servei de l'empresari associat corresponents a centres de treball situats a la mateixa província, sempre que estigui compresa en l'àmbit territorial de la mútua d'accidents. Les mútues poden exercir l'activitat de col·laboració amb la Seguretat Social arreu del territori de l'Estat.

Les mútues han d'acceptar per força tota sol·licitud d'associació adequada que formulin respecte al seu personal empresaris compresos en el seu àmbit d'actuació.

En cas que els empresaris associats incompleixin les obligacions en matèria d'afiliació al sistema de la Seguretat Social, altes i baixes i cotització a la Seguretat Social, la mútua no pot procedir a la resolució o suspensió del conveni d'associació i queda obligada a fer-se càrrec de les prestacions econòmiques i sanitàries a què tinguin dret els treballadors ocupats per aquells empresaris, sense perjudici de les accions legals que es prevegin per al rescabament dels imports corresponents (art. 84 de la LGSS).

Les mútues es financen amb els ingressos procedents de les quotes de la Seguretat Social obtingudes per la gestió que han fet les mútues –l'import dels quals abona la TGSS–, els béns mobles o immobles en què es puguin invertir aquests ingressos, i les rendes, rendiments, drets, accions i recursos que hi estiguin relacionats. Formen part del **patrimoni de la Seguretat Social** i estan destinats al compliment de les finalitats de la Seguretat Social també (art. 80 i 103 de la LGSS).

Les mútues tenen per objecte el desenvolupament, mitjançant la col·laboració amb el Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, de les activitats següents de la Seguretat Social:

- a) La gestió de les prestacions econòmiques i de l'assistència sanitària, inclosa la rehabilitació, compreses en la protecció de les contingències d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, i també de les activitats de prevenció de les mateixes contingències que dispensa l'acció protectora.

- b) La gestió de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes.
- c) La gestió de les prestacions per risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.
- d) La gestió de les prestacions econòmiques per cessament en l'activitat dels treballadors per compte propi, en els termes que estableix el títol V.
- e) La gestió de la prestació per a tenir cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu.
- f) Les altres activitats de la Seguretat Social que els siguin atribuïdes legalment.

Les prestacions i els serveis atribuïts a la gestió de les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social formen part de l'acció protectora del sistema i es dispensen a favor dels treballadors al servei dels empresaris associats i dels treballadors per compte propi, adherits de conformitat amb les normes del règim de la Seguretat Social en què estiguin enquadrats i amb el mateix abast que dispensen les entitats gestores en els supòsits atribuïts a aquestes, amb les particularitats que estableix l'art. 82 de la LGSS.

Assumeixen el cost derivat de les prestacions per causa d'accident de treball i malalties professionals que ha tingut el personal al servei dels empresaris associats i els serveis i activitats preventius que hi estan relacionats, i també els serveis de recuperació.

Les mútues també assumeixen la gestió dels riscos professionals i la cobertura de la prestació per incapacitat temporal dels **treballadors per compte propi del RETA**.

Els empresaris associats a la mútua tenen una **responsabilitat mancomunada, subsidiària i il·limitada** (arts. 80 i 100 de la LGSS). Cada empresari associat respon il·limitadament amb el seu patrimoni de la part alíquota que li correspon del deute de la mútua.

Respecte de les **contingències professionals**, correspon a les mútues la determinació inicial del caràcter professional de la contingència, sense perjudici de la seva possible revisió o qualificació per part de l'entitat gestora competent d'acord amb les normes d'aplicació.

Els actes que dictin les mútues, pels quals reconeguin, suspenguin, anul·lin o extingeixin drets en els supòsits atribuïts a aquestes, han de ser motivats i s'han de formalitzar per escrit, i la seva eficàcia està supeditada a la notificació a l'interessat. Així mateix, s'han de notificar a l'empresari quan el beneficiari mantingui una relació laboral i produeixin efectes en aquesta.



Les mútues poden formalitzar i expedir els corresponents comunicats de baixa, de confirmació de baixa o d'alta, i si escau els informes mèdics complementaris i la declaració del dret al subsidi, i la denegació, suspensió, anul·lació i declaració d'extinció d'aquest subsidi, en els processos d'incapacitat temporal derivats de contingències professionals (art. 61.2 RMATMP).

Així mateix, les mútues, per a prestar l'assistència sanitària i recuperadora, han de disposar de mitjans propis, instal·lacions i serveis sanitaris i recuperadors. No obstant això, poden contractar la prestació de serveis professionals clínics amb persones físiques o jurídiques en les instal·lacions i serveis, quan ho facin aconsellable raons d'especialitat, volum de gestió o altres circumstàncies concurrents. Pot dur a terme les prestacions d'assistència sanitària i les prestacions recuperadores mitjançant un concert amb mitjans privats.

Quant a la **gestió de la IT per contingències comunes**, segons l'art. 82 de la LGSS correspon a les mútues la gestió de la prestació econòmica, que comprèn la funció de declaració del dret a la prestació econòmica, i les de denegació, suspensió, anul·lació i declaració d'extinció d'aquest dret, sense perjudici del control sanitari de les altes i baixes mèdiques per part dels serveis públics de salut i dels efectes atribuïts als comunicats mèdics en aquesta Llei i en les seves normes de desplegament. No obstant això, es poden fer propostes motivades d'alta d'acord amb el que preveu l'art. 82.4 de la LGSS davant la Inspecció Mèdica dels Serveis Públics de Salut o en cas d'estimació de la seva petició o de falta de resposta per part d'aquesta entre les entitats gestores.

També poden dur a terme **actes de control i seguiment de la prestació econòmica**, dirigits a comprovar la concurrència dels fets que originen la situació de necessitat i dels requisits que condicionen el naixement o manteniment del dret, i també els exàmens i reconeixements mèdics. Les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social poden efectuar els actes esmentats a partir del dia de la baixa mèdica i, respecte de les citacions per a examen o reconeixement mèdic, la incompareixença injustificada del beneficiari és causa d'extinció del dret a la prestació econòmica, de conformitat amb el que estableix l'art. 174 LGSS, en els termes que s'estableixin reglamentàriament, sense perjudici de la suspensió cautelar que preveu l'article 175.3 LGSS.

Així mateix, les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social poden fer proves diagnòstiques i tractaments terapèutics i rehabilitadors, amb la finalitat d'evitar la prolongació innecessària dels processos previstos en aquesta disposició, amb l'autorització prèvia del metge del servei públic de salut i el consentiment informat del pacient. Es fan principalment en els centres assistencials gestionats per les mútues per a dispensar l'assistència derivada de les contingències professionals, en el marge que permeti el seu aprofitament. En cap cas les proves i tractaments no poden representar l'assumpció de la prestació d'assistència sanitària derivada de contingències comunes ni donar lloc a la dotació de recursos destinats a aquesta última. No obstant això, a aquests efec-

tes també poden subscriure convenis i acords amb les entitats gestores de la Seguretat Social i amb els serveis públics de salut, amb l'autorització prèvia del Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social.

Les prestacions per incapacitat permanent i mort en què consisteixin es fan efectives ingressant el valor actual del cost de capital d'aquestes prestacions en la TGSS. Les prestacions que no siguin pensions, en canvi, les abona directament la mútua al treballador.

En els òrgans de govern es preveu la participació i control de les organitzacions patronals i sindicals més representatives, per mitjà de la comissió de control i seguiment (arts. 85 i 89 de la LGSS).

## **4.2. La col·laboració de les empreses en la gestió de la Seguretat Social**

Les empreses, considerades individualment i en relació amb el seu propi personal, poden **col·laborar, obligatòriament o voluntàriament**, en la gestió de la Seguretat Social en alguna de les formes que estableix l'article 102 de la LGSS de manera exclusiva. Aquesta col·laboració la regula l'Ordre de 25 de novembre de 1966.

### **4.2.1. Col·laboració obligatòria**

La **col·laboració obligatòria** consisteix en el pagament als treballadors, per delegació de l'entitat gestora o col·laboradora, de les prestacions següents:

- Les prestacions per IT a partir del dia en què assumeix l'obligació l'entitat gestora o col·laboradora fins a l'esgotament de la durada màxima.
- Les **prestacions per desocupació parcial** com a conseqüència de la reducció de la jornada laboral o dels dies de treball, autoritzat degudament.

Aquesta col·laboració obligatòria l'han d'exercir totes les empreses, amb independència del nombre de treballadors ocupats, amb les **excepcions** següents:

- Les empreses que ocupin menys de deu treballadors i faci més de sis mesos que paguin a algun d'aquests treballadors una prestació econòmica per incapacitat temporal, amb independència de la causa d'aquesta incapacitat. En aquest cas poden traslladar en qualsevol moment l'obligació de pagament de la incapacitat a l'INSS o les mútues.
- Aquest trasllat també es pot produir respecte al pagament de la prestació per desocupació parcial quan ho aconselli la situació econòmica de l'empresa i ho autoritzi el Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social, d'ofici o a instància de part.

- Si s'ha autoritzat a l'empresa l'ajornament o fraccionament per a l'ingrés de les quotes de la Seguretat Social, l'entitat competent la pot exceptuar durant el període que compregui l'ajornament de l'obligació del pagament delegat de les prestacions.

Les empreses es compensen del que ha abonat per compte l'entitat gestora o col·laboradora sempre que presentin els corresponents documents de cotització per les quotes degudes a la Seguretat Social en el mateix període a què se circumscriu el pagament. La falta de presentació d'aquests documents fa que l'empresari hagi d'exercitar l'acció corresponent per a cobrar el crèdit (art. 29.2 de la LGSS). Si com a conseqüència d'aquesta comprovació s'aprecien diferències que donin lloc a un indegut o incorrecte import de les compensacions practicades en la cotització s'ha de sol·licitar el reintegrament de les quantitats corresponents a aquestes diferències.

L'empresa ha de comunicar a l'entitat gestora, a través dels mitjans electrònics establerts, les dades obligació d'aquesta requerides en el comunicat mèdic de baixa, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.

Si l'empresa no abona el pagament delegat, el treballador es podrà dirigir contra l'entitat gestora o col·laboradora.

#### **4.2.2. Col·laboració voluntària**

La **col·laboració voluntària** és la que assumeixen lliurement les empreses i té per objecte la cobertura a càrrec d'aquestes empreses de la prestació d'IT derivades de contingències comunes i d'accident de treball i malaltia professional (art. 102.1.a i 102.1.d de la LGSS). I també les prestacions d'assistència **sanitària i recuperació professional**, inclòs el subsidi consegüent que correspongui durant la situació indicada.

En contrapartida tenen dret de retenir, quan facin la cotització, la part de quota corresponent a les prestacions sanitàries i econòmiques objecte de la col·laboració mitjançant l'aplicació del coeficient fixat per reglament.

L'**assistència sanitària** va deixar de ser objecte de col·laboració voluntària després de la Llei 66/1997, de 30 de desembre, perquè es va integrar en el Sistema Nacional de Salut (SNS) i va deixar de finançar-se mitjançant cotitzacions. No obstant això, es va mantenir per a les empreses que col·laboraven (DT 6a.) en les condicions que determina el reglament.

Les empreses que vulguin assumir la col·laboració voluntària en la gestió han de reunir els **requisits** següents:

- Tenir més de dos-cents cinquanta treballadors fixos afiliats i d'alta en el RGSS o més de cent treballadors fixos i d'alta, si l'empresa té la finalitat exclusiva o no de prestar assistència sanitària.
- Disposar d'instal·lacions sanitàries pròpies que siguin prou eficaces per a reunir l'amplitud i el nivell adequats per a prestar l'assistència sanitària que correspongui a la incapacitat temporal derivada de les contingències d'accident de treball i malaltia professional, exceptuant, si escau, l'hospitalització quirúrgica.
- Observar un compliment correcte de les obligacions derivades de la legislació social.
- Haver obtingut autorització.

Les **empreses que col·laborin voluntàriament** han de destinar els possibles excedents econòmics resultants de la col·laboració a la constitució d'una reserva "d'estabilització", la finalitat exclusiva de la qual ha de ser atendre els possibles resultats negatius futurs que es puguin derivar de l'exercici de la col·laboració.

## **5. La cotització (art. 141 i següents LGSS)**

### **5.1. Subjectes obligats**

Estan subjectes a l'obligació de cotitzar en el règim general de la Seguretat Social els treballadors i assimilats compresos en el seu camp d'aplicació i els empresaris pel compte dels quals treballin.

L'empresari ha de descomptar als seus treballadors, en el moment de fer-los efectives les seves retribucions, l'aportació que correspongui a cadascun d'ells, sense que escaigui pacte en contra. Si no efectua el descompte en aquest moment, no el pot fer amb posterioritat i queda obligat a ingressar la totalitat de les quotes al seu càrrec exclusiu.

No obstant això, pel que fa a les contingències d'accidents de treball i malalties professionals, la cotització completa és a càrrec exclusivament dels empresaris.

### **5.2. Subjectes responsables**

L'empresari és subjecte responsable del compliment de l'obligació de cotitzar i ha d'ingressar les aportacions pròpies i les dels seus treballadors, íntegrament.

Així mateix, han de respondre solidàriament, subsidiàriament o *mortis causa* les persones o entitats sense personalitat a què es refereixen els articles 18 i 168.1 i 2 de la LGSS.

### **5.3. Durada de l'obligació de cotitzar**

L'obligació de cotitzar neix amb l'inici de la prestació del treball, inclòs el període de prova. La mera sol·licitud de l'afiliació o alta del treballador a l'organisme competent de l'Administració de la Seguretat Social té en tot cas el mateix efecte.

L'obligació de cotitzar es manté per a tot el període en què el treballador estigui en alta en el règim general o hi presti els seus serveis, encara que aquests tinguin caràcter discontinu. Aquesta obligació subsisteix així mateix respecte dels treballadors que estiguin complint deures de caràcter públic o exercint càrrecs de representació sindical, sempre que això no doni lloc a l'excedència en el treball.

Aquesta obligació només s'extingeix amb la sol·licitud en regla de la baixa en el règim general a l'organisme competent de l'Administració de la Seguretat Social. No obstant això, aquesta comunicació no extingeix l'obligació de cotitzar si continua la prestació de treball.

L'obligació de cotitzar continua en la situació d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la seva causa, en la de maternitat, en la de paternitat, en la de risc durant l'embaràs i en la de risc durant la lactància natural, i també en les altres situacions que preveu l'article 166 en què així s'estableixi reglamentàriament.

L'obligació de cotitzar se suspèn durant les situacions de vaga i tancament patronal.

#### **5.4. Base de cotització, tipus i límits**

La base de cotització per a totes les contingències i situacions emparades per l'acció protectora del règim general, incloses les d'accident de treball i malaltia professional, està constituïda per la remuneració total, sigui quina sigui la seva forma o denominació, tant en metàl·lic com en espècie, que amb caràcter mensual tingui dret a percebre el treballador o assimilat, o la que efectivament percebi si aquesta és superior, per raó del treball que faci per compte d'altri.

Les percepcions de venciment superior al mensual es prorrategen al llarg dels dotze mesos de l'any.

Les percepcions corresponents a vacances anuals reportades i no gaudides i que siguin retribuïdes a la finalització de la relació laboral són objecte de liquidació i cotització complementària a la del mes de l'extinció del contracte, tret que hagin estat incloses en el salari com una part.

Únicament no es computen a la base de cotització els conceptes següents:

**a)** Les assignacions per a despeses de locomoció del treballador que es desplaci fora del seu centre habitual de treball per a fer-lo en un lloc diferent, quan utilitzi mitjans de transport públic, sempre que l'import d'aquestes despeses es justifiqui mitjançant una factura o un document equivalent.

**b)** Les assignacions per a despeses de locomoció del treballador que es desplaci fora del seu centre habitual de treball per a fer-lo en un lloc diferent, no compreses en l'apartat anterior, i per a despeses normals de manutenció i d'estada generades en un municipi diferent del lloc del treball habitual del perceptor i del que constitueixi la seva residència, en la quantia i amb l'abast previstos en la normativa estatal reguladora de l'impost sobre la renda de les persones físiques.

c) Les indemnitzacions per defunció i les corresponents a trasllats, suspensions i acomiadaments fins a la quantia màxima prevista en una norma sectorial o conveni col·lectiu aplicable.

Les indemnitzacions per acomiadament o cessament del treballador n'estan exemptes en la quantia establerta amb caràcter obligatori en el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, en la seva normativa de desplegament o, si escau, en la normativa reguladora de l'execució de sentències, sense que es pugui considerar com a tal l'establerta en virtut d'un conveni, pacte o contracte.

Quan s'extingeixi el contracte de treball abans de l'acte de conciliació, n'estan exemptes les indemnitzacions per acomiadament que no excedeixin la que hauria correspost en cas que aquest hagués estat declarat improcedent, i no es tracti d'extincions de mutu acord en el marc de plans o sistemes col·lectius de baixes incentivades.

Sense perjudici del que disposen els paràgrafs anteriors, en els supòsits d'acomiadament o cessament com a conseqüència d'acomiadaments col·lectius, tramitats de conformitat amb el que disposa l'article 51 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, o produïts per les causes que preveu l'article 52.c del text refós esmentat, sempre que en tots dos casos es deguin a causes econòmiques, tècniques, organitzatives, de producció o per força major, en queda exempta la part d'indemnització percebuda que no superi els límits establerts amb caràcter obligatori en l'Estatut esmentat per a l'acomiadament improcedent.

d) Les prestacions de la Seguretat Social, les millores de les prestacions per incapacitat temporal concedides per les empreses i les assignacions destinades per aquestes per a satisfer despeses d'estudis dirigits a l'actualització, capacita-ció o reciclatge del personal al seu servei, quan aquests estudis estiguin exigits pel desenvolupament de les seves activitats o les característiques dels llocs de treball.

e) Les hores extraordinàries, excepte per a la cotització per accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.

Els empresaris han de comunicar a la TGSS en cada període de liquidació l'import de tots els conceptes retributius abonats als seus treballadors, amb independència de la seva inclusió o no a la base de cotització a la Seguretat Social i encara que hi siguin aplicables bases úniques.

El **tipus de cotització** té caràcter únic per a tot l'àmbit de protecció d'aquest règim general i es fixa en la LPE de cada any.

La cotització per les contingències d'accidents de treball i malalties professionals es fa mitjançant l'aplicació dels tipus de cotització establerts per a cada activitat econòmica, ocupació o situació en la tarifa de primes establerta legalment. Per al càlcul d'aquests tipus de cotització es computa el cost de les prestacions i les exigències dels serveis preventius i rehabilitadors.

De la mateixa manera es poden establir, per a les empreses que ofereixin riscos de malalties professionals, tipus addicionals a la cotització d'accidents de treball, en relació amb la perillositat de la indústria o classe de treball i amb l'eficàcia dels mitjans de prevenció utilitzats. Però també d'acord amb la tècnica *bonus-malus* es poden reduir en el supòsit d'empreses que es distingeixin per l'ús de mitjans eficaços de prevenció o augmentar en el cas d'empreses que incompleixin les seves obligacions en matèria de seguretat i salut laboral.

El **límit màxim** de la base de cotització, únic per a totes les activitats, categories professionals i contingències incloses en aquest règim, és l'establert, per a cada any, en la corresponent LPE. S'aplica en cas de pluriocupació.

La base de cotització té com a **límit mínim** la quantia que estableix l'article 19.2 (el SMI en catorze pagues).

Cap cotització per dies i hores en treball a temps parcial o fixos discontinus i les seves corresponents bases mínimes i límits.

La remuneració que obtinguin els treballadors pel concepte d'**hores extraordinàries**, amb independència de la seva cotització a efectes d'accidents de treball i malalties professionals, està subjecta a una cotització addicional per part d'empresaris i treballadors, de conformitat amb els tipus que s'estableixin en la corresponent LPE.



## 6. Acció protectora

### 6.1. Les contingències protegides

L'acció protectora del sistema de Seguretat Social és la manera en què es defineixen les necessitats socials objecte de protecció i els mecanismes específics de cobertura d'aquestes necessitats.

Tot sistema nacional de Seguretat Social, d'acord amb les seves possibilitats i amb les seves prioritats, determina l'abast de la seva acció protectora, les necessitats socials que es cobreixen i protegeixen i en quin grau, dins d'uns mínims recognoscibles que constitueixen el règim públic a què al·ludeix la Constitució i el Conveni 102 de l'OIT de norma mínima, tenint en compte cada moment històric, una visió global i segons les disponibilitats econòmiques.

Hi ha, en conseqüència, una delimitació prèvia dels riscos assegurats i de les prestacions que cal atorgar en un **model asseguratiu-contributiu**. Certament no són els riscos o contingències el que s'assegura, relacionats directament o indirectament amb l'activitat laboral o professional, sinó les conseqüències econòmiques que es deriven d'aquests riscos: pèrdua d'ingressos o excés de despeses.

El nivell i la intensitat de les prestacions atorgades com a conseqüència de l'actualització d'aquestes contingències sol ser proporcional a les rendes d'actiu i té en compte els períodes de cotització que s'han fet, això és, l'anomenada *carrera d'assegurança*.

El sistema espanyol de Seguretat Social, com gairebé tots els de **tipus professional**, d'altra banda, no protegeix totes les necessitats socials, sinó les que estan tipificades prèviament com a tals: "les contingències i situacions que es defineixen en aquesta Llei" (art. 2 LGSS). I, a més, a aquestes situacions hi atorga solament les prestacions que estableix aquesta Llei.

L'ordenament de la Seguretat Social a Espanya s'estructura des del començament en dues grans branques: segons si els riscos protegits deriven del treball, això és, si són **riscos professionals**, o no hi tenen cap relació, això és, si són **riscos comuns**. Dins dels riscos professionals després de la Llei 3/2007, de 22 de març, d'igualtat, s'hi inclouen el **risc durant l'embaràs** i el **risc durant la lactància**.

Les diferències més importants entre riscos professionals i riscos comuns són les següents:

- En matèria d'**enquadrament i opció d'assegurament** entre mútua i INSS o ISM, per a causes professionals, encara que també hi pot haver l'opció de la prestació econòmica per IT per causa comuna.
- En matèria de **gestió** hi pot haver participació dels empresaris en la gestió dels riscos professionals mitjançant les mútues o les empreses col·laboradores, encara que també s'estén a IT i assistència sanitària per causa comuna.
- En matèria de **cotització** hi ha una diferència fonamental entre causes comunes i causes professionals amb vista als subjectes obligats i la determinació de la base de cotització. També en els recàrrecs de cotització o de prestacions per inobservança de mesures de seguretat i higiene perquè augmenten el risc professional.
- Quant al **règim jurídic de l'alta i la responsabilitat en matèria de prestacions** en causes professionals hi ha sempre l'alta de ple dret.
- En contingències professionals no se solen exigir **períodes de carència** per a causar dret a les prestacions, encara que tampoc en accident no laboral.
- Per això és diferent la **responsabilitat empresarial** en matèria de prestacions segons que es tracti de contingències comunes o professionals.
- En contingències comunes l'empresa es fa càrrec de la **prestació d'IT** del quart dia al quinzè.
- Hi ha diferències en la **manera de calcular les prestacions d'IT**.
- Hi ha **prestacions específiques** derivades de contingències professionals i una **protecció** més gran amb vista a certes prestacions (per exemple, prestació sanitària i farmacèutica, les lesions permanents, les indemnitzacions en cas de mort, etc.) o a la relació entre unes i altres (per exemple, entre IT i desocupació).

Dins de les contingències professionals cal distingir:

- **Accidents de treball**, que és el que es produeix de manera sobtada i violenta.
- **Malalties professionals** causades pel treball i que estan recollides en una llista.

- **Malalties de treball**, que són les que causades pel treball no són en una llista, i que s'equiparen a accident de treball.
- **Risc durant l'embaràs i la lactància.**

## 6.2. Les contingències professionals: l'accident de treball

Segons l'article 156 de la LGSS, un accident de treball és:

“Tota lesió corporal que el treballador pateix en ocasió o a conseqüència del treball que executi per compte d'altri.”

El concepte es pot desglossar en els elements següents:

### 1. Estàtics:

- Treball per compte d'altri.
- Força lesiva.
- Lesió.

### 2. Dinàmics:

- Relació de causalitat entre treball i força lesiva.
- Relació de causalitat entre força lesiva i lesió.

### 6.2.1. Elements estàtics

#### Treball per compte d'altri

El concepte d'accident de treball com a risc ha estat lligat històricament al treball per compte d'altri sobre la base de la idea de responsabilitat empresarial, que si no s'hagués assegurat hauria acabat essent objectiva, pel cercle o àrea de control de l'empresari. El concepte originari, però, s'ha ampliat més enllà d'aquesta esfera, com veurem (en el trajecte, de força major, etc.).

A aquest efecte, s'entenen com a treballadors per compte d'altri també aquells assimilats inclosos, tret que la inclusió no sigui completa (art. 155.2 LGSS). També estan protegits a l'efecte d'accidents de treball els treballadors per compte d'altri dels règims especials (del mar i de la mineria del carbó). Després de les reformes del RETA del 2003 també s'estén als treballadors autònoms.

Només s'entén que hi ha accident de treball quan la **relació laboral és viva**, “**activada**”. No es protegeixen les fases prèvies precontractuals, ni de col·locació, ni les situacions suspensives, ni les fases posteriors a l'extinció del

contracte, ni tan sols quan el treballador sigui en l'àrea de risc (per exemple, quan vagi a l'empresa a gestionar la quitança). És a dir, han de ser situacions d'activitat o equiparades.

### **La força lesiva**

D'altra banda, s'exigeix que es doni la força lesiva de manera sobtada i violenta.

Així mateix, es consideren accidents de treball aquells en què les conseqüències siguin alterades per una concausalitat no laboral, com malalties intercurrents o afeccions adquirides en el nou medi en què es posi el malalt (com tractaments erronis, complicacions, noves infeccions o efectes secundaris).

### **La lesió**

És l'efecte produït pel treballador per l'acció de la força lesiva. Es considera lesió el dany corporal procedent de ferides, cop o malaltia, sia físic o psíquic. En el concepte s'hi inclouen tant les patologies produïdes per lesions mecàniques o físiques externes com d'agressió interna (malalties cardiovasculars), tant si es produeixen de manera sobtada com si són de desenvolupament lent o gradual. En totes dues el treball ha d'actuar com a factor desencadenant.

#### **6.2.2. Elements dinàmics**

L'efecte o conseqüència a què dona lloc l'accident de treball és l'alteració anatómica, funcional o anatomicofuncional, que produeix alteració de la salut, incapacitat o mort.

S'exigeix una **relació de causalitat entre la força lesiva, el treball i la lesió**, això és, que la força lesiva es produeixi "en ocasió o a conseqüència" del treball, és a dir, de manera immediata o mediata.

La configuració tan àmplia de la relació de causalitat ha fet que la jurisprudència allargui el concepte a actes anteriors o preparatoris del treball, a situacions d'interrupció, i fins i tot a supòsits fora del temps i lloc de treball, si hi tenen connexió.

Per la seva banda, la LGSS duu a terme una sèrie d'ampliacions legislatives del concepte per raó de l'activitat, del temps i del lloc (ampliacions objectives) i unes altres per raó d'actes de l'accidentat mateix, de l'empresari o de tercers (ampliacions subjectives).

### 6.2.3. Ampliacions objectives

#### Per raó de l'activitat

##### 1. Realització de funcions de diferent categoria o grup professional.

En aquest sentit, l'article 156.2.c LGSS estableix que tenen la consideració d'accident de treball "els ocorreguts en ocasió o a conseqüència de les tasques que, fins i tot essent diferents de les de la seva categoria professional, executi el treballador en compliment de les ordres de l'empresari, o espontàniament en interès del bon funcionament de l'empresa".

Encara amb més raó després de la reforma laboral introduïda pel Reial decret llei 3/2012 i la Llei 3/2012, en els quals el concepte clau de la classificació professional passa a ser el grup professional.

##### 2. Per actes de salvament.

L'article 156.2.d LGSS estableix que tenen la consideració d'accident de treball "els esdeveniments en actes de salvament i en altres de naturalesa anàloga, quan uns i uns altres tinguin connexió amb el treball".

Tant és que els actes de salvament siguin ordenats per l'empresari i obligatoris per al treballador (per exemple, l'extinció de sinistres i salvament que preveu la normativa de prevenció de riscos laborals), com que siguin espontanis del treballador. Poden ser actes de salvament de persones o de coses, fins i tot indirectes, això és, dins de l'àmbit d'una altra empresa, segons la doctrina judicial.

##### 3. Per exercici d'activitats representatives.

En aquest sentit l'article 156.2.b LGSS estableix que es considera accident de treball el que tingui el treballador "en ocasió o a conseqüència de l'acompliment de càrrecs electius de caràcter sindical, i també els ocorreguts anant o tornant del lloc en què s'exerciten les funcions pròpies d'aquests càrrecs".

#### Per raó de temps i lloc

##### 1. L'accident en el trajecte

És el que té el treballador "anant o tornant del lloc de treball" (art. 156.2.a LGSS).

Amb motiu d'aquest supòsit d'ampliació s'ha creat una vasta i casuística elaboració doctrinal i jurisprudencial que aborda els extrems següents, que contribueixen a precisar i matisar el concepte. Els elements integrants de la noció de l'accident de treball en el trajecte són els que veurem a continuació.

- **Requisit teleològic.** El desplaçament ha d'estar motivat exclusivament pel treball, això és, la causa ha de ser el començament o l'acabament dels serveis, o causes relacionades amb el treball com anar a cobrar el salari o anar a un centre mèdic per rebre assistència sanitària. No es dóna la relació

de causalitat quan el desplaçament té com a finalitat gestionar assumptes personals.

- **Requisit cronològic.** L'accident ha d'ocórrer en un temps immediat o raonablement pròxim a les hores d'entrada o sortida del treball. Es tracta d'un requisit que s'ha de relativitzar i flexibilitzar en cada cas concret, mitjançant una valoració raonable de la distància amb el domicili i el mitjà de transport usat i les circumstàncies connexes. Aquí es planteja el problema de les desviacions del trajecte. Els criteris generals són que el treballador no ha de dur a terme desviacions per motius personals i que en el recorregut no es pot augmentar gaire el risc o estar-hi massa estona o amb interrupcions per motius personals que trenquin el nexa causal i la idea del viatge.
- **Requisit topogràfic.** L'accident ha d'ocórrer precisament en el camí d'anada i tornada entre el domicili del treballador i el centre de treball, encara que pot ocórrer en un moment anterior o preparatori del viatge (anant a buscar el vehicle) sempre que aquest viatge ja hagi començat, però no en un moment posterior (després de deixar el vehicle o arribar a casa, tret que ocorri abans d'entrar a casa). El treballador, d'altra banda, ha de fer el trajecte usual o habitual, encara que no necessàriament el més curt. El viatge comença quan el treballador surt de casa i s'acaba quan torna a arribar a casa, sense incloure-hi actes previs o posteriors respectivament. El concepte de domicili o residència del treballador és l'habitual, sia d'hivern o d'estiu, fins i tot l'ocasional de cap de setmana, o el d'un parent o familiar en una altra localitat, excepte en casos excepcionals que trenquin el criteri de normalitat.  
Segons la jurisprudència no es dona accident de treball en el trajecte quan el risc es produeix com a conseqüència d'agressió física causada per un tercer per raons alienes al treball, excepte en algun cas concret (per exemple, en el cas de "l'assassí de les cartes" en la STS de 20 de febrer del 2006 o l'assassinat d'un company de feina en el TSJ del País Basc de 2 de juny de 2015) en què s'ha apreciat accident de treball.
- **Requisit mecànic.** El mitjà de transport ha de ser racional o adequat i el normal o habitual i no ha de comportar cap risc greu i imminent, encara que no se n'exigeix l'ús sistemàtic.  
Si l'empresa no posa transport propi, sinó que deixa llibertat als treballadors per a no fer servir el que els posa a disposició, el transport propi ha de ser el normal i no ha d'augmentar gaire el risc. Alguna jurisprudència entén que es trenca el nexa causal si hi ha prohibició expressa i raonable en el contracte de treball de fer servir un mitjà de transport propi o si no hi ha hagut, si escau, autorització de l'empresa.  
Quant al comportament del treballador en l'ús del mitjà de transport, la jurisprudència sol considerar que no es trenca el nexa causal per la mera infracció de normes del codi de circulació, però sí que la trenquen la imprudència temerària i conduir en estat d'embraguesa.

## 2. Presumpció general de l'article 156.3 de la LGSS quant al temps i lloc de treball

La LGSS estableix una presumpció *iuris tantum* segons la qual són accidents de treball "les lesions que es faci el treballador durant el temps i en el lloc de treball".

Aquesta presumpció inverteix la càrrega de la prova, però no eximeix de la connexió o nexa causal, de manera que l'esforç del treball ha d'haver estat en definitiva l'element causant de l'accident (per exemple, en infarts) durant les hores i en el lloc de treball. Les pauses d'activitat es consideren temps de treball.

Quant al lloc de treball, és aquell on es fan les tasques, encara que no sigui l'habitual. Pot ser el domicili o un altre lloc que estigui a la disposició de l'empresa excepte la mera presència al domicili del treballador. A aquest efecte també es consideren llocs de treball, encara que hi ha sentències discrepants de la doctrina judicial, els llocs pròxims al treball als quals es va en les pauses (bars, cafeteries), encara que a vegades es considera accident de treball en el trajecte si es produeix anant o tornant d'aquests llocs. O al mateix centre de treball en una pausa per a dinar, si s'efectua allà mateix. Hi entra en joc la presumpció de temps i lloc de l'accident en els vestuaris si ha començat el còmput de temps de treball, després d'haver fitxat.

### Infarts i altres dolències cardíaques

En cert tipus de malalties com els infarts i altres dolències cardíaques, si els símptomes apareixen en el centre de treball encara que la lesió esclati anant cap a casa, hi entra en joc la presumpció de temps i lloc a favor de l'accident de treball.

L'**enviament en missió**, en canvi, és compliment normal de la prestació laboral i comporta una ampliació extraordinària del temps i lloc de treball, ja que es tracta d'un desplaçament del treballador fora del lloc de treball seguint ordres i instruccions de l'empresa per a dur a terme cometes laborals. La qüestió, però, és si la presumpció s'estén a tot el temps i lloc en què el treballador està complint ordres de l'empresa, fins i tot en els temps d'espera o d'oci breus, o només dins del temps de treball encara que sigui en una altra localitat. Malgrat l'ampliació del nexa casual, l'accident s'ha de donar en temps de treball, o assimilat, complint ordres de l'empresa o en temps d'espera o presència, o pauses breus, però no en els de descans o d'oci. La jurisprudència més recent s'ha inclinat per aquest segon criteri restrictiu distingint temps de treball de temps de descans.

## 3. Ampliacions en supòsits de força major

Es considera accident de treball fins i tot quan l'accident està provocat per força major (art. 156.4.a de la LGSS), llevat que es tracti de riscos catastròfics (art. 160 LGSS), o de força major estranya al treball que s'executava quan va passar l'accident.

En aquest sentit l'article 156.4 diu que "en cap cas no es considera força major estranya al treball el llamp, la insolació i altres fenòmens anàlegs de la naturalesa", supòsits en què no es trenca el nexa causal, quan s'estava treballant. A aquest efecte, són supòsits que no es consideren de força major excloent.

L'àmbit de la força major excloent de l'accident de treball queda limitat així a supòsits molt excepcionals.

#### **6.2.4. Ampliacions subjectives**

##### **Per actes de tercer**

Segons l'article 156.5.b de la LGSS, no impedeix la qualificació d'accident de treball "la concurrència de culpabilitat civil o criminal de l'empresari, d'un company de treball de l'accidentat, o d'un tercer, tret que no tingui cap mena relació amb el treball".

En vista de la convivència i la comunitat de riscos és una presumpció difícil de desvirtuar, la qual cosa inclou fins i tot bromes, discussions, etc., i només exclou circumstàncies personals del tot alienes al treball.

##### **Per actes de l'accidentat mateix**

Segons l'article 156.5.a de la LGSS, no impedeix la qualificació d'accident de treball:

"La **imprudència professional** que és conseqüència de l'exercici habitual d'un treball i es deriva de la confiança que inspira aquest treball" no impedeix la qualificació d'accident de treball.

Sí que trenquen el nexa causal, però, els actes, segons l'article 115.4.d de la LGSS, que:

"Són deguts a dol o a imprudència temerària del treballador accidentat."

El primer acte comprèn la imprudència simple o amb infracció de reglaments, mentre que el segon, el dol, fa referència als supòsits d'autolesió per a obtenir la prestació, però no necessàriament al **suïcidi**, que pot ser considerat accident de treball si té connexió amb el treball, ja que hi ha algunes sentències que l'admeten com un risc psicosocial més, si és causat pel treball i no és exclòs de manera apriorística pel Tribunal Suprem (STS de 25 de setembre del 2007). Si el suïcidi es produeix en temps i lloc de treball gaudeix de la presumpció que hem assenyalat, i correspon a la gestoria la prova en contra que no té connexió amb el treball i, per tant, la destrucció de la presumpció.

La **imprudència temerària** trenca el nexa causal si és de gravetat extraordinària i no justificada. En cas de treballar o conduir amb graus d'alcoholèmia cal ajustar-se a les circumstàncies del cas concret per a apreciar-la, sense que es pugui fixar una quantitat amb caràcter abstracte i general. Cal dir la mateixa cosa quan es condueix temeràriament sense observar les normes de circulació.



Així, per exemple, es va considerar temerària la conducció en la STS de 18 de setembre del 2007, per haver saltat un semàfor en vermell en un encreuament en un moment de molt trànsit, per excés de velocitat en la STS de 13 de març del 2008 i per haver conduït en direcció prohibida en la STS de 22 de gener del 2008.

## **Malalties intercurrents**

També es consideren accident de treball (art. 156.2 LGSS):

- Aquella malaltia o aquells defectes que no tenen en el treball la seva causa determinant, sinó que es pateixen amb anterioritat, però que com a conseqüència d'aquest s'agreuja, s'aguditza o es desencadena (així, per exemple en la STS de 29 d'abril de 2014).
- Aquells accidents de treball les conseqüències del qual són alterades o modificades en la seva naturalesa, durada, gravetat o terminació, per una causalitat no laboral, com ara malalties intercurrents o afeccions adquirides en el nou medi en què es col·loqui el malalt per al seu guariment (com ara tractaments erronis, complicacions, noves infeccions, efectes secundaris, etc.).

### **6.2.5. Tramitació**

L'accident de treball s'acredita mitjançant els **comunicats de notificació d'accidents de treball** que ha d'emetre l'empresari en els models oficials. El comunicat s'emet quan implica l'absència del treballador d'un dia com a mínim –a més de l'accident– i s'envia a l'entitat gestora o col·laboradora que es faci càrrec de la cobertura d'accidents de treball i malalties professionals.

En cas que el nombre de treballadors afectats sigui de més de quatre o s'hagi produït la defunció del treballador, l'empresa ho ha de notificar a l'autoritat laboral en un termini de vint-i-quatre hores per telegrama o un mitjà anàleg. La Inspecció de Treball n'ha d'elaborar un informe.

L'empresa ha de portar una **relació mensual** dels accidents de treball que no causin baixa mèdica i remetre-la a l'entitat gestora, i també una relació mensual d'altres o defuncions per accidents de treball.

## **6.3. Les contingències professionals: la malaltia professional**

### **6.3.1. Introducció. Sistemes de malalties professionals**

Aquests són els possibles models o sistemes que es poden establir per a la consideració de les malalties professionals:

## **Sistema de llista**

Tenen la consideració de malaltia professional les recollides en una llista i causades per les substàncies i els elements en sectors que hagi determinat abans el legislador a cada moment.

## **Sistema obert o de determinació judicial**

Les malalties professionals no estan determinades *a priori*, sinó que en cada cas concret per determinació judicial es qualifica o no de malaltia professional, si es prova que té per causa el treball que es duu a terme.

## **Sistema mixt**

S'estableix prèviament per via legislativa una llista de malalties professionals, però es deixa una clàusula oberta perquè, mitjançant l'analogia o la valoració judicial, se n'hi puguin afegir de noves sorgides amb l'evolució de la producció, de les tecnologies i dels coneixements mèdics i científics.

Tots els sistemes tenen avantatges i inconvenients i probablement el més bo és el sistema mixt, que acumula els avantatges dels altres dos.

A escala internacional l'OIT recomana el sistema mixt (Conveni 121 i Recomanació núm. 194, del 2002).

A la Unió Europea hi ha una llista europea de malalties professionals (Recomanació 670/2003, de 19 de setembre del 2003). A més de la llista de l'annex I (malalties professionals), la Recomanació preveu en l'annex II les malalties que se sospita que tenen un origen professional i que en el futur és possible que s'incorporin a la llista de l'annex I, però que mentrestant l'Estat ha d'indemnitzar.

### **6.3.2. El sistema espanyol de malalties professionals**

A Espanya, des que les malalties professionals es van començar a regular per separat dels accidents de treball, es va seguir el sistema de llista i en principi és el que hi ha avui dia en vigor.

Així, en l'article 157 de la LGSS la malaltia professional es configura i defineix com "la contreta a conseqüència del treball executat per compte d'altri en les activitats que s'especifiquin en el quadre que s'aprovi en les disposicions d'aplicació i desenvolupament d'aquesta Llei i que estigui provocada per l'acció d'elements o substàncies que en aquest quadre s'indiquin per a cada malaltia professional".

S'ha de donar una relació de causalitat entre treball element emmalaltidor i malaltia molt més rígida i estreta que en l'accident de treball: els agents o substàncies en l'ambient de treball han de causar clarament la malaltia. No es poden produir "en ocasió" del treball per compte d'altri, sinó clarament i directament "a conseqüència" d'aquest treball.

La llista vigent avui dia és en el Reial decret 1299/2006, de 10 de novembre, amb la modificació introduïda pel Reial decret 1150/2015, de 18 de desembre que afegeix alguna nova al grup 6. No introdueix un sistema mixt, sinó un segons el qual la llista no es configura d'una manera estàtica o prefixada o petrificada en el temps amb apartats amplis que permeten deduir de certes activitats possibles malalties i no solament les que abans s'esmentaven.

I a més preveu una espècie de clàusula d'actualització automàtica; en efecte, estableix que "les malalties no incloses en l'annex I que siguin incorporades com a malalties professionals a la llista europea, seran objecte d'inclusió" en la llista espanyola.

Segueix la Recomanació 2003/670 quant a establir també malalties que no preveu l'annex I, que per tant avui dia no es considerarien professionals, però que tenen un origen i un caràcter professional que es podrien establir en el futur, que la Recomanació preveu en l'annex II.

En el Reial decret 1299/2006 les malalties que recull l'**annex I** es classifiquen en sis grups:

- **Grup 1:** malalties professionals causades per agents químics.
- **Grup 2:** malalties professionals causades per agents físics.
- **Grup 3:** malalties professionals causades per agents biològics.
- **Grup 4:** malalties professionals causades per inhalació de substàncies i agents no compresos en altres apartats.
- **Grup 5:** malalties professionals de la pell causades per substàncies i agents no compresos en algun dels altres apartats.
- **Grup 6:** malalties professionals causades per agents cancerígens.

Dins de cada grup es preveu l'agent o element susceptible de provocar la malaltia i les principals activitats capaces de produir-la relacionades amb cada grup d'acord amb el que estableix la mateixa definició de la malaltia professional i amb el quadre que preveu l'article 157 de la LGSS.

L'annex II preveu una "llista complementària" de malalties que se sospita que tenen un origen professional i que es pot tenir en compte d'incloure-les en el futur en l'annex I. Certament no és tan àmplia com la de l'annex I, però ja ha incorporat a la llista les malalties professionals que la llista europea de la Recomanació del 2003 encara considera "sospitoses".

### 6.3.3. La declaració i notificació de les malalties professionals

L'empresa ha de facilitar a l'entitat gestora o col·laboradora la informació que estigui a les seves mans i que sigui requerida per a l'elaborar el comunicat en un nou model que substituirà l'anterior.

Les empreses (i els treballadors per compte propi) tenen l'obligació d'enviar a l'entitat gestora o col·laboradora la informació que estigui a les seves mans i els sigui requerida per a elaborar el comunicat de malaltia professional. Això mateix han de fer els serveis mèdics de les empreses col·laboradores en la gestió dels riscos professionals, que han de donar trasllat en el termini de tres dies hàbils del diagnòstic de malalties professionals dels seus treballadors. L'han d'enviar a l'entitat gestora o col·laboradora en què tinguin assegurada la gestió dels riscos professionals.

A partir d'aquestes dades l'entitat gestora o col·laboradora elabora i tramita el **comunicat de malaltia professional** per mitjans electrònics. L'Ordre TAS 1/2007, de 2 de gener, regula el comunicat de malaltia professional, de manera que desplega en aquest punt el Reial decret 1299/2006. El contingut d'aquesta Ordre és ampli. En efecte, inclou dades sobre el tipus i classe de treball, els llocs i treballs actuals del treballador quan ha tingut la malaltia, però també els anteriors i la durada quan poden fer servei com a possible indicatiu de la malaltia professional, l'existència de reconeixements mèdics i qui els ha practicat, i també el contingut d'aquests reconeixements i la part del cos afectada (segons la llista de l'annex 4). També conté dades preventives importants.

El comunicat s'ha d'emetre dins del termini dels deu dies hàbils següents a la data en què s'hagi produït el diagnòstic de malaltia professional.

Els comunicats són de començament del procés, de tancament del procés i de qualificació i confirmació de la malaltia professional, o d'una altra contingència (AT o malaltia comuna).

D'altra banda, les empreses estan obligades a practicar **reconeixements mèdics inicials i periòdics** als treballadors que hagin de cobrir llocs de treball amb el risc de malaltia professional (art. 244 LGSS). L'entitat gestora i, si escau, les mútues estan obligades a conèixer, abans de fer-se càrrec de l'assegurament dels riscos professionals, el certificat de reconeixement mèdic, i també els re-

sultats dels reconeixements mèdics periòdics. L'incompliment de l'empresa genera responsabilitats prestacionals, sense perjudici de les responsabilitats de les mútues (art. 244.3 LGSS).

Finalment cal destacar que els professionals sanitaris del Servei Nacional de Salut i els dels serveis de prevenció han de comunicar a l'organisme competent de la comunitat autònoma i a l'entitat gestora i col·laboradora de la Seguretat Social l'existència d'una malaltia professional inclosa en la llista o sospitosa (de l'annex II) si l'adverteixen en ocasió de les seves activitats professionals.

#### **6.4. Les malalties del treball**

Com ja hem indicat, el concepte d'accident de treball exigeix que es doni la força lesiva de manera sobtada i violenta. No obstant això, quan no sigui sobtada ni violenta també es pot qualificar d'accident.

Així, l'article 156.2.e de la LGSS considera dins de l'accident de treball les malalties que no essent professionals "contregui el treballador amb motiu de la realització del treball, sempre que es provi que la malaltia va tenir per causa exclusiva l'execució del treball".

La cosa normal és que la malaltia causada pel treball d'una manera lenta i progressiva estigui recollida com a malaltia professional, tenint en compte que ja hi ha una regulació específica d'aquest risc professional d'acord amb el sistema que defineix l'article 116 de la LGSS.

Com que el sistema espanyol és de llista, si la malaltia té per causa l'activitat professional perquè es considera professional ha de ser a la llista o, si són causades de manera lenta i no agressiva, el treballador ha de provar el nexa causal amb l'activitat de manera severa i exclusiva.

En els casos en què es provi que la malaltia ha estat causada pel treball, però no estigui prevista en la llista de malalties professionals, ni es pugui considerar com a tal, es protegeix com a accident de treball. Es tracta de les anomenades *malalties del treball*, que no s'han de confondre amb les malalties professionals.

També es considera accident de treball la malaltia que no té en el treball la causa determinant, sinó que es té abans, però que com a conseqüència del treball s'agreuja, aguditza o desencadena.

La interpretació jurisprudencial ha estat flexible i extensiva, ateses les dificultats de la relació de causalitat amb el treball (infarts, angines de pit, trombosi, etc.) i la casuística del tema. Per a això s'ha servit de la presumpció de temps i lloc en tractar de la relació de causalitat. És a dir que es presumeix que és accident de treball el que es produeix dins el temps i lloc de treball. Fins i tot encara que hi hagi dolències prèvies o es presentin certs factors de risc en el

subjecte mateix, ja que no es pot descartar la influència de factors laborals. La prova en contra, això és la demostració que els factors laborals no hi han intervingut en absolut, és molt difícil a la pràctica.

A aquest efecte el concepte de temps i lloc de treball no comprèn el desplaçament del treballador, això és en el trajecte, a diferència del que direm més endavant per al concepte pur d'accident de treball. La raó de no aplicar aquí la presumpció, malgrat que es tracta d'una lesió, és que l'accident es protegeix en l'itinerari perquè l'itinerari és rellevant causalment, ja que sense el viatge no hi hauria accident. En canvi, no es pot dir la mateixa cosa respecte a la malaltia del treball perquè, encara que apareix durant el trajecte, no és a causa del trajecte, tret que l'*iter* hagi estat el factor desencadenant (dificultat del desplaçament, esforç extraordinari, estrès, fatiga excessiva, etc.).

Fora del temps i lloc de treball entès en sentit estricte ha de ser el treballador el qui ha de provar la relació de causalitat, de manera que és difícil provar que la causa sigui estrictament el treball, almenys com a desencadenant, i no pas altres circumstàncies pròpies del treballador.

## 6.5. Les contingències comunes

L'article 158 de la LGSS defineix d'aquesta manera les contingències comunes:

"Es considera accident no laboral el que conforme a allò que estableix l'article 156 no tingui el caràcter d'accident de treball.

Es considera que constitueixen malaltia comuna les alteracions de la salut que no tinguin la condició d'accidents de treball, ni de malalties professionals, conforme a allò que es disposa, respectivament, en els apartats e, f i g del número 2 de l'article 156 i en l'article 157."

Les causes comunes tenen un tractament diferent de les causes professionals. No obstant això, dins de les contingències comunes cal distingir l'**accident no laboral** de la **malaltia comuna**. En efecte, es dóna un tractament diferent amb vista a certes prestacions, ja que no s'exigeixen tants requisits quan el fet causant és un accident comú. Així, cal destacar que:

- No s'exigeix període previ de cotització en el règim general per a causar dret a les prestacions en cas d'accident no laboral (art. 165 LGSS), mentre que sí que s'exigeix per regla general en malaltia comuna.
- La base reguladora de les prestacions d'incapacitat permanent derivada de malaltia comuna es calcula d'una manera diferent després de la Llei 40/2007 (art. 197 LGSS).

En vista dels diferents requisits de la malaltia comuna en relació amb l'accident, pot ser important traçar clarament les fronteres entre tots dos. Això no és sempre fàcil, ja que no hi ha un concepte legal d'accident no laboral. En tot cas per a l'accident comú és necessària, no tant la presència de lesió,

sinó que es tracti d'un accident, això és una acció sobtada i violenta i externa, de manera que aquí no s'hi inclouen els infarts o les lesions internes com en l'accident laboral.

La jurisprudència entén que, perquè es doni l'accident comú, és imprescindible que un agent estrany causi directament i de manera adequada la lesió corporal de la qual resulti un dany o perjudici, cosa que ha fet que s'estengui el concepte d'accident comú a fets com que un drogoaddicte contregui la sida o es mori per sobredosi. Ens referim, és clar, a supòsits en què aquestes malalties no es contreen en ocasió o a conseqüència del treball, ja que en aquest cas es canalitzen per la via de l'article 115.2.e LGSS (per exemple, personal sanitari en ocasió o a conseqüència del treball).

## **6.6. Les prestacions. Classes i consideracions generals. Caràcters**

### **6.6.1. Caràcters generals**

L'acció protectora és el conjunt de prestacions que el sistema de Seguretat Social atorga als col·lectius protegits.

Les prestacions són l'objectiu fonamental de la Seguretat Social i s'atorguen mitjançant determinació prèvia del camp subjectiu (camp d'aplicació i subjectes protegits). Al servei i finalitat d'aquestes prestacions s'ordenen les altres relacions i obligacions instrumentals (afiliació, alta, cotització) i quan es produeixen i actualitzen les contingències cobertes (riscos comuns i professionals), amb verificació prèvia del compliment dels requisits per a atorgar-les, tant si són asseguratius o contributius (alta i cotització prèvia, si escau) com si són no contributius (nivells de renda).

Les prestacions les regulen amb caràcter general els articles 42-65 de la LGSS amb caràcter general per al sistema i en els articles 161-168 per al règim general.

Les prestacions poden ser en espècie o serveis i econòmiques o en diners, que supleixen rendes (subsidis, de caràcter temporal, o pensions) o compensen despeses (assignacions o indemnitzacions). Segons la forma de pagament, poden ser de tracte únic (pagament en una sola vegada) o successiu, poden ser en capital o quantitat a tant alçat, en una sola vegada o una renda de meritació periòdica, sia temporal o vitalícia.

Les prestacions, a més, poden comportar l'abonament de les cotitzacions a la Seguretat Social mateixa.

L'article 42 de la LGSS estableix les prestacions següents:

- Assistència sanitària i prestacions farmacèutiques.
- Prestacions econòmiques per incapacitat temporal, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, cura de menors malalts afectats de càncer o una altra malaltia greu, incapacitat permanent, vellesa, desocupació, cessament d'activitat per als autònoms, mort i supervivència.
- Prestacions familiars per fill a càrrec (arts. 235 i 236 de la LGSS) (còmput com a ocupació cotitzada dels dos primers anys d'excedència per cura de fills o d'un any si és per cura d'altres familiars a l'efecte de certes prestacions i per naixement de fills).
- Serveis socials.
- Assistència social.

Les prestacions per a l'atenció de situacions de dependència de la Llei 39/2006, de 14 de desembre, no estan incloses dins de la Seguretat Social sinó que s'insereixen dins dels serveis socials de les comunitats autònomes.

### **6.6.2. Causació del dret a les prestacions. Requisits generals i particulars**

#### **Requisits**

Els treballadors inclosos en el camp d'aplicació del règim general de la Seguretat Social "causen dret a les prestacions d'aquest règim quan, a més dels particulars exigits per a la respectiva prestació, reuneixin el requisit general d'estar afiliats i d'alta en aquest règim o en situació assimilada a l'alta, quan sobrevingui la contingència protegida" (art. 165 LGSS).

I també el de cotització o període de carència.

"Les entitats gestores de la Seguretat Social són responsables de les prestacions [...] sempre que s'hagin complert els requisits generals i particulars exigits per a causar-hi dret [...]". (art. 167 LGSS)

Les entitats gestores de la Seguretat Social són responsables de les prestacions de què tinguin atribuïda la gestió, sempre que s'hagin complert els requisits generals i particulars exigits per a causar-hi dret (art. 45 LGSS).

"Hi ha prestacions en què la concessió o la quantia està subordinada al compliment de determinats períodes de cotització.

No obstant això, no s'exigeixen períodes previs de cotització per al dret a les prestacions que es derivin d'accidents, tant si són de treball com si no, o malaltia professional."

La quantia de les prestacions la fixa la LGSS i altres normes reguladores de les prestacions i reglaments d'aplicació segons l'article 161 de la LGSS.



Les prestacions es determinen legalment segons mòduls objectius que en general no tenen en compte la situació econòmica del beneficiari. No obstant això, a l'interior d'algunes prestacions (desocupació assistencial, subsidi agrari, renda agrària, pensions de viduïtat, orfanat i en favor de familiars, en certs casos) sí que s'hi introdueixen factors assistencials com no tenir rendes o tenir càrregues familiars.

El dret de causar les prestacions es fa dependre encara de requisits o **exigències inspirats en l'esquema de l'assegurança** (alta i període de cotització), excepte en certes contingències i quant a condicionar la protecció al compliment per part de l'empresari de les obligacions de Seguretat Social. Se solen exigir, excepte contingències professionals i accident no laboral, períodes previs de cotització mínims per a tenir-hi dret.

Pel que fa als requisits de carència o cotització prèvia, poden ser els següents:

- Al llarg de tota la vida laboral (**carència genèrica**) (per exemple, quinze anys en jubilació).
- En períodes específics (**carència específica**) (per exemple, dos anys en els últims quinze en jubilació, o tota la carència en un període determinat: cinc-cents dies en els últims cinc anys en mort i supervivència, excepte orfanat, cent vuitanta dies en els últims cinc anys en incapacitat temporal, tres-cents seixanta dies en els últims sis anys en desocupació).

El còmput dels terminis fixats per a l'accés i determinació de la quantia de les pensions es **transforma en dies** (art. 48 de la LGSS).

El requisit de cotització prèvia s'ha relativitzat per via legal i jurisprudencial en una sèrie de supòsits i situacions. Així, es computen cotitzacions que no s'han pagat efectivament i s'atorguen **períodes de cotització presumptes** en una sèrie de supòsits, com interrupció de la cotització per maternitat, víctima de violència de gènere, maternitat biològica, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància, reducció de jornada per cura de fills o de familiars (art. 37.5 ET) o menor hospitalitzat, o cotitzacions presumptes a l'efecte de la pensió de jubilació en cas de fixos discontinus perceptors de subsidis de desocupació (art. 280 LGSS). I per haver entrat en joc la tesi dels "**dies quota**", això és, el còmput de cotitzacions corresponents a les pagues extraordinàries, excepte per a accedir a jubilació després de la Llei 40/2007.

L'exigència de períodes previs de cotització dins d'un determinat arc temporal a vegades s'atenua, de manera que els retreuen a les dates en què hi va haver obligació de cotitzar, sense comptar el període de buit ("**teoria del parèntesi**").

També cal tenir en compte el **còmput recíproc de cotitzacions i la totalització de períodes** cotitzats en altres països pels reglaments comunitaris o convenis de Seguretat Social, és a dir, una valoració dels successius períodes treba-

llats i cotitzats, en diverses activitats. Opera entre les cotitzacions que s'han fet **en règims històrics** anteriors al sistema vigent i l'actual (DT 3a. LGSS), **entre diversos règims del sistema** (RD 691/1991) i fins i tot amb règims perifèrics (MUFACE, ISFAS, MUGEJU) i amb règims de funcionaris de la Unió Europea.

### 1. Càlcul i quantia. Límits mínims i màxims

La determinació de les prestacions de quantia fixa és senzilla perquè ja està fixada taxativament per la llei.

Les pensions o subsidis se solen determinar mitjançant l'aplicació d'un **percentatge** variable, segons situacions i contingències, i sobre un mòdul (**base reguladora**) que normalment depèn de la base de cotització.

Quan es reuneixen els requisits per a accedir a cada prestació, se sol calcular d'acord amb el que s'ha cotitzat en certs períodes, que serveixen per a determinar la **base reguladora**. A vegades aquesta base comprèn períodes molt curts (el mes anterior en incapacitat temporal, els sis mesos anteriors en desocupació, vint-i-quatre mesos en certs supòsits d'incapacitat permanent) o vint-i-quatre mesos en un període que pot triar el beneficiari en els últims quinze anys (24 mesos en mort i supervivència), i a vegades comprèn períodes més amplis (quinze anys, que aniran augmentant fins a vint-i-cinc en jubilació, o vuit en incapacitat permanent en certs casos).

La base reguladora se sol formar amb el que s'ha cotitzat per a la contingència de què derivi, excepte en algunes prestacions, en què no tot el que s'ha cotitzat forma part de la base (per exemple, en desocupació).

Sobre la base reguladora s'hi apliquen uns **percentatges** per a calcular la prestació. En IT, per exemple, el 60% o el 75%. En altres casos és variable segons el nombre d'anys cotitzats al llarg de la vida del treballador (jubilació: quinze anys cotitzats donen lloc a un 50%, que s'incrementa d'acord amb una escala).

Les lleis de pressupostos (LPE) i els decrets de millores de mínims i revaloració de pensions fixen més criteris que afecten la quantia de les prestacions, sobretot de les pensions: la **revaloració de les pensions** per a mantenir el valor que tenen, l'establiment de **mínims i complements per a mínims** i la fixació d'un **límit màxim de pensions**.

Cada any la LPE i el corresponent Reial decret de revaloració de pensions fixen les pensions mínimes.

En la pensió de jubilació per al seu càlcul cal tenir en compte el **factor de sostenibilitat** (art. 211 LGSS). Es defineix com un instrument que amb caràcter automàtic permet vincular l'import de les pensions de jubilació del sistema de la Seguretat Social a l'evolució de l'esperança de vida dels pensionistes, per mitjà d'una fórmula que es regula en l'art. 211, apartat 4, de la LGSS, ajustant

les quanties que percebran els qui es jubilin en unes condicions similars en moments temporals diferents. El factor de sostenibilitat s'aplica una sola vegada per a la determinació de l'import inicial de les pensions de jubilació. No obstant això, amb una periodicitat quinquennal, es revisa la variació interanual de l'esperança de vida que s'ha de tenir en compte per a calcular el valor del factor de sostenibilitat.

El factor de sostenibilitat s'aplica sense perjudici del dret que, si escau, tingui l'interessat a percebre el complement per mínims, d'acord amb el que sobre aquest tema estableixi la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Segons l'art. 164 de la LGSS, que regula l'anomenat **recàrrec de prestacions**, totes les prestacions econòmiques que tinguin la seva causa en un accident de treball o una malaltia professional augmenten, segons la gravetat de la falta, d'un 30 a un 50 per cent, quan la lesió es produeixi per equips de treball o en instal·lacions, centres o llocs de treball que no tinguin els mitjans de protecció reglamentaris, els tinguin inutilitzats o en males condicions, o quan no s'hi hagin observat les mesures generals o particulars de seguretat i salut en el treball, o les d'adequació personal a cada treball, tenint en compte les seves característiques i l'edat, el sexe i altres condicions del treballador.

La responsabilitat del pagament del recàrrec establert en l'apartat anterior recau directament sobre l'empresari infractor i no pot ser objecte de cap assegurança, i qualsevol pacte o contracte que es faci per cobrir-la, compensar-la o transmetre-la és nul de ple dret.

La responsabilitat que regula aquest article és independent i compatible amb les de tot ordre, fins i tot penal, que es puguin derivar de la infracció.

Cal tenir en compte que d'altres incompliments de l'empresari en matèria de prevenció de riscos laborals es poden derivar també responsabilitats en matèria de prestacions. Així:

- L'incompliment per part de les empreses de les ordres de la Inspecció de Treball i Seguretat Social i de les resolucions de l'autoritat laboral en matèria de paralització de treballs que no compleixin les normes de seguretat i salut s'equipara, respecte dels accidents de treball que en aquest cas es puguin produir, a la falta de formalització de la protecció per aquesta contingència dels treballadors afectats, amb independència de qualsevol altra responsabilitat o sanció que pertoqui (art. 242 LGSS).
- L'incompliment per part de l'empresa de l'obligació d'efectuar els reconeixements mèdics previs o periòdics la constitueix en responsable directa de totes les prestacions que es puguin derivar, en aquests casos, de malaltia professional, tant si l'empresa està associada a una mútua col·laboradora

amb la Seguretat Social, com si té coberta la protecció d'aquesta contingència en una entitat gestora (art. 244 LGSS).

## 2. La revaloració de les pensions

La LGSS reconeix el dret a la **revaloració de les pensions** per a garantir el poder adquisitiu i el valor real que tenen enfront de la variació de l'índex del cost de la vida.

L'article 50 de la Constitució estableix en aquest sentit que "els poders públics garantiran la suficiència econòmica als ciutadans durant la tercera edat, mitjançant pensions adequades i actualitzades periòdicament".

La revaloració pot ser automàtica, establerta per llei, o discrecional per part del Govern. El sistema espanyol era de revaloració **automàtica** d'acord amb l'índex de preus al consum previst per a aquell any.

En cas que la inflació real fos superior a la prevista es garantia el poder adquisitiu d'acord amb el que estableixi cada any la Llei de pressupostos (art. 48.1 de l'anterior LGSS). Si la inflació real hagués estat inferior a la prevista, es consolidava la diferència.

Actualment, després de la Llei 23/2013, de 23 de desembre, l'art. 58 de la LGSS introdueix noves regles de càlcul de la revaloració de les pensions, que s'expressa en una fórmula matemàtica que té en compte l'any pel qual es calcula la revaloració, la taxa de variació dels ingressos del sistema de la Seguretat Social, la taxa de variació del nombre de pensions contributives del sistema de la Seguretat Social i els valors de l'efecte substitució (és a dir, la variació interanual de la pensió mitjana del sistema en un any en absència de revaloració en aquest any), l'import dels ingressos i ingressos del sistema de la Seguretat Social.

El valor del paràmetre es revisa cada cinc anys. En cap cas el resultat obtingut no pot donar lloc a un increment anual de les pensions inferior al 0,25% ni superior a la variació percentual de l'índex de preus de consum en el període anual anterior a desembre de l'any, més 0,50%.

Per al càlcul de l'expressió matemàtica, es considera el total d'ingressos i despeses que s'hi inclouen i els que se n'exclouen d'acord amb l'art. 58 de la LGSS.

L'import de la revaloració anual de les pensions de la Seguretat Social no pot determinar per a aquestes, una vegada revalorades, un valor íntegre anual superior a la quantia establerta en la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat, sumat, si escau, a l'import anual íntegre ja revalorat de les altres pensions públiques percebudes pel seu titular.

El percentatge en què es revaloren les pensions contributives és l'aplicable també a les no contributives (art. 62 de la LGSS).

### 3. Límits màxims

Les pensions, quan s'han revalorat, no poden superar un **límit màxim** que fixa cada any la Llei de pressupostos. Algunes prestacions tenen límits específics propis.

#### Exemple

Per exemple, en desocupació en la prestació contributiva.

El límit és únic i vàlid per a totes les pensions **públiques**, una o unes quantes. Les prestacions abonades mitjançant plans de pensions o contractes d'assegurances col·lectives no tenen la consideració de pensions públiques ni es computen a l'efecte de la quantia màxima de les pensions públiques.

Les pensions, contributives o no contributives, fins i tot la del SOVI, tenen **dues pagues extraordinàries**, que es reporten al juny i al novembre, per un import cadascuna de la mensualitat ordinària corresponent a aquests mesos.

Quan s'accedeixi a la pensió de jubilació a una edat superior a la que resulti d'aplicar en cada cas el que estableix l'article 205.1.a de la LGSS, sempre que en complir aquesta edat s'hagi reunit el període mínim de cotització que estableix l'article 205.1.b de la LGSS, es reconeix a l'interessat un percentatge addicional (art. 210.2 LGSS) que després que s'hi sumi la pensió **no pot ser superior en cap cas al límit que estableix l'article 57 de la LGSS. No obstant això, cal superar la pensió màxima mitjançant el dret a percebre anualment una quantitat l'import de la qual sumat al de la pensió màxima, de la pensió o les pensions que tingui reconegudes l'interessat, en còmput anual, no pot superar la quantia del límit màxim de la base de cotització vigent a cada moment, també en còmput anual (art. 210.2 LGSS). El benefici establert en aquest apartat no és aplicable en els supòsits de jubilació parcial, ni en el de jubilació flexible a què es refereix el paràgraf segon de l'article 213.1 LGSS (art. 210.2 LGSS).**

### 4. Complementos per a mínims

Si no s'arriba al mínim, l'art. 59 de la LGSS preveu **complementos per mínims**. Remet la seva fixació a la Llei de pressupostos i per a assolir la pensió mínima té en compte la que percebi el beneficiari de la pensió (revalorada), més les altres pensions i les rendes de treball i capital que posseeixi de l'exercici en què es perceben. En tenir en compte les rendes, el complement adquireix un matís assistencial. Si perceben ingressos pels conceptes indicats, es pot atorgar un complement per a assolir la pensió mínima corresponent.

L'art. 59 de la LGSS fixa certs **límits a la quantia dels complementos de mínims**. Així, no pot superar les quanties de les pensions no contributives de jubilació i IP. Aquesta limitació s'aplica també a viduitat, fins i tot encara que incrementi la d'orfandat. No és aplicable al complement de gran invalidesa. A

més, per a la percepció de complements de mínims s'exigeix el requisit de residència, encara que no és aplicable a pensions ja causades abans de l'entrada en vigor de la Llei 27/2011.

Els beneficiaris tenen una sèrie d'obligacions **formals o procedimentals** per a percebre els complements per a mínims. Els que els hagin percebut han de presentar abans de l'1 de març de cada any una declaració en què s'expressin els ingressos o les rendes de manera que, com que s'avancen els complements en funció de les rendes de l'any anterior, pot passar que després se'n revisi l'atorgament en funció de les rendes de l'any en què es perceben els complements i se sol·liciti el reintegrament del que s'ha percebut indegudament.

L'article 60 de la LGSS també preveu un **complement per maternitat** en les pensions contributives del sistema de la Seguretat Social. I reconeix, per la seva aportació demogràfica a la Seguretat Social, les dones que hagin tingut fills biològics o adoptats i siguin beneficiàries en qualsevol règim del sistema de la Seguretat Social de pensions contributives de jubilació, viduitat o incapacitat permanent.

El percentatge és el següent:

- En el cas de dos fills: 5 per cent.
- En el cas de tres fills: 10 per cent.
- En el cas de quatre o més fills: 15 per cent.  
En cas que la quantia de la pensió reconeguda inicialment superi el límit establert en l'article 57, és a dir, la pensió màxima, sense aplicar-hi el complement, la suma de la pensió i del complement no pot superar aquest límit incrementat un 50 per cent del complement assignat.

Així mateix, si la quantia de la pensió reconeguda assoleix la pensió màxima aplicant-hi només parcialment el complement, la interessada té dret a més a percebre el 50 per cent de la part del complement que excedeixi el límit màxim vigent a cada moment.

En els casos en què legalment o reglamentàriament estigui permesa per altres causes la superació del límit màxim, el complement es calcula en els termes indicats en aquest apartat, estimant com a quantia inicial de la pensió l'import del límit màxim vigent a cada moment.

En els supòsits en què la pensió inicialment causada no assoleixi la quantia mínima de pensions que anualment estableixi la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat, es reconeix aquesta quantia, tenint en compte les

previsions que estableix l'article 59 de la LGSS. A aquest import s'ha de sumar el complement per fill, que és el resultat d'aplicar el percentatge que correspongui a la pensió inicialment calculada.

El complement de pensió no és aplicable en els casos d'accés anticipat a la jubilació per voluntat de la interessada ni en els de jubilació parcial, als quals es refereixen, respectivament, els articles 208 i 215 de la LGSS.

### **6.6.3. Pensió única i incompatibilitats. Les prestacions en cas de pluriocupació i pluriactivitat**

L'article 163 de la LGSS per al règim general estableix que les pensions del règim general són incompatibles entre si quan concorrin en un mateix beneficiari, tret que s'estableixi el contrari.

Aquest principi de pensió única, però, es refereix a pensions causades pel mateix beneficiari i per riscos diferents entre ells dins del règim general per la mateixa activitat. Així, per exemple, no es pot gaudir de dues pensions d'incapacitat permanent en el mateix règim, fins i tot per diversos fets causants, sinó que s'ha d'optar per una d'aquestes pensions.

Ara bé, quan es duen a terme diverses activitats de diferents règims (**pluriactivitat**) hi ha la possibilitat de generar diverses prestacions o pensions quan es reuneixin els requisits necessaris.

Cal distingir la pluriocupació de la pluriactivitat:

1. En **pluriocupació** la cotització és única i es genera una pensió única sempre que es produeixi la superposició de les dues ocupacions durant el període mínim de deu anys immediatament anteriors al fet causant. Quan no se superposin els deu anys exigits, es pren la part proporcional a l'efecte de la base reguladora.

2. En **pluriactivitat** es cotitza per les dues activitats. Cal distingir el reconeixement de prestacions per realització successiva de més d'una activitat en règims diversos de la Seguretat Social, interns o externs, dels supòsits de pluriactivitat simultània:

- En cas de **pluriactivitat simultània**, amb períodes cotitzats a més d'un règim que se superposin, s'ha de cotitzar per tots dos règims. Per a causar dret a les prestacions s'exigeix reunir l'alta i els períodes mínims en totes dues activitats. Si no hi ha alta, els quinze anys s'han de superposar (art. 205.3 LGSS).
- En cas de **pluriactivitat successiva** s'aplica la normativa del còmput recíproc de cotitzacions per a causar dret a les prestacions. Es tracta de computar successivament períodes de cotització en més d'un règim, que no se superposin, a l'efecte de reunir els requisits per a accedir a una sola prestació. En aquest cas a l'hora de sol·licitar una pensió el reconeixement s'ha de fer primer en el règim en què cotitzava el treballador o en l'últim en què havia cotitzat, sempre que s'hi reunissin els requisits exigits, i han de computar solament les cotitzacions que s'han fet en aquest règim. Després s'hi han d'afegir les cotitzacions de l'altre règim a l'efecte de la quantia de la prestació.

**Observació**

En cas d'acreditat cotitzacions a diversos règims i que no es causi dret a pensió en cap, les bases es poden acumular a les del règim en què es causi la pensió exclusivament per a determinar la base reguladora (art. 49 LGSS) sense que la suma de les bases pugui excedir el límit màxim de cotització vigent en cada moment.

En cas de no reunir els requisits en l'últim règim, es crida per ordre invers els règims en què s'havia cotitzat abans, sempre que, en la previsió aïllada, s'hi reunissin els requisits pertinents.

Si, finalment, el treballador no reuneix o té acreditat el corresponent període de carència en cap d'aquests dos règims, se sumen les cotitzacions de tots els règims i s'atorga la pensió en el règim en què hagi computat un nombre més alt de cotitzacions i no necessàriament en el que estigui d'alta en aquell moment. Si per aplicació d'aquest procediment la pensió és inferior a la que correspondria en un sol dels règims en què ha cotitzat, s'atorga un complement de pensió per la diferència.

Les prestacions causades de conformitat amb la legislació anterior són compatibles amb les noves, excepte algunes excepcions, com les pensions SOVI, atès el caràcter residual que tenen, perquè són incompatibles amb qualsevol altra prestació de la Seguretat Social (DT 2<sup>a</sup> de la LGSS).

En cas de jubilació els termes són els mateixos en pluriocupació (art. 161.3 LGSS), és a dir, la base reguladora de les prestacions es determina en funció de la suma de les bases per les quals s'hagi cotitzat en les diferents empreses, i límit màxim és aplicable a la base reguladora així determinada.

#### **6.6.4. Treballadors a temps parcial**

La protecció social derivada dels contractes de treball a temps parcial, fixos a temps parcial i fixos discontinus, fins i tot empleats de la llar, es regeix pel principi d'assimilació del treballador a temps parcial al treballador a temps complet i específicament pel que estableixen els art. 245-248 LGSS i els articles 269.2 i 270.1 de la LGSS en relació amb la protecció per desocupació.



En cotitzar per hores, es plantegen problemes a l'hora de causar dret a les prestacions. Així a l'efecte d'acreditat els períodes de cotització necessaris per a causar dret a les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, incapacitat temporal, maternitat i paternitat:

- Es tenen en compte els diferents períodes durant els quals el treballador ha romàs en alta amb un contracte a temps parcial, sigui quina sigui la durada de la jornada efectuada en cadascun d'ells.

A aquest efecte, el **coeficient de parcialitat**, que és determinat pel percentatge de la jornada efectuada a temps parcial respecte de la jornada efectuada per un treballador a temps complet comparable, **s'aplica sobre el període d'alta amb contracte a temps parcial, i el resultat és el nombre de dies que es consideren efectivament cotitzats en cada període.**

Al nombre de dies que resultin se sumaran, si escau, els dies cotitzats a temps complet, i el resultat és el total de dies de cotització acreditats computables per a l'accés a les prestacions.

- Una vegada determinat el nombre de dies de cotització acreditats, es procedeix a calcular el **coeficient global de parcialitat**, i aquest és el percentatge que representa el nombre de dies treballats i acreditats com a cotitzats, d'acord amb el que estableix la lletra a), sobre el total de dies en alta al llarg de tota la vida laboral del treballador.

En cas que es tracti d'un subsidi per incapacitat temporal, el càlcul del coeficient global de parcialitat es fa exclusivament sobre els últims cinc anys.

Si es tracta del subsidi per maternitat i paternitat, el coeficient global de parcialitat es calcula sobre els últims set anys o, si escau, sobre tota la vida laboral.

- El **període mínim de cotització exigít** per a cadascuna de les prestacions econòmiques que el tinguin establert és el resultat d'aplicar al període regulat amb caràcter general **el coeficient global de parcialitat.**

En els supòsits en què, a efectes de l'accés a la corresponent prestació econòmica, s'exigeixi que part o la totalitat del període mínim de cotització exigít estigui comprès en un termini de temps determinat, és a dir, la **carència específica**, el coeficient global de parcialitat s'aplica per a fixar el període de cotització exigible dins de l'espai temporal en què ha d'estar comprès el període exigible, és a dir, l'establert amb caràcter general per a la prestació respectiva.

En la determinació de la base reguladora de les prestacions econòmiques s'han de tenir en compte les regles següents:

a) La base reguladora de les prestacions de jubilació i incapacitat permanent es calcula d'acord amb la regla general.

b) La base reguladora diària de les prestacions per maternitat i per paternitat és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades en l'empresa durant l'any anterior a la data del fet causant entre tres-cents seixanta-cinc.

No obstant això, les prestacions per maternitat i paternitat es poden reconèixer mitjançant una resolució provisional de conformitat amb el que preveu l'article 179.2 de la LGSS.

c) La base reguladora diària de la prestació per IT és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització a temps parcial acreditades des de l'última alta laboral, amb un màxim de tres mesos immediatament anteriors al del fet causant, entre el nombre de dies naturals compresos en el període.

La prestació econòmica s'abona durant tots els dies naturals que l'interessat es trobi en la situació d'incapacitat temporal.

A l'efecte de calcular les **pensions de jubilació i d'incapacitat permanent derivada de malaltia comuna**, la integració de llacunes, és a dir, dels períodes durant els quals no hi hagi hagut obligació de cotitzar, es durà a terme amb la base mínima de cotització d'entre les aplicables a cada moment, corresponent al nombre d'hores contractades en últim terme.

A l'efecte de determinar la **quantia de les pensions de jubilació i d'incapacitat permanent derivada de malaltia comuna**, el nombre de dies cotitzats que resultin del que estableix el segon paràgraf de la lletra a) de l'article 247, s'incrementa amb l'**aplicació del coeficient de l'1,5**, sense que el nombre de dies resultant pugui ser superior al període d'alta a temps parcial.

El **percentatge que cal aplicar sobre la respectiva base reguladora** es determina de conformitat amb l'escala general a què es refereix l'article 210.1 de la LGSS, llevat que l'interessat acreditat un període de cotització inferior a quinze anys, considerant la suma dels dies a temps complet amb els dies a temps parcial incrementats ja aquests últims amb el coeficient de l'1,5, el percentatge que cal aplicar sobre la respectiva base reguladora serà l'equivalent al que resulti d'aplicar la part proporcional, és a dir, sobre el 50% del percentatge que representi el període de cotització acreditat pel treballador sobre quinze anys.

Sobre el resultant s'aplica, si escau, el **complement per a assolir els mínims** que no serà parcialitzat.

## 6.7. Garanties de les prestacions

### 6.7.1. Garanties de percepció íntegra

Els articles 44 i següents i 161 i següents de la LGSS estableixen una sèrie de garanties de les prestacions per assegurar-ne la intangibilitat enfront dels actes de disposició del mateix beneficiari, enfront dels actes de tercers o dels mateixos ens públics que administren la Seguretat Social i que les hagin reconegut.

En aquest sentit l'article 44 de la LGSS estableix un **principi d'inembargabilitat**, això és, que les prestacions de Seguretat Social no poden ser objecte de cessió total o parcial, embargament, retenció, compensació o descompte, **excepte** amb vista al compliment de les obligacions alimentàries a favor del cònjuge i fills i quan es tracti d'obligacions o responsabilitats que ha contret el beneficiari dins de la Seguretat Social.

#### Observació

És, d'altra banda, una inembargabilitat **relativa**; en efecte, només ho és de la part que no excedeixi la quantia del salari mínim interprofessional (art. 607 i 621.3 LEC 1/2000, de 7 de gener).

Quant al tractament fiscal de les prestacions, no hi ha gravades les prestacions públiques extraordinàries per actes de terrorisme, les pensions per lesions o mutilacions de la Guerra Civil i les prestacions d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa atorgades per la Seguretat Social o per una entitat substitutòria, les prestacions percebudes per sepeli o funeral i la modalitat de pagament únic de la prestació per desocupació amb certs límits.

Les prestacions de Seguretat Social, incloent-hi els recàrrecs, es consideren crèdits privilegiats en els supòsits d'insolvència de les entitats col·laboradores o de l'empresari responsable (art. 162 LGSS). Es refereix a les prestacions que hagin de satisfer els empresaris al seu càrrec, d'acord amb el que estableixen l'article 167.2 i el paràgraf segon de l'article 173.1 de la LGSS, o per la seva col·laboració en la gestió i, si escau, les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social en règim de liquidació, la qual cosa també és aplicable al recàrrec de prestacions a què es refereix l'article 164 de la LGSS.

### 6.7.2. Garanties per a evitar la pèrdua de les prestacions

#### Prescripció i caducitat

##### 1. Prescripció

L'article 53 de la LGSS estableix que el dret al reconeixement de les prestacions de Seguretat Social **prescriu** al cap de cinc anys. No obstant això, pel caràcter alimentari que tenen, no prescriuen les pensions de jubilació i de mort i supervivència, excepte l'auxili per defunció (art. 53, 212 i 230 LGSS).

Malgrat que no prescriuen, la sol·licitud d'aquestes prestacions no és efectiva en el moment en què es va produir el fet causant i es van poder sol·licitar, sinó fins al cap de tres mesos abans de la data de sol·licitud.

El règim esmentat no s'aplica a la incapacitat temporal ja que no necessita sol·licitud perquè n'hi ha prou de presentar els comunicats de baixa per a fer-se efectiva la prestació de manera automàtica (principi d'"oficialitat").

## 2. Caducitat

Quan els beneficiaris presenten la sol·licitud de la prestació transcorregut el termini, l'article 54 de la LGSS estableix que el cobrament de les prestacions **caduca** al cap d'un any comptat des de l'endemà d'haver estat notificada a l'interessat en forma la concessió, en **prestacions a tant alçat i en una sola vegada**, tret que hi recorri per via judicial, ja que llavors és des de la fermesa de la sentència. I des del venciment mes a mes, quan es tracti de **prestacions periòdiques**. Les prestacions de desocupació caduquen dia a dia (art. 268.2 de la LGSS).

Segons l'article 53 de la LGSS, si el contingut econòmic de les prestacions que ja han estat reconegudes queda afectat per **sol·licituds de revisió** d'aquestes prestacions mateixes, els efectes econòmics de la nova quantia tenen una retroactivitat màxima de tres mesos des de la data de presentació d'aquesta sol·licitud. Aquesta regla de retroactivitat màxima no opera en els supòsits de **rectificació d'errors materials, de fet o aritmètics**, ni quan de la revisió se'n derivi l'obligació de reintegrament de prestacions indegudes, a les quals es refereix l'article 55 de la LGSS.

### **Garanties enfront de la revocació de les prestacions concedides. El reintegrament de prestacions indegudes**

Una de les garanties que preveu l'ordenament jurídic de la Seguretat Social i la jurisprudència és la de la protecció de les prestacions que ja han estat reconegudes enfront de l'acció unilateral de l'Administració de revocació d'ofici dels actes administratius declaratius de drets i que normalment comporta el reintegrament de prestacions percebudes indegudament.

Per tot plegat les entitats gestores no poden revocar unilateralment els seus actes, sinó que han d'acudir a la jurisdicció laboral d'acord amb l'article 146 de la Llei de la Jurisdicció Social.

Quant als **errors materials, de fet o aritmètics** s'han de tractar d'errors manifestos, sense cap mena de judici de valor o qualificació jurídica, és a dir, que no es tracti d'error de dret. No es tractaria d'errors provocats pel beneficiari que anirien en el supòsit segon (omissions o inexactituds i conductes doloses o fraudulentoses).

#### **Excepcions**

S'exceptua només la rectificació d'errors materials o de fet i els aritmètics, i també les revisions motivades per la constatació d'omissions o inexactituds en les declaracions del beneficiari.

El segon supòsit són les revisions basades en les **omissions o inexactituds del beneficiari** sobre dades inicials, sobrevingudes o que han variat. En aquests casos hi correspon d'ofici la revisió.

La possibilitat de recórrer a la via judicial per a revisar les prestacions només es reconeix a les entitats gestores i als serveis comuns, i no pas a les entitats col·laboradores com les mútues (STS de 15 de desembre del 2011, Rec. 812/09).

Fora de l'article 146 de la LJS s'han configurat altres excepcions que permeten la revisió d'ofici. Són les següents:

- L'adequació de les pensions als límits.
- Els actes provisionals i els complements per a mínims. La regularització de les quanties de les pensions no contributives pel control anual de recursos.
- Els actes de gestió ordinària o per incompatibilitat de prestacions o per sanció, per conducta del beneficiari.

El termini per al reintegrament de prestacions indegudes és de **quatre anys** "amb independència de la causa que va originar la percepció indeguda, incloent-hi els supòsits de revisió de les prestacions per error imputable a l'entitat gestora" sense que hi pugui haver excepcions d'equitat derivades de la bona fe del beneficiari ni de la demora injustificada de l'entitat gestora (STS de 22 de desembre del 2008, Rec. 508/2008).

Els procediments per al reintegrament de prestacions indegudes els regula l'article 102 del Reglament general de recaptació (RGC) i el Reial decret 148/1996, de 5 de febrer, i l'Ordre de 18 de juliol de 1997 que el desplega i les modificacions posteriors, sobretot en els casos en què el deutor també és creditor de prestacions econòmiques de la Seguretat Social.

## **6.8. Incompliment dels requisits generals. La responsabilitat empresarial amb vista a les prestacions**

### **6.8.1. Consideracions generals**

Per a causar dret a les prestacions del règim general, les persones incloses en el seu camp d'aplicació han de complir, a més dels requisits particulars exigits per a accedir a cadascuna, el requisit general d'estar afiliades i en alta en aquest règim o en una situació assimilada a la d'alta en sobrevenir la contingència o situació protegida, excepte disposició legal expressa en contra (art. 165 LGSS).

L'incompliment de l'empresa de les obligacions d'afiliació, alta i cotització genera un complex règim de responsabilitats per a l'empresari, que podem anomenar *pluralista* (penals, sancionadores, recàrrecs de cotització, etc.).

La normativa vigent de Seguretat Social encara estableix unes **responsabilitats** afegides que no es configuren clarament com a sancionadores, sinó que són **específiques de Seguretat Social** i que anomenem **responsabilitats prestacionals**.

En efecte, l'article 167.2 de la LGSS estableix que l'incompliment determina l'exigència de responsabilitats a l'empresari, quant al pagament de les prestacions, amb una fixació prèvia dels supòsits d'imputació i de l'abast que tenen i la regulació del procediment per a fer-la efectiva.

Si bé s'ha configurat acudint als vells preceptes de la Llei de Seguretat Social de 1966 (LSS) de 1966 (art. 94 a 96), la veritat és que la mateixa casuística d'aquest tema desborda els preceptes de la Llei de 1966. Per aquest motiu la feina jurisprudencial és decisiva, encara que generi certa inseguretat jurídica i inestabilitat. La jurisprudència ha evolucionat des d'un planejament de responsabilitat que tenia en compte el comportament de l'empresari cap a un plantejament actual que té més en compte els "danys" que la conducta de l'empresari causa a les prestacions del treballador.

## **6.8.2. Supòsits i abast de la imputació de responsabilitats a l'empresari**

### **Incompliment de les obligacions d'afiliació, inscripció i d'alta**

Si no hi ha inscripció d'empreses ni opció d'assegurament, el responsable és l'empresari, no pas la mútua.

Si hi ha inscripció d'empresa i opció d'assegurament per una mútua, la falta d'afiliació i alta del treballador no eximeix d'anticipar la prestació a la mútua, sense perjudici de dirigir-se contra l'empresari responsable, excepte que hi hagi regularització abans que es produeixi el fet causant.

### **Incompliment de l'obligació de cotitzar**

L'incompliment genera conseqüències no solament recaptatòries (recàrrecs), sinó també prestacionals, com a mecanisme de compulsió indirecte.

L'article 167.3 de la LGSS estableix, no obstant això, que s'atenuarà l'abast de la responsabilitat dels empresaris.

I, en efecte, les entitats gestores, mútues i serveis assumiran el pagament de les prestacions, en la mesura que s'atenuï l'abast de la responsabilitat dels empresaris respecte d'aquest pagament.

Com que per reglament no s'ha establert aquesta moderació, l'ha anat fixant la jurisprudència:

- Només es dona quan el treballador tindria o té dret a les prestacions.
- Si s'ha produït el fet causant i hi ha descoberts de cotització en contingències comunes s'aplica la **teoria del dany**, de manera que el que es té en compte és si, malgrat l'incompliment empresarial, el període de carència del treballador ha estat completat. Si ha estat així, sense necessitar els períodes incomplets per l'empresari, s'exonera de responsabilitat l'empresari. Només és responsable si l'incompliment empresarial produeix perjudici en el dret del treballador, per la qual cosa està obligat a reparar aquest perjudici, si bé de manera proporcional (**principi de proporcionalitat**).
- Aquesta teoria del dany no és aplicable a les **contingències professionals i a l'accident no laboral** ja que no s'hi requereixen períodes de carència. Llavors s'acudeix a altres criteris com l'existència de **descobert constant i dilatat**, que es distingeix del descobert ocasional o aïllat. La jurisprudència valora el període de descobert i la durada d'aquest període, els motius i la voluntat de l'empresa i la intencionalitat.

També hi ha responsabilitat empresarial i la corresponent moderació d'acord amb els principis i criteris anteriors **en cas d'fracotització**, és a dir, quan l'empresa cotitza, però en quantia inferior a la deguda. En aquest cas s'estableix la responsabilitat de l'empresa, però moderada pel principi de proporcionalitat (respon de la quantia de la prestació en proporció a les diferències omeses).

En cas de contingències professionals l'incompliment per part del propietari de la casa en el sistema especial d'empleats de la llar no dona lloc a l'aplicació de les responsabilitats de l'art. 167 LGSS (art. 251 LGSS).

Sobre les responsabilitats derivades d'incompliments de normes de prevenció de riscos laborals, vegeu més amunt.

Hi ha supòsits especials de responsabilitat prestacional en cas de contractes i subcontractes i de successió d'empresa (art. 168 LGSS). En cas de successió d'empresa, també s'estenen a les prestacions en què hagi incorregut l'empresa anterior i que ha d'assumir l'adquirent (STS de 2 de novembre de 2015, Rec. 3426/2014).

## El principi d'automaticitat de les prestacions

Amb independència de les responsabilitats de l'empresari, s'estableixen mecanismes de garantia del beneficiari perquè el dret a les prestacions de deslligament del compliment o incompliment empresarial. Aquest és el principi d'automaticitat de les prestacions (art. 167.3 LGSS). En aquests casos s'estableix l'obligació d'anticipar a càrrec de la Seguretat Social les prestacions, sense perjudici que sigui la Seguretat Social mateixa qui després es dirigeixi contra l'empresari responsable.

Els supòsits d'automaticitat són els següents:

1. Supòsits d'automaticitat **absoluta o plena**, això és, no condicionada al compliment del requisit d'alta. En aquests casos hi entra en joc:

- L'assistència sanitària.
- Les contingències professionals.
- La desocupació.
- La jubilació a edat ordinària.

2. Supòsits d'automaticitat **relativa**, això és, condicionada al fet que s'hagi donat d'alta el treballador:

- La incapacitat temporal derivada de riscos comuns.
- La maternitat i paternitat.
- La incapacitat permanent derivada de malaltia comuna.
- La viduïtat i orfandat.
- La jubilació anticipada (art. 95.2 LSS de 1966).

Quan no hi entri en joc el principi d'automaticitat el beneficiari s'ha de dirigir contra el responsable i exigir-li el pagament de les prestacions. Si l'empresari és insolvent, el treballador s'ha de fer càrrec dels riscos i es pot veure perjudicat, sense que hi hagi una cobertura a càrrec d'un fons de garantia que cobreixi aquests supòsits d'insolvència.

Quant a l'aplicació del **principi d'automaticitat a la mútua**, la Llei la preveu expressament en virtut del conveni d'associació, fins i tot encara que el treballador afectat no hagi estat donat d'alta o per infracotització. La mútua ha d'anticipar el pagament i després es pot dirigir contra l'empresa responsable per descobert o infracotització. En cas d'insolvència de l'empresa, l'article 167.3 de la LGSS estableix una **responsabilitat subsidiària del fons de garantia d'accidents de treball**, les funcions del qual ha assumit l'INSS. Llavors la mútua es pot dirigir contra l'INSS per recuperar el que havia anticipat.



La bestreta de les prestacions no pot excedir, en cap cas, la quantitat equivalent a dues vegades i mitja l'import del salari mínim interprofessional vigent en el moment del fet causant o, si escau, de l'import del cost de capital necessari per al pagament anticipat, amb el límit que indiquin les entitats gestores, les mútues o els serveis (art. 167.3 LGSS).

## 7. La protecció assistencial de la Seguretat Social

La **protecció assistencial** es pot definir, segons l'article 64 de la LGSS, com un mecanisme col·lectiu de solidaritat, la protecció de la qual s'atorga amb independència de l'existència d'una cotització prèvia i de la pèrdua o reducció dels ingressos professionals i es destina als individus, famílies i grups que estan en situació de necessitat i que tenen recursos (materials, culturals i socials) tan febles que queden exclosos de les formes de vida mínimes acceptables en l'Estat en què resideixin.

El contingut fonamental d'aquest mecanisme consisteix en l'atorgament de rendes que permetin la subsistència de les persones que estiguin en situació de necessitat i no tinguin els recursos necessaris per a solucionar aquesta situació.

L'assistència social la poden concedir les entitats gestores **amb el límit dels recursos consignats a aquesta efecte en els pressupostos corresponents**, sense que els serveis o auxilis econòmics atorgats puguin comprometre recursos de l'exercici econòmic següent a aquell en què tingui lloc la concessió.

Les ajudes assistencials comprendran, entre altres, les que dispensi per tractaments o intervencions especials, en casos de caràcter excepcional, un determinat facultatiu o una determinada institució; per pèrdua d'ingressos com a conseqüència del trencament fortuït d'aparells de pròtesis, i qualssevol altres anàlogues la percepció de les quals no estigui regulada en aquesta Llei ni en les normes específiques aplicables als règims especials.

Comprèn també:

- **Protecció assistencial dirigida als discapacitats.**
- **Assistència sanitària per a persones sense recursos econòmics.**
- **Protecció assistencial dels espanyols emigrants i retornats.**
- **Serveis socials de la Seguretat Social** (art. 65 LGSS). Són un complement de les prestacions corresponents a les situacions específicament protegides per la Seguretat Social com la reeducació i rehabilitació d'invàlids i d'assistència a la gent gran.
- **Ajuda per a les víctimes de la violència de gènere** (LO 1/2004, de 28 de desembre, i RD 1452/2005, de 2 de desembre).

En un altre àmbit fora de les prestacions contributives se situen les **prestacions no contributives** en les pensions de jubilació, incapacitat permanent, prestacions per fill a càrrec i assistència sanitària per a les persones sense recursos.

## 8. Els nivells complementaris, les millores voluntàries i els plans i fons de pensions

### 8.1. Millores de prestacions

La modalitat contributiva de l'acció protectora que el sistema de la Seguretat Social atorga es pot millorar voluntàriament en la forma i les condicions que s'estableixin en les normes reguladores del règim general i dels règims especials (art. 43 LGSS).

Com a fonts complementàries en el **nivell complementari** privat cal tenir en compte també, finalment, les clàusules de Seguretat Social que preveuen els convenis col·lectius quan estableixin millores de prestacions (art. 238 LGSS) o la subscripció de pòlisses d'assegurança a favor dels treballadors (vida, incapacitat, mort, etc.).

Es consideren millores de les prestacions de la Seguretat Social les quantitats dineràries lliurades directament pels empresaris als treballadors o assimilats (art. 239 LGSS). Les empreses, en les condicions que es determinin reglamentàriament, poden fer la millora de prestacions per si mateixes o a través de l'Administració de la Seguretat Social, fundacions laborals, monts de pietat i mutualitats de previsió social o entitats asseguradores de qualsevol classe.

I així poden dur a terme aportacions als plans de pensions, pòlisses d'assegurança i als sistemes de previsió social complementària dels treballadors, sempre que el benefici obtingut o que pugui arribar a obtenir l'interessat comporti una ampliació o complement de les prestacions econòmiques que atorga el règim general de la Seguretat Social en què estiguin inclosos aquests treballadors.

Per exemple, quan es complementen algunes prestacions com la IT en les quals l'empresa abona directament la millora que complementa el 60% o 75% que abona la Seguretat Social fins a assolir el 100%.

L'article 239 de la LGSS diu que no obstant el caràcter voluntari, per als empresaris, de la implantació de les millores, quan a l'empara d'aquestes millores un treballador hagi causat el dret a la millora d'una prestació periòdica, aquest dret no pot ser anul·lat o disminuït, si no és d'acord amb les normes que en regulen el reconeixement. Però segons l'article 42 i l'article 82 de l'ET després del Reial decret llei 3/2012 i la Llei 3/2012 per iniciativa de l'empresari i mitjançant els procediments que s'hi preveuen, es poden modificar o suprimir les millores voluntàries.

Les empreses, per si mateixes o mitjançant mutualitats de previsió social o entitats asseguradores de qualsevol classe o plans i fons de pensions, poden instrumentar les millores. Per exemple, per mitjà de pòlisses d'assegurances a l'empara de la Llei 30/1995, d'ordenació de l'assegurança privada. Sobre la interpretació d'aquestes pòlisses és competent la jurisdicció social, i els conceptes de la normativa de Seguretat Social a vegades es consideren supletoris (per exemple, graus d'invalidesa, concepte d'accident de treball) per a omplir les llacunes que tenen.

Després de la Llei 30/1995 i el Reial decret 1588/1999 (en transposició de la Directiva 80/987/CEE), que modifiquen la disposició addicional 1a. del TRLRFP, s'estableix l'obligació de les empreses d'externalitzar els **compromisos de pensions** amb els treballadors i beneficiaris. S'exceptuen d'aquesta obligació les entitats de crèdit i les asseguradores.

Els compromisos per pensions són els que deriven d'obligacions legals o contractuals de l'empresari amb el personal de l'empresa, recollides en un conveni col·lectiu o disposició equivalent, que tinguin per objecte fer aportacions o atorgar prestacions vinculades a les contingències següents:

- **De jubilació:** pot ser a edat ordinària, anticipada o una situació equivalent.
- **D'invalidesa:** pot ser total, absoluta o gran invalidesa.
- **De defunció,** del partícip o beneficiari: viduïtat, orfandat i a favor d'hereus.

L'empresa tria els instruments per a dur a terme l'externalització dels compromisos per pensions, que poden ser instrumentalitzats amb contractes col·lectius de vida o amb la formalització d'un pla de pensions. Els objectius d'aquests compromisos són:

- Garantir els compromisos de les empreses en cas de dificultats econòmiques.
- Generar estalvi a llarg termini.
- Desplaçar la gestió a entitats especialitzades.

Els articles 238.1 i 241 de la LGSS també preveuen la possibilitat de millores per mitjà de l'establiment de tipus de cotització addicionals.

## 8.2. Plans de pensions

### 8.2.1. Concepte

Els plans de pensions defineixen el dret de les persones, a favor de les quals es constitueixen, a percebre prestacions econòmiques per jubilació, supervivència, incapacitat permanent, dependència i defunció, i les obligacions de contribució a aquests. Els recursos necessaris per al finançament, la cobertura i l'efectivitat dels plans de pensions s'integraran en els fons de pensions regulats en aquest reglament.

Són de constitució voluntària i tenen caràcter privat i complementari de les prestacions de Seguretat Social, de manera que les prestacions d'aquests plans no són, en cap cas, substitutives de les preceptives en el règim corresponent de la Seguretat Social.

Els fons de pensions, per la seva banda, són patrimonis creats amb l'objecte exclusiu d'executar plans de pensions, la gestió, custòdia i control dels quals s'ha de fer d'acord amb la Llei.

Els regula la Llei de 1987 i les normes que la despleguen, amb les modificacions posteriors fins al text refós aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2002 que també ha experimentat modificacions posteriors. I pel Reglament aprovat pel RD 304/2004, de 20 de febrer, amb més de 70 canvis introduïts pel RD 439/2007, de 30 de març, i el RD 1684/2007, de 14 de desembre.

### 8.2.2. Modalitats de plans de pensions

Es poden constituir fons de pensions per a la instrumentació de diversos plans de pensions o d'un únic pla.

Pel que fa als **subjectes constituents**, els plans de pensions s'enquadren necessàriament en una de les modalitats següents:

- **Sistema d'ocupació:** correspon als plans en què el promotor és qualsevol entitat, corporació, societat o empresa, i els partícips són els treballadors d'aquests grups. En poden promoure la constitució l'empresari individual, diverses empreses o entitats.  
Dins d'un mateix pla de pensions del sistema d'ocupació és admissible l'existència de subplans, fins i tot si aquests subplans són de diferents modalitats o articulen en cadascun diferents aportacions i prestacions.

- **Sistema associat:** correspon a plans en què el promotor o promotors són qualssevol associacions o sindicats, i els partícips són els associats, membres o afiliats d'aquestes associacions o sindicats.
- **Sistema individual:** correspon a plans en què el promotor és una o diverses entitats de caràcter financer, i els partícips són qualssevol persones físiques.

Pel que fa a les **obligacions estipulades**, els plans de pensions s'ajusten a les modalitats següents:

- Plans de **prestació definida**, en els quals es defineix com a objecte la quantia de les prestacions que han de percebre els beneficiaris.
- Plans d'**aportació definida**, en els quals l'objecte definit és la quantia de les contribucions dels promotors i, si escau, dels partícips al pla sense garantir o precisar la quantia de la prestació futura.
- Plans **mixtos**, en els quals l'objectiu és, alhora, la quantia de la prestació i la quantia de la contribució.

Els plans dels sistemes d'ocupació i associats poden ser de qualsevol de les tres modalitats anteriors i els del sistema individual només de la modalitat d'aportació definida.

Els plans de pensions s'instrumenten mitjançant **sistemes financers i actuàrials de capitalització** que permeten establir una equivalència entre les aportacions i les prestacions futures als beneficiaris. Les prestacions s'han d'ajustar estrictament al càlcul derivat d'aquests sistemes. Aquests sistemes financers i actuàrials han d'implicar la **formació de fons de capitalització**, provisions matemàtiques i altres provisions tècniques suficients per al conjunt de compromisos del pla de pensions. En tot cas s'ha de constituir un marge de solvència mitjançant les reserves patrimonials necessàries per a compensar les eventuais desviacions que es puguin presentar per qualsevol causa.

Les aportacions del promotor dels plans de pensions tenen el caràcter d'irrevocables (irrevocabilitat d'aportacions).

Les contingències per les quals se satisfan les prestacions que acabem d'esmentar poden ser les següents:

- **Jubilació:** per a determinar aquesta contingència cal ajustar-se a allò que preveu el règim de Seguretat Social corresponent. Quan no sigui possible l'accés d'un partícip a la jubilació, la contingència s'entén que s'ha produït a partir de l'edat ordinària de jubilació en el règim general de la Seguretat Social, en el moment en què el partícip no exerceixi l'activitat laboral o professional o n'hagi cessat, i no cotitzi per la con-

tingència de jubilació per a cap règim de la Seguretat Social. No obstant això, es pot anticipar la percepció de la prestació corresponent a partir dels seixanta anys, en els termes que s'estableixin per reglament.

Si les especificacions del pla de pensions ho preveuen, es pot anticipar la percepció de la prestació corresponent a jubilació a partir dels 60 anys d'edat quan hagi cessat en tota activitat determinant de l'alta en la Seguretat Social, sense perjudici que, si escau, continuï assimilat a l'alta en algun règim de la Seguretat Social i sempre que, en el moment de sol·licitar la disposició anticipada, no reuneixi encara els requisits per a l'obtenció de la prestació de jubilació en el règim de la Seguretat Social corresponent.

Les especificacions dels plans de pensions també podran preveure el pagament de la prestació corresponent a la jubilació en cas que el partícip, amb independència de la seva edat, extingeixi la relació laboral i passi a situació legal de desocupació en els casos contemplats als articles 49.1.g, 51, 52 i 57 *bis* de l'ET.

- **Incapacitat laboral total i permanent** per a la professió habitual o absoluta i permanent de tot treball i la gran invalidesa, determinades conforme al règim corresponent de Seguretat Social.
- **Mort del partícip o beneficiari**, que pot generar dret a prestacions de viduitat, orfandat o a favor d'altres hereus o persones designades.
- **Dependència severa o gran dependència** del partícip, regulada en la Llei de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

Excepcionalment, els drets consolidats en els plans de pensions es poden fer efectius íntegrament o en part en els supòsits de **malaltia greu o desocupació de llarga durada** d'acord amb el que preveu aquest article 9 del Reglament, sempre que ho determinin expressament les especificacions del pla de pensions i amb les condicions i limitacions que aquestes estableixin.

- El RDL 1/2015 i la Llei 25/2015 (disp. final 7a.) han afegit el supòsit de **disponibilitat dels plans de pensions en cas de procediment d'execució sobre l'habitatge habitual** durant el termini de quatre anys des de l'entrada en vigor de la Llei 1/2013, de 14 de maig, de mesures per a reforçar la protecció als deutors hipotecaris, reestructuració de deute i lloguer social quan no disposi d'altres béns, drets o rendes en una quantia suficient per a satisfer la totalitat del deute objecte de l'execució i evitar l'alienació de l'habitatge i sempre que l'import net dels seus drets consolidats en el pla o plans de pensions sigui suficient per a evitar l'alienació de l'habitatge.

Els punts següents constitueixen drets consolidats pels partícips d'un pla de pensions:



- En els plans de pensions d'aportació definida, la quota part que correspon al partícip, determinada segons les aportacions, els rendiments i les despeses.
- En els plans de prestació definida, la reserva que li correspongui d'acord amb el sistema actuarial usat.

Les **prestacions** són el dret econòmic dels beneficiaris dels plans de pensions com a resultat de l'esdeveniment d'una contingència coberta per aquests.

Llevat que les especificacions del pla disposin el contrari, amb caràcter general, les dates i modalitats de percepció de les prestacions les fixa i modifica lliurement el partícip o el beneficiari, amb els requisits i les limitacions que estableixen les especificacions o les condicions de garantia de les prestacions.

Les prestacions dels plans de pensions tenen el caràcter de dineràries i poden ser:

a) Prestació **en forma de capital**, consistent en una percepció de pagament únic. El pagament d'aquesta prestació pot ser immediat a la data de la contingència o diferit a un moment posterior.

b) Prestació **en forma de renda**, consistent en la percepció de dos o més pagaments successius amb periodicitat regular, incloent-hi almenys un pagament en cada anualitat. La renda pot ser actuarial o financera, de quantia constant o variable en funció d'algun índex o paràmetre de referència predeterminat.

Les rendes poden ser vitalícies o temporals, immediates a la data de la contingència o diferides a un moment posterior.

c) Prestacions **mixtes**, que combinin rendes de qualsevol tipus amb un pagament en forma de capital, que s'han d'ajustar al que preveuen les lletres anteriors.

d) Prestacions **diferents de les anteriors** en forma de pagaments sense periodicitat regular.

Les especificacions han de concretar la forma de les prestacions, les seves modalitats i les normes per a determinar-ne la quantia i els venciments, amb caràcter general o opcional per al beneficiari, i s'hi ha d'indicar si són o no revalorables i, si escau, la forma de revaloració, les seves possibles reversions i el grau d'assegurament o garantia.

Els drets consolidats dels partícips en els plans de pensions del sistema d'ocupació no es poden mobilitzar a altres plans de pensions, excepte en el supòsit d'extinció de la relació laboral i en les condicions que s'estableixin per

reglament, i només si està previst en les especificacions del pla, o per terminació del pla de pensions. Els drets econòmics dels beneficiaris en els plans d'ocupació no es poden mobilitzar, excepte per terminació del pla de pensions.

Els drets consolidats del partícip en un pla de pensions no poden ser objecte d'embargament, trava judicial o administrativa, fins al moment en què es causi el dret a la prestació o en què es facin efectius en els supòsits de malaltia greu o desocupació de llarga durada.

#### **Lectura recomanada**

Sobre constitució, organització, administració i control dels plans de pensions, entitats gestores dels fons, controls administratius i altres aspectes del règim jurídic dels plans i fons de pensions, vegeu el Reial decret legislatiu 1/2002 i el desplegament reglamentari d'aquest Reial decret.

## Resum

La Seguretat Social espanyola té un perfil professional i contributiu que determina el seu camp d'aplicació, encara que s'ha anat estenent a nous col·lectius, per la creació de règims especials o per la via de l'assimilació.

La inclusió en el sistema per raons de nacionalitat continua essent complexa atesa la diversa gamma de situacions en què es poden trobar tant els espanyols com els estrangers. Dins d'aquests estrangers és clau la diferència entre comunitaris i extracomunitaris, i dins dels extracomunitaris la diferència entre els qui estan legalment a Espanya i els qui no, cosa que s'ha accentuat en les reformes recents amb vista a certes prestacions com l'assistència sanitària.

El model asseguratiu continua depenent tant per al compliment de les obligacions de l'empresa com de l'accés a les prestacions de la realització dels anomenats *actes instrumentals*: la inscripció d'empreses, afiliació, altes i baixes. El compliment condiona en bona manera el dret a les prestacions i la responsabilitat sobre les prestacions també, sobretot el requisit de cotització, això és, de reunir els períodes de carència o cotització prèvia. Una excepció important són els riscos professionals.

Malgrat el principi de consideració conjunta de les contingències protegides encara és molt important la distinció entre riscos comuns i professionals. Dins dels comuns entre malaltia comuna i accident no laboral i dins dels professionals entre accident de treball i malaltia professional. El concepte d'accident de treball és construït per la llei però també per una vasta elaboració jurisprudencial. El sistema espanyol de malaltia professional és sobretot de llista, que s'ha actualitzat fa poc. Quan la malaltia és causada pel treball però no és a la llista de malalties professionals es considera malaltia del treball i es protegeix com a accident de treball.

Una especialitat fonamental dels riscos professionals és la participació en la gestió d'aquests riscos de les empreses, sia associades en mútues sia individualment, cosa que dota la gestió d'una certa participació privada si bé subjecta a forts controls públics, d'una entrada d'entitats col·laboradores que s'afegeixen a les entitats gestores. En alguna d'aquestes entitats s'ha produït un buidament important quan s'ha transferit la gestió d'algunes prestacions, com l'assistència sanitària i els serveis socials a les comunitats autònomes. Fins i tot algunes prestacions, com les lligades a la situació de dependència, s'han situat com a prestacions fora de la Seguretat Social. D'altres, com les polítiques actives d'ocupació que formen part de la prestació de desocupació, es deslliguen de les prestacions econòmiques a càrrec de l'Estat i es transfereixen a les comunitats autònomes.

Les prestacions estan molt lligades al compliment i als requisits previs de cotització i tenen en compte l'esforç contributiu. No obstant això, en la quantia hi ha factors que alteren aquest joc purament contributiu, com les pensions mínimes, les màximes i els complements per a mínims. D'altra banda, la normativa de Seguretat Social estableix una sèrie de regles destinades a garantir les pensions, com la revaloració, la prescripció i caducitat i garanties enfront de la revisió i el reintegrament per part de l'Administració de la Seguretat Social. També constitueix una garantia especial l'alta de ple dret o automaticitat de les prestacions.

Les prestacions de la seguretat social troben nivells complementaris constituïts per les prestacions assistencials internes i sobretot per les millores voluntàries que per regla general han de ser externalitzades quan afecten pensions, sia per la via de mutualitats de previsió, de pòlisses d'assegurances o de plans de pensions. Els plans de pensions són un nivell de Seguretat Social que pot ser complementari de la Seguretat Social però que en realitat és un règim autònom en relació amb la Seguretat Social mateixa i es regula per regles i normes pròpies no condicionades directament per la normativa de Seguretat Social.

## Activitats

### Casos pràctics

#### Cas 1. Enquadrament

Administradors socials i socis

Les persones següents tenen la intenció d'emprendre un negoci dedicat a la fabricació de maquinària industrial per a neteja; es constituïran en societat de responsabilitat limitada atenent la participació social següent:

Alejandro Ruiz, amb un 50% de participació social, farà funcions administratives i comptables; Marta Gabilondo, amb un 10%, serà l'administradora amb funcions de direcció i gestió, i Mario Tortosa, amb el 40% de participació social, serà l'encarregat en les feines de producció.

Carlos Parra i Helena Vicens, mitjançant contracte indefinit a temps complet i contracte d'obra o servei determinat a temps parcial, respectivament.

#### Qüestió:

Assenyaleu en quin règim de la Seguretat Social s'han d'enquadrar cadascuna d'aquestes persones.

#### Cas 2. Enquadrament

Assenyaleu en quin règim de la Seguretat Social s'han d'enquadrar els col·lectius següents:

- a) En Tomás, treballador a temps parcial en un bar.
- b) L'Augusto, l'amo del bar, que treballa de forma personal, habitual i directa en el bar.
- c) La Vicenta, sòcia d'una societat laboral (responsabilitat limitada laboral), d'activitat tèxtil, al costat de la Julia i la Marina, que exerceix funcions d'administradora no retribuïda.
- d) En Juan és xofer al servei d'una persona particular.
- e) La Isabel treballa en el centre clínic de l'Alejandra, a canvi d'una retribució i a jornada completa.
- f) En Luís és funcionari del Ministeri d'Interior des de 1990.
- g) En Vicente és funcionari de la Conselleria de Benestar Social de la Generalitat, on va ingressar el 2000.
- h) Un futbolista professional de primera divisió.
- i) Un becari de recerca de la universitat.
- j) La Verónica, advocada que presta els serveis per compte d'altri en un despatx d'advocats.
- k) En Miguel, sacerdot de l'Església catòlica.
- l) La Concepción és mestressa de casa, però treballa per hores fent neteja de pati, escala i terrassa per a una comunitat de veïns dues hores diàries.

#### Cas 3. Actes instrumentals

En R. Benítez ha creat una empresa dedicada a la construcció amb la denominació de Coseva, SL. Té dos centres de treball, un a Barcelona i l'altre a Tarragona. Comenteu les decisions empresarials següents i determineu els possibles problemes que poden comportar les conductes descrites i també les eventuais solucions:

L'empresa opta per assegurar els riscos professionals amb la mútua universal en tots dos centres de treball i en el de Barcelona també opta per cobrir les prestacions econòmiques per IT, derivades de contingències comunes, amb la mútua X.

Té set treballadors en plantilla, entre els quals hi ha els següents:

En Benito, que té vint-i-tres anys i no ha treballat mai per compte d'altri, si bé sí que ha treballat com a autònom.

La Fernanda, que té divuit anys i no ha fet mai cap activitat professional, si bé té número de la Seguretat Social.

En Juan, que treballa com a autònom.

En José, que treballa com a peó en una altra empresa constructora.

L'empresa comença l'activitat el 26 de maig de 2016. Sol·licita l'alta d'en Benito el 24 de maig de 2016; de la Fernanda i d'en José el 25 de maig de 2016; d'en Juan el mateix dia 26 per fax, i, finalment, es descuida de sol·licitar les altes d'en Felipe, l'Ignacio i en Tomás. No obstant això, el mes següent, en ingressar les quotes corresponents al setembre també fa les cotitzacions corresponents a en Felipe, de qui sol·licita en aquell moment l'alta.

L'Ignacio té un accident laboral al centre de treball de Tarragona el 30 de setembre del 2016 i en Tomás, que presta els serveis al centre de treball de Barcelona, té un accident a casa seva el 2 d'octubre del 2016. Aquest mateix dia l'empresa ingressa les quotes corresponents als mesos que ha estat treballant en Tomás.

El 3 d'octubre del 2016, l'empresa trasllada la Fernanda del centre de treball de Tarragona al de Barcelona.

El dia 3 d'octubre de 2016 l'empresa dóna per finalitzat el contracte d'en Tomás. En conseqüència, deixa de treballar aquest dia. L'empresa, però, es descuida de tramitar-li la baixa, encara que aquesta circumstància sí que es reflecteix en el butlletí de cotització corresponent i l'empresa li lliura la liquidació, en la qual, entre els conceptes abonats, hi ha els deu dies de vacances generats, dels quals no va gaudir. En canvi, a en Juan, que acaba contracte el 4 de desembre del 2016, li tramiten la baixa el dia 5 del mateix mes. Aquest treballador, però, continua treballant amb coneixement de l'empresa, i té un accident laboral el 20 de desembre del 2016.

La Fernanda es queda embarassada i el 13 d'octubre de 2016 comença una situació d'incapacitat temporal, com a conseqüència de malaltia comuna, i la baixa s'estén per perill d'avortament. El 12 de desembre, estant encara de baixa, se li acaba el contracte temporal. El 25 de desembre del 2016 neix el fill i sol·licita la prestació per maternitat.

#### Cas 4. Contingències professionals

Determineu en cadascun del supòsits següents si es tracta d'un accident laboral o no amb arguments jurídics:

a) L'Emilio exerceix funcions d'auxiliar administratiu en una oficina. Té sobrepès, la tensió arterial alta i un elevat nivell de colesterol a la sang. El 6 d'abril del 2010, quan faltaven cinc minuts per a dos quarts de nou del matí, va sortir de casa seva a l'hora de sempre per dirigir-se a la parada d'autobús on cada dia agafava el número 28, que el deixava a la porta de l'oficina. Aquell matí, mentre s'acostava a la parada de l'autobús, quan era a uns trenta metres, va veure que el número 28 s'hi acabava de parar i llavors va començar a córrer perquè no se li escapés, cosa que va aconseguir. Al cap d'uns minuts després d'haver agafat l'autobús, però, es va començar a trobar malament i va tenir un infart.

b) L'Esteban es preparava per anar a treballar. Mentre s'acabava de vestir a l'habitació, es va trobar malament, es va marejar i desmaiar i es va fracturar un braç.

c) En Gervasio treballa de director en una sucursal bancària. El 26 de març del 2010, en el trajecte d'anada a la feina, amb el cotxe particular, es para per comprar el diari. Quan surt del quiosc i travessa el carrer, com que llegia el diari, no va veure que venia un cotxe, i el va atropellar.

d) En Gerónimo treballa de cambrer en un bar. A més, és l'encarregat d'obrir l'establiment a les sis del matí i posar-ho tot en marxa per a quan arribin els clients. A aquest efecte l'empresa li ha donat una còpia de les claus del local. El 6 de febrer, després de passar la nit a casa de la xicota, va arribar tard a la feina, a un quart de set, perquè l'autobús s'havia endarrerit. A la porta del bar ja hi havia un client habitual que s'esperava, l'Alfredo. En aquell moment, però, en Gerónimo es va adonar que s'havia deixat les claus a casa de la xicota. Per a no perdre més temps i així poder-hi arribar abans, va demanar a l'Alfredo la seva moto de 500 centímetres cúbics, malgrat que en Gerónimo no tenia el corresponent permís de conduir per a portar-la. De camí a casa de la xicota va sortir d'un revolt per excés de velocitat i va tenir un accident que li va causar unes quantes fractures.

e) L'Emilio F. treballa de transportista de mercaderies a l'empresa El Corte Inglés, SA, amb el vehicle de l'empresa. A aquest efecte, carrega mercaderia dels magatzems centrals a Madrid i la transporta a tots els centres de l'empresa d'arreu de la geografia nacional. El dilluns 14 d'octubre, en el trajecte Madrid-València, li comença a fer mal el pit que mitiga al cap d'una estona i al final li passa. A la nit descarrega en els magatzems centrals de València i passa la nit en un hotel a càrrec de l'empresa. Havent sopat a l'hotel surt a fer una copa en un local de València, on té una discussió amb un altre client, s'altera i torna a tenir mal al pit. A la nit, a l'habitació de l'hotel, té un infart.

f) En Tomás R. G. era treballador de l'empresa Taulers Trodema, SL, dedicada a fabricar taulers. L'escorçadora té un tambor cilíndric d'uns quants metres de diàmetre en el qual s'introdueixen els troncs dels arbres. Després, quan els troncs han quedat pelats, l'escorça, per un forat que té el tambor a darrere, cau sobre una cinta transportadora, igual que els troncs pelats, que, per un altre forat, cauen sobre una altra cinta transportadora. Les cintes s'entrecreuen en un angle de 90 graus, una per sobre de l'altra, i tenen una passarel·la protegida al llarg de tot el recorregut per a evitar-hi l'accés.

No obstant això, s'hi encallaven sovint, els troncs, a l'escorçadora. Per això s'havia habilitat una plataforma segura a la part superior del tambor, des d'on es feien servir perxes per a desencallar els troncs. La solució de desencallar-los amb les perxes era complicada i, depenent de com fos l'encallament, s'hi podia estar minuts o fins i tot hores.

El 8 d'octubre del 2010, després d'haver-s'hi encallat troncs, a Tomás R. G., després també d'haver estat dues hores intentant desencallar-los amb una perxa, se li va acabar la paciència i va decidir saltar per sobre de les baranes que delimitaven l'escorçadora i enfilar-se per l'estructura mecànica fins a sota d'una de les cintes transportadores, on hi havia hagut l'encallament. En aquell moment, la cinta es va començar a moure i els corròns de la cinta que hi havia per sobre el van enganxar, i el van matar a l'acte.

g) Els treballadors van a menjar habitualment a un bar a la vora de l'empresa. Un d'aquests treballadors, quan tornava a l'empresa i havent begut força, rellisca a la vorera amb tanta mala sort que es clava un cop fatal al clatell.

h) Un treballador, mentre es dutxava als vestuaris de l'empresa havent treballat, però abans de marxar-ne, rellisca i es fractura el peroné. I si ja hagués fixat?

### Cas 5. Pluralitat d'enquadrament

Es tracta de determinar en quin règim s'atorgaria la pensió de jubilació en els supòsits de fet següents:

a) La Belén ha cotitzat de manera successiva i per aquest ordre quinze anys en el règim general i cinc anys en el RETA. Quan compleix l'edat ordinària de jubilació està donada d'alta en el RETA.

b) En Francisco va cotitzar primer set anys en el règim general i després, de manera successiva, deu anys en el RETA. Quan compleix l'edat ordinària de jubilació està donat d'alta en el RETA.

c) En Pascual va cotitzar en forma de pluriactivitat simultània durant deu anys en el règim general i en el RETA. Després de donar-se de baixa del RETA va continuar en el règim general set anys més, fins que compleix l'edat ordinària de jubilació.

d) La Beatriz va cotitzar en el règim general i en el RETA en règim de pluriactivitat durant vint anys, i quan va complir l'edat ordinària de jubilació estant donada d'alta en tots dos règims.

### Cas 6. Plans i fons

En José Miguel treballa per al Banc SSS des de fa més de vint anys. El règim de previsió social pactat respecte a aquests treballadors preveu, entre altres coses, que a l'hora de jubilar-se rebran una determinada quantitat com a millora a la pensió de jubilació. Per a això, l'empresa aporta periòdicament determinades quantitats a un fons intern de previsió social, constituït el 1980 i mantingut per anar afrontant aquests pagaments a mesura que sorgeixi el dret de percebre'ls.

En José Miguel va ser acomiadat quan tenia cinquanta-cinc anys. L'òrgan jurisdiccional competent va declarar improcedent l'acomiadament, i l'empresa va optar per abonar-li la corresponent indemnització per acomiadament.

### Qüestions

- a) Identifiqueu quin tipus de millora hi ha en joc i quin és l'instrument de gestió que ha fet servir l'empresa.
- b) Assenyaleu si aquest mètode de gestió és conforme a la normativa vigent.

## Exercicis d'autoavaluació

1. L'enquadrament del treballador per compte d'altri que ha estat contractat a temps parcial en una papereria ha de produir-se...

- a) En el règim especial de treballadors a temps parcial.  
b) En el règim general.  
c) En el règim general, sense dret a desocupació.  
d) En el RETA.

2. L'enquadrament del treballador que treballa per compte d'altri i per compte propi i que exerceix, en tots dos casos, la mateixa activitat professional o una de diferent...

- a) És un supòsit de pluriactivitat que requereix el doble enquadrament.  
b) Li correspon un únic enquadrament en el RETA, ja que en aquests casos té preferència.  
c) És un supòsit de pluriocupació.  
d) Pot optar per enquadrar-se en el règim que li convingui més, sense perjudici que pugui revisar després aquesta opció.

3. Els estrangers que estan en situació irregular a Espanya...

- a) només tenen dret a l'assistència sanitària d'urgència.  
b) estan protegits per accidents de treball.  
c) poden accedir al subsidi per desocupació si demostren falta d'ingressos.  
d) només adquireixen drets si s'han estat cinc anys en aquesta situació.

4. L'enquadrament d'un advocat que exerceix la professió per compte propi...

- a) Li correspon el RETA.  
b) Té la possibilitat de triar entre el RETA i el règim general.  
c) Té la possibilitat de triar entre el RETA o quedar-se acollit a la mutualitat pròpia del seu col·legi professional.  
d) Té la possibilitat de triar entre el règim general o quedar-se fora del sistema acollit a la mutualitat del seu col·legi professional.

5. A quin dels treballadors següents correspon l'enquadrament en el règim general?

- a) A un soci treballador d'una societat de responsabilitat limitada que té el 60% de participació social.  
b) A una treballadora de la llar.  
c) A un treballador de la mineria del carbó.  
d) A tots els anteriors.

6. Dins del règim general hi ha enquadrats...

- a) els funcionaris de les comunitats autònomes.  
b) els treballadors del mar.  
c) els religiosos de l'Església catòlica.  
d) els treballadors agraris per compte propi.

7. És competència de l'Institut Nacional de la Seguretat Social...

- a) afiliar els treballadors.  
b) recaptar les quotes.  
c) gestionar la pensió de jubilació.  
d) gestionar la prestació per desocupació.

8. Les mútues col·laboradores amb la Seguretat Social...

- a) s'han de constituir obligatòriament.  
b) poden dur a terme les activitats de col·laboració en la gestió, amb ànim de lucre.  
c) són entitats gestores de la Seguretat Social.



**d)** són entitats col·laboradores en la gestió dels riscos professionals i de la incapacitat temporal per contingències comunes.

9. La col·laboració obligatòria de les empreses en la gestió de la Seguretat Social comporta...

- a)** la gestió de la prestació d'assistència sanitària que sigui conseqüència d'incapacitat temporal.
- b)** el pagament, a càrrec de l'entitat gestora o col·laboradora competent, de la prestació per incapacitat temporal que sigui conseqüència d'un accident no laboral a partir del setzè dia de baixa.
- c)** el pagament, a càrrec seu, de la prestació per incapacitat temporal que sigui conseqüència d'un accident de treball a partir del primer dia de baixa.
- d)** la gestió de l'assignació econòmica per fill a càrrec.

10. Pot assumir la col·laboració voluntària en la gestió de la Seguretat Social...

- a)** l'empresa que col·labori en la gestió de la incapacitat temporal i de l'assistència sanitària derivada de contingències comunes o professionals a càrrec seu deduïnt-se la part de cotització que correspongui i de la desocupació parcial.
- b)** l'empresa que col·labori en la gestió de les pensions.
- c)** l'empresa que col·labori en la gestió recaptatòria.
- d)** l'empresa que col·labori només en la gestió de l'assistència sanitària i tingui instal·lacions adequades i suficients.

11. L'alta del treballador en el règim general de la Seguretat Social l'ha de sol·licitar...

- a)** el treballador mateix quan sigui la primera vegada que faci una activitat professional.
- b)** el treballador mateix cada vegada que canviï d'empresa o d'activitat.
- c)** l'empresari, quan sigui la primera vegada que el treballador faci una activitat professional.
- d)** l'empresari, cada vegada que el treballador canviï d'empresa o d'activitat.

12. En el supòsit d'incompliment, per part de l'empresa, de donar d'alta el treballador a la Seguretat Social i ingressar les quotes corresponents a la Seguretat Social...

- a)** la Seguretat Social sempre abona al treballador totes les prestacions que li puguin correspondre pel període de treball, sense perjudici de dirigir-se després contra l'empresari responsable.
- b)** la Seguretat Social només abona al treballador les prestacions que li puguin correspondre com a conseqüència d'accident de treball i malaltia professional, sense perjudici de dirigir-se després contra l'empresari responsable.
- c)** la Seguretat Social no abona cap prestació al treballador, que s'ha de dirigir contra l'empresari com a únic responsable.
- d)** la Seguretat Social abona al treballador les prestacions derivades de contingències professionals, de l'assistència sanitària i de desocupació que li puguin correspondre pel període de treball, sense perjudici de dirigir-se després contra l'empresari responsable.

13. L'accident de treball *in itinere*...

- a)** ha de ser en tot cas un infart de miocardi que es produeixi quan el treballador va conduint cap a la feina.
- b)** és el que s'esdevé anant o tornant de la feina.
- c)** és el que s'esdevé en camins rurals practicant senderisme pel seu compte.
- d)** és una figura històrica, avui dia derogada.

14. La presumpció de laboralitat de les lesions que es tenen en temps i lloc de treball...

- a)** és una presumpció que implica que l'accident que es produeixi en temps i lloc de treball és un accident de treball llevat de prova en contra.
- b)** inclou tota mena de lesions que es tinguin amb motiu del treball, tant treballant com tot el temps que el treballador està desplaçat en missió incloent-hi els temps de descans.
- c)** no és efectiva quan el treballador té antecedents o té la malaltia abans o és portador de factors de risc.
- d)** és efectiva fins i tot quan es tracta de lesions en el trajecte.

15. Segons el concepte legal de malaltia professional...

- a)** la malaltia s'ha de manifestar de manera sobtada i violenta.
- b)** la relació de causalitat amb el treball es pot establir de manera àmplia, en ocasió o a conseqüència del treball.

- c) tenen aquesta consideració les malalties que siguin catalogades així per l'entitat que cobreixi aquesta contingència, amb independència del quadre o la llista.
- d) és la malaltia que es produeix per força a conseqüència del treball sempre que estigui recollida en la llista de malalties professionals.

## Solucionari

### Activitats

1.

D'acord amb l'article 305 de la LGSS:

Es presumeix que Alejandro Ruíz té el control efectiu de la societat, ja que posseeix, almenys, la meitat de les participacions del capital social i, per tant, ha d'estar enquadrat en el règim especial de treballadors autònoms (RETA). Marta Gabilondo exerceix funcions de direcció i gerència, però com que no arriba al 25% de les participacions socials, no es presumeix que posseeix el control efectiu de la societat i podria estar enquadrada en el règim general de la Seguretat Social (RGSS).

Mario Tortosa, com que arriba al 33% de les participacions socials a títol individual, es presumeix que exerceix el control efectiu de la societat i hauria d'estar enquadrat en el RETA.

2.

a) RGSS, d'acord amb l'art. 136 LGSS.

b) RETA, d'acord amb l'art. 137 LGSS i l'art. 305 LGSS.

c) RGSS com a assimilat sense protecció per desocupació ni FOGASA, d'acord amb l'art. 97.k de la LGSS.

d) RGSS, d'acord amb l'art. 97.b de la LGSS.

e) RGSS, d'acord amb l'art. 97 de la LGSS.

f) Exclusió del RGSS, art. 98 LGSS, enquadrat en la Mutualitat de Funcionaris Civils de l'Estat (MUFACE), d'acord amb l'art. 1 del Reial decret 375/2003, de 28 de març.

g) RGSS, d'acord amb l'art. 97.i de la LGSS.

h) RGSS, com a assimilat, d'acord amb el Reial decret 2621/1986, de 24 de desembre, i el RD 287/2003, de 7 de març.

i) RGSS, d'acord amb el Reial decret 1493/2011, de 24 d'octubre.

j) RGSS, d'acord amb la Resolució de 21 de novembre de 2005, de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, imparteix instruccions per a la inclusió en el règim general de la Seguretat Social dels advocats que mantenen una relació laboral de caràcter especial, en aplicació del que preveu la disposició addicional primera de la Llei 22/2005, de 18 de novembre. La Resolució de 21 de novembre de 2005, de la Direcció General d'Ordenació de la Seguretat Social, imparteix instruccions per a la inclusió en el règim general de la Seguretat Social dels advocats que mantenen una relació laboral de caràcter especial, en aplicació del que preveu la disposició addicional primera de la Llei 22/2005, de 18 de novembre.

k) RGSS, d'acord amb el RD 2398/1997, de 27 d'agost, i l'Ordre de 19 de desembre de 1977.

l) El règim especial d'empleats de la llar queda integrat en el RGSS a partir de la Llei 27/2011, d'1 d'agost (art. 250 i 251 LGSS).

3.

1) Quant a la inscripció de l'empresa, en ocupar treballadors per compte d'altri, l'empresa haurà de sol·licitar la seva inscripció en la Direcció Provincial de la TGSS corresponent al domicili d'aquesta (art. 12 i 13 del RD 84/1996).

A més, com que té dos centres de treball en províncies diferents, la TGSS, li atorgarà un codi de compte de cotització diferent per cada centre de treball. El centre de treball corresponent al domicili de l'empresa serà el primer i principal i l'altre es vincularà a aquest (art. 16 i 52 del RD 84/1996). Quant a les opcions d'assegurament i l'opció de cobertura, l'empresa actua correctament. Respecte de la primera, és el document mitjançant la qual l'empresa pot optar per assegurar els riscos professionals mitjançant una mútua o l'INSS. En aquest cas, s'opta per una mútua. L'empresari pot optar per diferents mútues, si té centres de treball en diverses províncies, com passa en el supòsit. L'opció es duu a terme per centres de treball per cada província i mitjançant una mútua en l'àmbit territorial de la qual estigui compresa l'empresa. No obstant això, en aquest cas, opta per la mateixa mútua en tots dos centres de treball, tot i que estiguin en províncies diferents, cosa que també és correcta. Quant a l'opció de cobertura

de la prestació econòmica per incapacitat temporal, la pot dur a terme la mateixa mútua que col·labora en la gestió dels riscos professionals (art. 14 del RD 84/1996 i art. 62 i 69 del RD 1993/1995). Això és el que fa l'empresa i, per tant, de nou, actua correctament. A més, en tots dos casos, com que s'ha optat per una mútua, en lloc de l'INSS, d'acord amb l'art. 11.3 del RD 84/1996 (després de la redacció que en fa el RD 1041/2005), l'empresa comunica les dades directament a les mútues, sense que calgui que l'empresa les tramiti a través de la TGSS.

2) Quant a Benito, encara que no hagi fet mai cap feina per compte d'altri, com que ja ha treballat com a autònom, ja estarà afiliat al sistema de la Seguretat Social, ja que és un acte únic, vàlid per a tota la vida i per a tot el sistema de la Seguretat Social, en qualsevol règim, encara que després es canviï d'empresa o d'activitat (art. 6 del RD 84/1996). És per això que l'empresa únicament haurà de procedir a donar-lo d'alta en el règim general de la Seguretat Social en el codi de compte de cotització corresponent al centre de treball on hagi d'exercir la seva activitat.

Respecte de Fernanda, encara que tingui un número de la Seguretat Social, com que o ha fet encara cap activitat professional, primer l'empresa haurà de sol·licitar la seva afiliació al sistema de la Seguretat Social i després l'alta en el règim general de la Seguretat Social en el codi de compte de cotització corresponent al centre de treball on exercirà la seva activitat.

Per la seva banda, Juan, com que actualment treballa com a autònom, evidentment ja estarà afiliat al sistema de la Seguretat Social, de tal manera que ja no cal sol·licitar l'afiliació per part de l'empresa. No obstant això, com que, a més estarà en alta en el règim especial de treballadors, l'empresa haurà de sol·licitar també l'alta en el règim general de la Seguretat Social, en el codi de compte de cotització corresponent al centre de treball on exercirà la seva activitat. Com que es tracta d'una situació de pluriactivitat, s'han de sol·licitar tantes altes com règims en què estiguin compresos (art. 1.1 del RD 84/1996).

Finalment, com que José treballa com a peó en una altra empresa constructora, ja estarà afiliat al sistema i donat d'alta en el règim general de la Seguretat Social. Per tant, en aquest cas es tracta d'un supòsit de pluriocupació i el treballador està obligat a comunicar aquesta situació als empresaris i a la delegació provincial de la TGSS. L'empresa l'ha de donar d'alta en el règim general de la Seguretat Social en el codi de compte de cotització corresponent al centre de treball on exercirà la seva activitat, i cal fer esment d'aquesta situació en tramitar les altes i baixes (art. 41.2 del RD 84/1996).

3) L'empresa està obligada a sol·licitar l'alta dels treballadors abans del començament de la seva prestació de serveis, sense que l'antelació pugui ser superior a 60 dies naturals (art. 32.3 del RD 84/1996). Això ho fa correctament amb Benito, Fernanda i José. En teoria, el que fa amb Juan (donar-lo d'alta el mateix dia que inicia la prestació de serveis) únicament es pot fer per fax, telegrama o qualsevol altre mitjà electrònic, telemàtic o informàtic, en cas que el dia anterior a la prestació de serveis sigui inhàbil (art. 35.1 del RD 84/1996). No obstant això, en la realitat és una pràctica comuna i tolerada per la TGSS. Quant a Felipe, com que s'ha produït l'ingrés de les quotes sin el termini reglamentari i no ha patit cap accident, malaltia o altra situació que doni dret a una prestació de la Seguretat Social en aquest interval, l'alta tardana del treballador retrotrau els seus efectes a la data en què s'hagin ingressat les primeres quotes (art. 35.1 del RD 84/1996).

Respecte d'Ignacio, tot i que l'empresa ha incomplert la seva obligació de donar-lo d'alta, com que es tracta de contingències professionals, accident laboral, de conformitat amb l'art. 166 de la LGSS, es produeix l'alta presumpta o de ple dret i el principi d'automaticitat de les prestacions. De tal manera que la Seguretat Social abona automàticament al treballador, malgrat l'incompliment empresarial, les prestacions que li corresponen, sense perjudici de dirigir-se posteriorment contra l'empresari.

No obstant això, en el supòsit d'en Tomàs, tot i que l'empresa ingressa el mateix dia de l'accident les quotes corresponents als mesos que ha estat treballant, com que l'accident s'ha produït abans de regularitzar l'empresari la situació del treballador, l'alta tardana i l'ingrés de quotes no tindrien efectes retroactius. A més, com que no es tracta de contingències professionals, perquè en Tomàs ha sofert l'accident és casa seva, per tant, comú, no jugaria el principi d'automaticitat de les prestacions de l'art. 166 de la LGSS. De tal manera que la Seguretat Social no assumiria la protecció pels períodes de treball anteriors, i el treballador s'ha de dirigir directament contra l'empresa, que en serà la responsable en aquests casos (resolucions de la TGSS de 16 de juny de 1993 i 31 de gener de 2001).

4) En traslladar la treballadora a un altre centre de treball d'una altra província i, per tant, amb un altre codi de compte de cotització, l'empresa haurà de donar de baixa la treballadora al centre de treball de Castelló i donar-la d'alta al centre de treball de València (art. 29 del RD 84/1996).

5) Tot i que l'empresa s'oblida de tramitar formalment la baixa, es pot provar per altres mitjans que el cessament en l'activitat es va produir, malgrat que la baixa no es va tramitar dins

del termini i en la forma escaient (art. 35.2 del RD 84/1996 i art. 14 del RD 2064/1995). Així, per exemple, de conformitat amb la jurisprudència, la comunicació del cessament del treballador en els butlletins oficials de cotització a la Seguretat Social. Així doncs, en haver fet això, l'empresa no subsistirà en l'obligació de cotitzar i únicament tindrà la consideració d'una infracció lleu (art. 21.3 de la LLISSOS).

Quant a l'accident que pateix en Tomàs una vegada finalitzat el seu contracte, cal recordar que el període corresponent a les vacances anuals meritades i no gaudides que siguin retribuïdes a la finalització del contracte té la consideració d'una situació assimilada a l'alta (art. 30.3 del RD 84/1996). De tal manera que el treballador tindria dret a la corresponent prestació per incapacitat temporal. Per la seva banda, tot i que l'empresa ha sol·licitat dins el termini i en la forma escaient la baixa d'en Juan, atès que a la pràctica el treballador ha continuat prestant els seus serveis, aquesta no tindrà efectes deslliuradors respecte de l'obligació de cotització a la Seguretat Social, ni impedirà al treballador generar dret a les prestacions de la Seguretat Social. A més, com que es tracta de contingències professionals (un accident de treball), de nou, de conformitat amb l'art. 166 de la LGSS, es produeix l'alta presumpta o de ple dret i el principi d'automaticitat de les prestacions. De tal manera que la Seguretat Social abona automàticament al treballador, malgrat l'incompliment empresarial, les prestacions que li corresponen, sense perjudici de dirigir-se posteriorment contra l'empresari.

6) Tot i que a la Fernanda de li acabada el contracte mentre era de baixa, persistirà la situació d'incapacitat temporal, si bé cessarà l'abonament de la prestació de l'empresa per pagament delegat, i la treballadora haurà de sol·licitar el pagament directe a l'entitat gestora, en aquest cas la mútua. D'aquesta manera, com que està de baixa, és a dir, en situació d'IT en el moment del part, la treballadora es troba en situació assimilada a l'alta, a l'efecte de la prestació de maternitat, encara que ja hagi finalitzat el seu contracte (art. 36 del RD 84/1996; art. 29.3 i 144 de la LGSS i STS de 19 d'abril de 1993, 20 i 30 de gener de 1995 i 19 de febrer de 1997).

#### 4.

a) El senyor Emilio es troba en el trajecte d'anada a la feina; per tant, qualsevol lesió que pateixi és un accident in itinere, d'acord amb l'art. 156.2.a) LGSS. No obstant això, no es tracta d'una lesió exterior causada per agents físics o mecànics, sinó d'una lesió interior, una malaltia d'aparició sobtada, infart de miocardi. Com que es tracta d'una malaltia que no consta en la llista del RD 1299/2006 com a professional, d'acord amb l'art. 156.2.e) LGSS es pot qualificar d'accident laboral. No obstant això, en aquest cas s'ha de provar que el treball és la causa exclusiva de la malaltia, cosa que és una prova diabòlica o impossible, ja que aquestes malalties poden tenir diverses causes, com ara antecedents, dieta, tabaquisme, etc. A més, en aquest cas, el senyor Emilio, precisament, presenta sobrepès, tensió arterial alta i un elevat nivell de colesterol a la sang que poden desembocar en un infart. En aquests supòsits la jurisprudència declara la malaltia com a comuna (STS 16 de desembre de 2005 i 21 de gener de 2006), tret que l'iter hai estat el factor desencadenant (dificultat del desplaçament, esforç extraordinari, estrès, fatiga excessiva, etc.). En aquest cas, es podria entendre que l'esforç efectuat per agafar l'autobús ha estat el factor desencadenant, sense que el comportament del treballador es pugui interpretar com a dol ni imprudència temerària.

b) Encara no ha començat el trajecte cap a la feina; per tant, l'accident té la consideració de no laboral.

c) Qualsevol interrupció durant el trajecte per motius personals, com aquest, trenca el nexa causal del trajecte amb la feina i l'accident sofert tindrà la consideració de no laboral.

d) La causa de l'accident és el trajecte. En aquest cas el problema rau en la conducta del treballador. Si s'entén que és una imprudència temerària, es trencaria el nexa causal amb la feina i s'entendria que és un accident no laboral. No obstant això, cal tenir en compte que la jurisprudència considera que la mera infracció de normativa no és imprudència temerària, sinó que cal considerar si un treballador mitjà pot predir si la seva conducta és probable que ocasioni un accident. Així doncs, conduir sense permís pot ser una infracció, però si el treballador està habituat a circular habitualment amb moto d'alta cilindrada, no seria una imprudència temerària encara que fos una infracció.

e) Es tractaria d'un treballador en temps de descans. En aquests supòsits la jurisprudència més recent (STS de 6 de març de 2008) entén que, en els treballadors en missió, s'ha de diferenciar el seu temps de treball del seu temps de descans. En aquests períodes personals, no es pot aplicar la presumpció de l'art. 156.3 LGSS. Així, com que ha patit un infart durant el seu temps de descans, el senyor Emilio hauria de provar que la causa exclusiva és l'acompliment del treball. Sembla que hi ha una causa desencadenant no relacionada amb el treball, que és la discussió amb un client de l'hotel; per tant, sembla que s'hauria de qualificar com un accident no laboral, tret que es considerés que els primers símptomes de l'infart es van manifestar en el temps i el lloc de treball, com passa en el trajecte de Madrid-València el 14 d'octubre quan sent dolor al pit. En aquest cas, es podria dir que el lloc del desenllaç de l'infart és mer atzar

i l'important és la manifestació dels primers símptomes, que sí que passen en temps i lloc de treball; en conseqüència, s'hi pot aplicar la presumpció de l'art. 156.3 LGSS.

f) La conducta del treballador només es pot qualificar com d'imprudència temerària, ja que és evident per a qualsevol persona mitjana que dur a terme les accions que fa en Tomàs representa una alta probabilitat d'accident.

g) Si es tracta de descansos durant la jornada, està cobert com a accident de treball, però no s'hi aplicaria la presumpció de l'art. 156.3 LGSS. No obstant això, si es tracta de lesions externes causades per agents físics o mecànics, no requereixin aquesta presumpció, atès que es qualifiquen com a accidents de treball.

h) Com que encara no s'ha incorporat al seu lloc de treball, es podria considerar com un accident in itinere, accident en el trajecte cap a la feina. No s'hi aplicaria la presumpció de l'art. 156.3 LGSS, però, com que es tracta de lesions externes causades per agents físics o mecànics, no requereixin aquesta presumpció perquè es qualifiquin com a accidents de treball.

5.

D'acord amb l'art. 49 LGSS i l'art. 11 del RD Llei 3/2003, de 25 d'abril:

a) Malgrat que actualment està enquadrada en el RETA, com que no reuneix els requisits per a causar dret a la pensió de jubilació en el RETA (15 anys), la pensió s'atorga en el RGSS, on sí que reuneix els requisits mínims.

b) Com que no reuneix els requisits per a causar dret a la pensió en cap dels règims, se sumen totes les cotitzacions i la pensió s'atorga en el règim on tingui acreditat el nombre més alt de cotitzacions, en aquest cas en el RETA.

c) Compleix els requisits per a causar dret a la pensió de jubilació en el RGSS, ja que té 17 anys cotitzats en aquest règim. No obstant això, no significa que es perdin els deu anys cotitzats en el RETA. Aquestes cotitzacions es poden acumular a les del RGSS en què es causi la pensió, exclusivament per a la determinació de la base reguladora d'aquesta, sense que la suma de les bases pugui excedir el límit màxim de cotització vigent a cada moment.

d) En aquest cas causa dret a dues pensions de jubilació, una en el RGSS i una altra en el RETA, atès que compleix els requisits en cadascuna per a tenir dret a la pensió de jubilació. No obstant això, la suma de totes dues pensions no pot sobrepassar la quantia màxima establerta per a pensions públiques cada any en la LGPE.

6.

a) Es tracta d'una millora voluntària de la pensió de jubilació que el treballador pot obtenir quan passi a la situació de jubilat. Per a la seva gestió l'empresa constitueix un fons intern al qual va fent aportacions, per la qual cosa manté la titularitat sobre els recursos que hi són adscrits.

b) La normativa sobre l'obligació d'instrumentació dels compromisos per pensions prohibeix expressament la constitució de fons interns en què les empreses mantinguin la titularitat dels recursos per a gestionar compromisos per pensions, i obliga que aquests siguin instrumentats mitjançant contractes d'assegurança o plans de pensions. No obstant això, determinades categories d'empreses, entre aquestes les entitats de crèdit, estan exemptes del compliment d'aquesta obligació respecte de compromisos que ja tenien adquirits en data 10 de maig de 1996 i respecte del personal ingressat en l'empresa abans de l'entrada en vigor del Reglament d'instrumentació (RD 1588/1999, de 15 d'octubre), segons la disposició transitòria quarta de la LPPF i els articles 38 i següents del Reglament esmentat. En definitiva, aquesta empresa no estava obligada a externalitzar el fons intern de previsió.

Com a millora voluntària de la Seguretat Social es regeix per la norma que la implanta, per tant, si en la dita norma que regula la millora per jubilació no es preveu clarament aquesta possibilitat, l'empresa no està obligada a abonar a en José Miguel cap quantitat sobre un dret que no ha adquirit perquè per a això la norma exigeix que passi a la situació de jubilat; per tant, en el moment del seu acomiadament només mantenia una expectativa de dret. El fet que la normativa exigeixi a aquestes entitats que aquests fons hagin d'estar dotats de criteris tan rigorosos com els aplicables als plans de pensions (disposició transitòria quarta de la LPPF) no ha estat suficient per a interpretar que, en casos com aquest, els treballadors tinguin dret a mobilitzar o, si escau, rescatar, cap quantitat al seu favor (un supòsit especial ha estat el denominat cas "la Caixa", TS 31-01-2001).

## Exercicis d'autoavaluació

1. b

2. a

3. b

4. c

5. b

6. a

7. c

8. d

9. b

10. a

11. d

12. d

13. b

14. a

15. d

## Bibliografia

- Ballester Pastor, M. A.** (2007). *Significado actual del accidente de trabajo 'in itinere': paradojas y perspectivas*. Albacete: Bomarzo.
- Cabeza Pereiro, J.** (2008). "La protección de la Seguridad Social de las personas extranjeras". *AL* (núm. 3).
- Cavas Martínez, F.** (1994). *El accidente de trabajo 'in itinere'*. Madrid: Tecnos.
- Chacartegui Jávega, C.** (2007). *El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia*. Albacete: Bomarzo.
- Fernández López, M. F.** (2009). "Accidente de trabajo: prestaciones e indemnizaciones. Un nuevo paso en el «vaivén judicial»". *RDS* (núm. 45).
- González Ortega, S.** (2008). "A vueltas con el concepto de accidente de trabajo, en el supuesto de enfermedades comunes manifestadas en tiempo y lugar de trabajo". *AS* (núm. 5).
- González Ortega, S. (dir.) i altres** (2010). *La protección social de los extranjeros en España*. València: Tirant lo Blanch.
- López Gandía, J.** (2006). *Las mutuas y la gestión de la Seguridad Social*. Albacete: Bomarzo.
- López Gandía, J.; Agudo Díaz, J.** (2007). *Nueva regulación de las enfermedades profesionales*. Albacete: Bomarzo.
- López Gandía, J.; Toscani Giménez, D.** (2016). *La reforma de las Mutuas*. Albacete: Bomarzo.
- Mijares García-Pelayo, M. F.** (2009). "Las modificaciones sustanciales en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social". *RMTI* (núm. 79).
- Mercader, J. R. (dir.)** (2007). *Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales*. Madrid: La Ley.
- Moliner Tamborero, G.** (2011). "Compatibilidad e incompatibilidad de prestaciones de la Seguridad Social: un estudio de jurisprudencia". *DLL* (núm. 7655).
- Moliner Tamborero, G.** (2011). "Compatibilidad entre prestaciones y trabajo u otras percepciones o ingresos: un estudio de jurisprudencia". *DLL* (núm. 7692).
- Monereo, J. L.; Molina, C.; Moreno, M. N. (dirs.)** (2008). *Las contingencias comunes protegidas por la Seguridad Social. Estudio de su régimen jurídico*. Granada: Comares.
- Monereo Pérez, J. L.** (2011). "Proceso de convergencia e integración de los regímenes de Seguridad Social. Significación y aspectos críticos". *TL* (núm. 112).
- Monereo Pérez, J. L.; Fernández Avilés, J. A.** (2009). "Determinación de contingencias de la Seguridad Social (revisión crítica del sentido político-jurídico y de la delimitación técnica de las contingencias profesionales)". *AS* (núm. 19 i 20).
- Monereo Pérez, J. L.; Fernández Avilés, J. A.** (2010). "La conformación de la acción protectora de la Seguridad Social". *RL* (núm. 2).
- Moreno Gené, J.** (2008). *El personal investigador en formación. Régimen jurídico-laboral y de Seguridad Social*. València: Tirant lo Blanch.
- Pedrajas Moreno, A.** (2009). "La enfermedad profesional: concepto y manifestaciones". *JL* (núm. 37).
- Rodríguez Cardo, I. A.** (2008). *Las zonas de frontera del campo de aplicación de la Seguridad Social*. València: Tirant lo Blanch.
- Romero Ródenas, M. J.** (2012). "Suicidio de un trabajador ocasionado por la existencia de conflictividad laboral, iniciado en el ejercicio del derecho de huelga: Accidente de trabajo". *AS* (núm. 2).
- Sánchez-Rodas Navarro, C.** (2008). *Derechos sociales, garantías y restricciones de los inmigrantes en situación irregular en la Unión Europea*. Murcia: Laborum.



**Triguero Martínez, L. A.** (2008). *El estatuto jurídico laboral del trabajador extranjero inmigrante*. Albacete: Bomarzo.

