

# Introducció al dret de la Seguretat Social

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

PID\_00200198



*Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-Compartir igual (BY-SA) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu modificar l'obra, reproduir-la, distribuir-la o comunicar-la públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), i sempre que l'obra derivada quedi subjecta a la mateixa llicència que el material original. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/es/legalcode.ca>*

# Índex

<b>Introducció.....</b>	<b>7</b>
<b>Objectius.....</b>	<b>8</b>
<b>1. El dret de la Seguretat Social.....</b>	<b>9</b>
1.1. Definició .....	9
1.2. Una breu aproximació històrica .....	9
<b>2. La Seguretat Social en el marc de la Constitució de 1978.....</b>	<b>14</b>
<b>3. El braç contributiu i no contributiu del sistema de la Seguretat Social.....</b>	<b>16</b>
<b>4. El règim general i els règims especials de la Seguretat Social</b>	<b>19</b>
<b>5. La gestió de la Seguretat Social.....</b>	<b>22</b>
5.1. Publicació institucional .....	22
5.2. Col·laboració en la gestió de la Seguretat Social .....	24
5.2.1. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals .....	24
5.2.2. Empreses .....	25
<b>6. Els actes d'enquadrament.....</b>	<b>27</b>
6.1. Inscripció d'empreses .....	27
6.2. Afiliació .....	28
6.3. Alta .....	29
6.4. Baixa .....	29
<b>7. El finançament de la Seguretat Social.....</b>	<b>30</b>
7.1. Fonts de finançament del pressupost de la Seguretat Social .....	30
7.2. La cotització a la Seguretat Social .....	32
7.2.1. Tipus de cotització .....	32
7.2.2. Base de cotització .....	34
7.2.3. Quota .....	39
7.2.4. Dinàmica de la cotització .....	39
<b>8. Les contingències protegides.....</b>	<b>43</b>
8.1. Accident de treball .....	43
8.2. Malaltia professional .....	45
8.3. Accident no laboral i malaltia comuna .....	45

<b>9. Prestacions contributives</b> .....	46
9.1. Assistència sanitària .....	46
9.1.1. Repartiment competencial .....	47
9.1.2. Assegurats i beneficiaris de l'assegurat .....	47
9.1.3. Durada de la prestació d'assistència sanitària .....	49
9.1.4. Contingut de la prestació .....	51
9.2. Incapacitat temporal .....	52
9.2.1. Beneficiaris .....	53
9.2.2. Prestació .....	54
9.2.3. Dinàmica de la prestació .....	54
9.2.4. Extinció .....	55
9.3. Maternitat .....	55
9.3.1. Beneficiaris .....	56
9.3.2. Prestació .....	56
9.3.3. Dinàmica de la prestació .....	57
9.3.4. Extinció .....	57
9.4. Paternitat .....	57
9.4.1. Beneficiaris .....	57
9.4.2. Prestació .....	58
9.4.3. Dinàmica de la prestació .....	58
9.4.4. Extinció .....	58
9.5. Risc durant l'embaràs .....	58
9.5.1. Beneficiaris .....	59
9.5.2. Prestació .....	59
9.5.3. Dinàmica i extinció de la prestació .....	59
9.6. Risc durant la lactància natural .....	59
9.7. La prestació per a tenir cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu .....	60
9.7.1. Subjecte causant i beneficiaris .....	60
9.7.2. Prestació .....	61
9.7.3. Dinàmica de la prestació i extinció .....	61
9.8. Incapacitat permanent .....	62
9.8.1. Beneficiaris .....	62
9.8.2. Prestació .....	63
9.8.3. Dinàmica de la prestació .....	65
9.8.4. Extinció .....	66
9.9. Lesions permanents no invalidants .....	66
9.10. Jubilació .....	66
9.10.1. Beneficiaris .....	68
9.10.2. Prestació .....	70
9.10.3. Dinàmica de la prestació .....	72
9.10.4. Extinció .....	72
9.11. Mort i supervivència .....	72
9.11.1. Auxili per defunció .....	74
9.11.2. Pensió de viduïtat .....	74
9.11.3. Pensió d'orfandat .....	77
9.11.4. Prestacions en favor de familiars .....	79

9.11.5. Indemnitzacions especials a tant alçat .....	81
9.12. Desocupació .....	82
<b>Resum</b> .....	87
<b>Activitats</b> .....	89
<b>Abreviatures</b> .....	94
<b>Bibliografia</b> .....	98



## Introducció

La protecció social davant els riscos que implica la Revolució Industrial al segle XIX ha experimentat un profund canvi al llarg de la història, ja que de les concepcions primigènies centrades a oferir protecció als treballadors econòmicament necessitats s'ha passat a complexes estructures dirigides a atendre tots els ciutadans en situació de necessitat. Procés lògic si es té en compte que el règim jurídic de la Seguretat Social està intrínsecament influït per l'entorn socioeconòmic en què es desenvolupa (situació econòmica, composició demogràfica del país, nivells d'ocupació, etcètera). Variables que descriuen les seves línies de tendència i la seva evolució i que predeterminen medul·larment les seves fonts de finançament i les seves necessitats de despesa. De manera que es pot afirmar que els conceptes "reforma" i "adaptació permanent" integren el seu codi genètic. De fet, aquesta circumstància (en alguna de les seves múltiples formulacions, com el debat sobre la reforma del sistema de pensions, de la desocupació o de la protecció de la salut) té un protagonisme indiscutible en el debat politicojurídic i és un tema de gran impacte per al conjunt de la societat.

Per tant, la Seguretat Social és una tècnica específica de protecció col·lectiva davant els "riscos socials" i, com a tal, reflecteix la idea de solidaritat, compleix una funció redistributiva de la riquesa i és una comesa consubstancial de l'estat social, proclamat en l'article 1 de la Constitució. Dimensió estretament vinculada amb el reconeixement de la igualtat substancial (real i efectiva) de l'article 9.2 CE.

La idea de risc, prevenció, necessitat econòmica o social, remei social i finançament són els vectors sobre els quals, en termes generals, es vertebrava el dret de la Seguretat Social. El règim jurídic vigent, al qual dedicarem les pàgines següents, ha anat consolidant en forma d'al·luvió aquesta matriu conceptual, i ha ofert resultats desiguals en funció de cada etapa històrica.

És important destacar que, encara que presenten importants espais d'intersecció, el dret de la Seguretat Social té un àmbit d'actuació perfectament delimitat respecte al dret del treball. Mentre que aquest es refereix a les relacions de treball, les normes que integren el dret de la Seguretat Social, encara que referides a treballadors i empresaris, no es refereixen pròpiament a la prestació de treball, ni per tant, a les relacions de treball, sinó a les situacions de necessitat derivades de l'esdeveniment de determinats riscos. Sense oblidar que la cobertura de la Seguretat Social aspira a protegir tots els ciutadans.

## Objectius

Aquest mòdul pretén descriure sistemàticament i amb claredat els aspectes essencials de les institucions jurídiques del dret de la Seguretat Social. L'aspiració principal és facilitar una primera aproximació a aquest àmbit de l'ordenament jurídic. Per a això, es pretén oferir a l'estudiant les eines i els suports suficients que li permetin la familiarització amb els paràmetres conceptuals i la terminologia que li són propis i, en definitiva, l'adquisició d'una base de coneixement general i sòlida.

En síntesi, els objectius que es persegueixen són:

- 1.** Adquirir una intel·ligència del dret de la Seguretat Social suficient perquè l'estudiant pugui identificar les institucions jurídiques fonamentals que el constitueixen, a fi de conèixer i comprendre:
  - el protagonisme de la Seguretat Social en la consecució de l'estat social que proclama l'article 1 de la Constitució de 1978 i els principis que constitucionalment predeterminen la seva actuació;
  - el caràcter al·luvional de l'aparició històrica del Sistema de la Seguretat Social;
  - la identitat mateixa del dret de la Seguretat Social respecte al dret del treball pel que fa a les tècniques de regulació, malgrat compartir importants espais d'intersecció;
  - el sistema de gestió i finançament de la Seguretat Social, i les diverses contingències protegides i les consegüents prestacions reconegudes als ciutadans, i
  - la sensibilitat de la configuració legal d'aquests riscos i prestacions en els canvis de l'entorn socioeconòmic.
- 2.** Que aquests coneixements actuïn com una plataforma que fonamenti un estudi més profund de la matèria.



# 1. El dret de la Seguretat Social

## 1.1. Definició

La protecció social ha acompanyat, en les seves múltiples formulacions, les diverses formes d'organització social de la humanitat. La necessitat humana de seguretat i l'aparició successiva de mecanismes de cobertura al llarg de la història van en paral·lel a les diverses tipologies de riscos que han amenaçat l'ésser humà i a una evolució constant de la seva percepció.

"La inclinación por el riesgo y el deseo de seguridad representan dos tendencias fundamentales del espíritu humano. Una u otra de esas tendencias predomina, dependiendo de cada individuo, pero también de cada época" (Durand, 1991, pàg. 51).

### Lectura recomanada

**P. Durand** (1991). *La política contemporánea de seguridad social*. Madrid: MTAS.

És important advertir que tot sistema de la Seguretat Social és, en darrer terme, un sistema de seguretat econòmica, ja que pretén la cobertura de determinats estats de necessitat segons les directrius i orientacions del poder públic (Montoya Melgar, 2000, pàg. 601).

Des d'aquesta perspectiva, el dret de la Seguretat Social es pot conceptuar com un conjunt sistemàtic de mesures (normatives i d'execució) procedents de camps diferents del dret privat (assegurança privada, assegurança social, mutualitat, etcètera) que passen a configurar-se com a institucions pròpies i específiques de dret públic, i per mitjà de les quals l'Estat garanteix a les persones compreses en el seu camp d'aplicació, i als familiars i assimilats que tinguin al seu càrrec, la protecció adequada davant les contingències i les situacions legalment previstes (Blasco Lahoz, López Gandía i Momparler Carrasco, 2000, pàg. 28; Montoya Melgar, 2000, pàg. 602).

## 1.2. Una breu aproximació històrica

El sistema de la Seguretat Social, tal com avui és conegut, ha estat el resultat d'una llarga evolució històrica.

El **mutualisme obrer** (per mitjà de les societats de socors mutus) va ser, juntament amb l'estalvi individual voluntari, una primera reacció davant els nous riscos socials, ja que eren organitzacions de treballadors solidàries sense ànim

de lucre, per tal de cobrir, mitjançant petites aportacions, determinats riscos associats amb el treball. Aquesta cobertura, en la major part dels casos, era insuficient per a atendre les necessitats dels beneficiaris.

La declaració de la **responsabilitat objectiva** de l'empresari davant un dels grans mals associats a la revolució industrial, els **accidents de treball**, és una nova fita en aquesta evolució. Aquesta novetat descriu un punt d'inflexió, ja que, davant la tradicional inhibició liberal, l'Estat assumeix com a necessari un posicionament intervencionista. Sens dubte, significa un canvi extraordinari, ja que, superant la lògica, "no hi ha responsabilitat sense culpa", el legislador declara l'empresari responsable com a creador i principal beneficiari del risc associat a l'activitat productiva.

Fins aleshores, l'empresari només era responsable dels accidents soferts pels seus treballadors mentre es provés l'existència d'una conducta culpable o negligent, cosa que no era freqüent, ja que era el treballador el que havia de provar-ho i, a més, els tribunals eren poc "sensibles" a la causa obrera, i era freqüent que s'imputés l'accident a la negligència mateixa de l'accidentat.

Una característica dels sistemes de responsabilitat objectiva per risc és que l'important no és qui paga, sinó la forma com es paga. Per tant, l'important és assegurar un sistema de finançament del risc, i això dóna lloc a l'aparició de l'**assegurança**, com a fórmula més apropiada per a dotar d'efectivitat i aplicabilitat aquest sistema. De fet, es pot afirmar que l'aparició de l'assegurança constitueix una conseqüència "natural" de l'acceptació de la responsabilitat objectiva per risc.

Per tant, aquest model d'imputació de responsabilitat té un clar component d'assegurança: en la mesura que proporciona cobertura davant tot risc, inclosos els inevitables (encara que s'usi la precaució adequada), confereix una espècie d'"assegurança a tot risc". La qüestió, llavors, es desplaça a la determinació del tipus d'assegurança que s'ha de configurar, és a dir, si s'ha d'acudir a l'assegurança privada voluntària, o bé, atenent exigències de sociabilitat, s'ha de recórrer a l'assegurança obligatòria i a la intervenció de l'Estat (Mercader Uguina, 2001, pàg. 65).

A Espanya, la legislació social va anar recollint aquests principis en etapes successives. La Llei d'accidents de treball de 1900 declara la responsabilitat objectiva de l'empresari davant els "accidents ocorreguts als seus operaris amb motiu i en l'exercici de la professió o treball que duguin a terme, llevat que l'accident sigui a causa de força major, estranya al treball on es produeixi l'accident" (art. 2). Posteriorment, la Llei d'accidents de treball de 1922 preveu la possibilitat d'assegurament mitjançant mutualitats patronals o societats d'assegurança (art. 26). Aquesta Llei, a més, preveia l'existència d'un fons especial de garantia per al pagament immediat de les indemnitzacions per al cas que no fossin satisfetes pels obligats (empresaris, mutualitats o companyies d'assegurances). La Llei de 4 de juliol de 1932 suposa un nou estadi en aquesta evolució, ja que

estableix l'assegurament obligatori dels empresaris i, a més, preveu la compensació del treballador amb independència de si l'empresari estava assegurat o no ho estava.

Seguint l'experiència alemanya, impulsada per Bismarck a finals del segle XIX, les **assegurances socials** representen un nou pas en aquest procés evolutiu, ja que, a fi d'assegurar la pau social, l'Estat assumeix com a objectiu polític la necessitat d'estendre la protecció social a altres tipologies de riscos, alguns no estrictament professionals (com la malaltia comuna); això, consegüentment, implica, d'una banda, una aposta per l'intervencionisme estatal i, de l'altra, una extensió de la protecció a un col·lectiu de ciutadans més ampli. L'Estat, a partir de la lògica de l'assegurança privada, és l'encarregat d'organitzar aquesta protecció, ja que estableix l'obligatorietat de l'assegurança i allibera el beneficiari de la càrrega d'assumir la totalitat de la prima (que es reparteix entre l'empresari i/o l'Estat). Es tracta d'un model caracteritzat per una gestió plural, atenent la naturalesa de cada contingència, en què cotitzacions i prestacions estan íntimament connectades al salari, ja que aquest determinava la quantia d'aquelles.

A Alemanya, l'evolució va ser la següent: assegurança social de malaltia el 1883, d'accidents de treball el 1884, d'invalidesa-vellesa el 1889 i de supervivència el 1911; re-collides posteriorment en el "Codi d'assegurances socials" de 1911.

La implantació de les assegurances socials a Espanya s'efectuarà progressivament al llarg d'algunes dècades. Així, sintèticament, després d'una primera etapa en què l'Estat (per mitjà de l'Institut Nacional de Previsió) és partidari de promoure assegurances en règim de llibertat subsidiada, el 1919 es crea el retir obrer (obligatori) i, el mateix any, l'assegurança d'atur forçós, encara que com una assegurança privada (lliure) subvencionada, ateses les dificultats d'implantar-ne una de caràcter oficial (exposició de motius). El 1923, durant la dictadura de Primo de Rivera, es crea l'assegurança obligatòria de maternitat. Posteriorment, la Guerra Civil impedirà que l'ambiciós programa d'assegurances socials que descriu l'article 46 de la Constitució republicana sigui una realitat.

"La República ha d'assegurar a tot treballador les condicions necessàries d'una existència digna. La seva legislació social ha de regular: els casos d'assegurança de malaltia, accidents, atur forçós, vellesa, invalidesa i mort; el treball de les dones i dels joves i, especialment, la protecció a la maternitat" (art. 46).

Durant la dictadura, el 1942, es crea l'assegurança obligatòria de malaltia, el 1947, l'assegurança obligatòria de vellesa i invalidesa i, el 1961, l'assegurança nacional de desocupació. És important advertir que aquestes assegurances socials només atorgaven prestacions uniformes a un nivell mínim.

#### Lectura recomanada

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (1990). *Historia de la acción social pública en España. Beneficiencia y previsión*. Madrid.

El **sistema de la Seguretat Social** descriu fins ara l'última fase de la protecció social. Es tracta d'un model que tendeix a aconseguir una organització coherent i completa de la reparació dels riscos socials, per la qual cosa no es pot qualificar com una simple prolongació de la política d'assegurances socials (Durand, 1994, pàg. 148 i 221).

Encara que el terme *seguretat social* va ser emprat per primera vegada als Estats Units en la Llei de seguretat social (*Social Security Act*), de 14 d'agost de 1935, en resposta a les greus conseqüències de la Gran Depressió, no es pot afirmar que la noció de *seguretat social* adquireixi pròpiament la seva significació en aquesta data, ja que es limitava a introduir l'assegurança social de desocupació i vellesa, de manera limitada a algunes categories de treballadors, i concedia subsidis a favor de serveis d'assistència i sanitat públiques.

És a Nova Zelanda on l'expressió *seguretat social* adquireix la seva significació moderna, perquè amb la promulgació de la *Social Security Act*, 14 de setembre 1938, es posa en marxa el primer sistema orgànic de protecció tant econòmic com sanitari, en benefici del conjunt de la població (Venturi, 1994, pàg. 264, 422 i seg.).

La Segona Guerra Mundial, malgrat les seves lamentables conseqüències, també va ser un factor que va precipitar el progrés social.

Per exemple, l'Alemanya nazi es va plantejar un ambiciós programa dirigit a configurar un sistema de pensions de vellesa i invalidesa per a tota la població activa alemanya, no sobre el principi d'assegurança, sinó sobre el de solidaritat, finançat a través dels impostos. El final de la guerra i del nazisme va trencar la continuïtat d'aquest pla.

A Anglaterra, el 1940, la qüestió de la seguretat social era una prioritat política. Aquest compromís es plasmarà en la creació d'una comissió interministerial per tal de redissenyar tot el sistema de protecció social del país. I fruit d'aquesta s'elabora el 1942 el conegut com a Informe Beveridge (*Social Insurance and Allied Services, Report Presented to Parliament by Command of His Majesty*), completat posteriorment pel mateix economista el 1944 a l'informe *Free Employment in a Free Society*; documents que adquireixen una importància capital, ja que defineixen els veraders requisits que caracteritzen un sistema de seguretat social, la qual cosa permet qualificar William Beveridge com el seu verdader fundador.

Aquest va plantejar l'extensió de l'acció protectora de les assegurances socials en tres direccions (Durand, 1994, pàg. 163 i 164):

1) Donar protecció a les persones fins llavors excloses de les assegurances socials. És a dir, proposa una generalització de la Seguretat Social (universalització subjectiva) i així consolidar la solidaritat entre tots els membres de la nació, contribuir a facilitar la càrrega econòmica que comporta i dur a terme una redistribució de la riquesa.

#### La Segona Guerra Mundial i el progrés social

El ministre de Treball del Govern britànic va declarar el 1940 que "al final de la guerra, o més aviat durant la guerra, nosaltres assumim la seguretat social com a raó principal de la nostra vida nacional" (Venturi, 1994, pàg. 267).

#### Lectura recomendada

W. Beveridge (1988). *Pleno empleo en una sociedad libre*. Madrid: MTAS.

2) Proposa estendre el sistema de la Seguretat Social al màxim nombre possible de riscos (generalització objectiva).

3) Recomana millorar el règim de prestacions suprimint tot termini d'espera per a l'atorgament de prestacions de malaltia i d'atur i el desenvolupament de l'ajuda a les vídues.

A més, suggereix una unificació de les assegurances socials (posant fi a la lògica de la gestió plural), un servei nacional de salut gratuït per a tota la població, subsidis en favor de la família per a contribuir a la natalitat i l'assistència nacional per a les persones amb menys recursos econòmics; model que finançament gravitava sobre la lògica dels impostos i en què quotes i prestacions es configuraven d'una manera uniforme.

Les concepcions de l'informe Beveridge han exercit una profunda influència en les legislacions nacionals, de manera que s'han convertit en un verdader estímulo per a tots els països civilitzats. També ha inspirat els punts de vista de l'OIT (convenis núm. 102, núm. 103, núm. 128, núm. 157 i núm. 159 i recomanacions núm. 67, núm. 68, núm. 69 i núm. 97) i de nombrosos tractats internacionals (per exemple, Declaració universal de drets de l'home, 1948; Carta social europea, 1961; Codi europeu de Seguretat Social, 1964; Pacte internacional de drets econòmics, socials i culturals, 1966; Conveni europeu de Seguretat Social i el seu acord complementari, 1972, etcètera), i, sobretot, ha acabat consagrant constitucionalment la Seguretat Social.

La generalització d'aquesta constitucionalització es produeix sobretot durant la segona postguerra (constitucions francesa, 1946; italiana, 1947, i alemanya, 1949).

A Espanya, el trànsit d'un sistema d'assegurances socials a un de Seguretat Social es va plantejar amb la promulgació de la Llei de bases de la Seguretat Social, 28 de desembre de 1963 (articulades en successives fases, 1966, 1972 i el text refós de 1974). No obstant això, l'acció legislativa simplement va suposar una coordinació i una sistematització del sistema d'assegurances socials existent, ja que, com que no es modificava de manera sensible l'eficàcia protectora del sistema anterior, la creació de nous nivells assistencials o l'objectiu d'assolir una redistribució efectiva de la riquesa va quedar en un pla residual.

## 2. La Seguretat Social en el marc de la Constitució de 1978

L'aprovació de la Constitució de 1978 va representar un pas decisiu en la configuració del sistema de la Seguretat Social a Espanya.

L'article 41 de la Constitució declara: "Els poders públics han de mantenir un règim públic de Seguretat Social per a tots els ciutadans que garanteixi l'assistència i les prestacions suficients davant situacions de necessitat, especialment en cas de desocupació. L'assistència i les prestacions complementàries són lliures".

El dret a la Seguretat Social és un dret destacat del catàleg de drets socials que constitueixen l'estat de benestar; això evidencia la seva estreta connexió amb els articles 1 i 9.2 de la Constitució.

Art. 1: "Espanya es constitueix en un estat social i democràtic de dret".

Art. 9.2: "Correspon als poders públics promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups a què s'integra siguin reals i efectives; remoure els obstacles que n'impedeixin o en dificultin la plenitud, i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social".

No obstant això, convé remarcar que la Constitució també dedica altres preceptes a prestacions integrades històricament a la Seguretat Social: dret als beneficis corresponents de la Seguretat Social dels reclusos (art. 25); protecció social de la família (art. 39.1), i als fills i a les mares (art. 39.2); organitzar i tutelar la salut pública mitjançant mesures preventives i de prestacions i serveis necessaris (art. 43.2); fer una política de previsió i integració dels disminuïts físics, sensorials o psíquics (art. 49); garantir mitjançant pensions adequades i periòdicament actualitzades la suficiència econòmica als ciutadans durant la tercera edat (art. 50), i participació dels interessats en la gestió de la Seguretat Social (art. 129.1).

A més, s'ha de tenir en compte l'article 148.1.20 i 21 i l'article 149.1.16 i 17, en què s'estableix la distribució de competències entre l'Estat i les comunitats autònomes en matèria de Seguretat Social, assistència social i sanitat.

L'article 41 (ubicat en el capítol III del títol I) és un dret de configuració legal, per la qual cosa correspon al legislador precisar l'abast i el contingut del mandat dirigit als poders públics (STC 65/1987).

De fet, el TC ha afirmat que "no és ocios recordar que els drets socials de prestació que impliquen una càrrega financera són de contingut legal i requereixen ineludiblement una intermediació legislativa" (STC 126/1994).

No obstant això, aquest precepte recull un concepte excessivament obert, susceptible de desplegament múltiple. Malgrat això, no s'hauria d'arribar a la conclusió que el legislador té plena llibertat per a dur a terme aquesta tasca. De l'article 41 CE es destil·len, seguint el disseny de Beveridge, els següents principis orientadors de la Seguretat Social (Alarcón Caracuel, 1999, pàg. 55 i 61 a 95):

**1) Publicació institucional:** la Seguretat Social és una funció essencial de l'estat de benestar, per la qual els poders públics l'han de regular, mantenir, organitzar, gestionar i finançar.

**2) Universalitat subjectiva:** s'ha d'atorgar protecció social a tots els ciutadans pel mer fet de ser-ho.

**3) Generalitat objectiva:** s'ha d'atorgar protecció social davant qualsevol situació de necessitat (amb independència del seu origen), per a respondre al principi de solidaritat i de redistribució de la riquesa.

Com es veurà, l'existència del que es coneix com a braç no contributiu (és a dir, el dirigit a atendre la situació de les persones que, o bé no han exercit una activitat professional i, per tant, no han pogut cotitzar, o bé ho han fet, però d'una manera insuficient) respon a aquesta exigència constitucional. No obstant això, la plasmació d'aquest principi no es pot entendre efectivament fins a la promulgació de la Llei 26/1990, 20 de desembre, de prestacions no contributives.

**4) Suficiència prestacional:** les prestacions atorgades per la Seguretat Social han de ser suficients. No obstant això, aquest és un paràmetre de difícil delimitació; per tant, hauria estat desitjable que la Constitució hagués previst algunes coordenades orientadores. En tot cas, és evident que la "suficiència" no pot ignorar les disponibilitats socioeconòmiques del sistema presents en cada moment històric.

El desplegament legislatiu d'aquests principis configuradors del sistema de la Seguretat Social s'ha dut a terme, principalment, en els textos legislatius següents:

- El Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, pel que s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social (d'ara endavant, LGSS), que ha estat objecte de múltiples reformes al llarg d'aquests anys;
- La Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (d'ara endavant, LGS); la Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del sistema nacional de salut, i la Llei 29/2006, de 26 de juliol, de garanties i ús racional dels medicaments i productes sanitaris.

### 3. El braç contributiu i no contributiu del sistema de la Seguretat Social

El contingut de l'acció protectora del sistema de la Seguretat Social està bàsicament constituït per un **braç contributiu** i un **braç no contributiu**.

El **braç contributiu** està dirigit a atendre les necessitats de les persones que exerceixen una activitat professional i que, per tant, han estat cotitzant prèviament en el sistema.

Les necessitats ateses pel braç contributiu són:

- assistència sanitària;
- incapacitat temporal, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i durant la lactància;
- incapacitat permanent;
- jubilació;
- mort i supervivència, i
- desocupació.

Aquestes prestacions s'analitzaran més endavant d'una manera particularitzada.

El **braç no contributiu**, en canvi, està dirigit a atendre la situació de les persones que, o bé no han exercit una activitat professional i, per tant, no han pogut cotitzar, o bé ho han fet, però d'una manera insuficient.

L'existència d'un braç no contributiu és, com s'ha apuntat, una derivació del principi d'universalitat que recull l'article 41 CE, en afirmar que "tots els ciutadans" són els destinataris d'"un règim públic de Seguretat Social que garanteixi l'assistència i les prestacions socials suficients davant situacions de necessitat".

L'accés a les prestacions no contributives o assistencials està configurat com un dret subjectiu dels ciutadans; això no impedeix que el seu reconeixement estigui condicionat al compliment de determinats requisits, com, principalment, que el beneficiari es trobi en una situació de necessitat verdadera i provada. D'altra banda, s'ha de tenir en compte que tampoc no atén totes les necessitats que pateixen aquests col·lectius.

En concret, les necessitats ateses pel braç no contributiu o assistencial del sistema de la Seguretat Social són:

- assistència sanitària (art. 80 Llei 14/1986 i Decret 1192/2012);



- assistència social i serveis socials de la Seguretat Social (art. 38.1.e, 53 i 54 LGSS);
- pensions no contributives de vellesa i invalidesa (art. 144 a 149 i 167 a 170 LGSS);
- prestacions per naixement d'un fill o adopció i les reconegudes a les famílies vulnerables- amb membres discapacitats, monoparentals, nombroses, amb falta de recursos (art. 181 a 190 LGSS);
- protecció assistencial per a minusvàlids (Llei 13/1982);
- desocupació (prestacions de desocupació assistencial –art. 215 a 219 LGSS–, la coneguda com a renda activa d'inserció –Decret 1369/2006– i el Programa de requalificació professional de les persones que exhaureixin la prestació per desocupació –PREPARA (prorrogable per sis mesos fins que la taxa d'atur sigui inferior al 20%, DF 2a. del RDL 1/2013);
- ajuts per a víctimes de violència de gènere (art. 27 LO 1/2004);
- pensions assistencials per vellesa a favor d'emigrants espanyols (art. 7.4 LGSS, Llei 40/2006 i Decret 8/2008), i altres ajuts vinculats a altres necessitats dels emigrants (ajuts assistencials per a incapacitats permanentment per al treball i subvencions, per exemple, consistents en ajuts per a viatges de gent gran a Espanya –Llei 38/2003 i Ordre TAS/874/2007–);
- prestacions als ciutadans d'origen espanyol desplaçats a l'estranger durant la seva minoria d'edat, com a conseqüència de la Guerra Civil i que han desenvolupat la major part de la seva vida fora del territori nacional (Llei 3/2005 i Ordre TAS/1967/2005);
- prestacions del sistema de dependència (Llei 39/2006).

La protecció de les situacions de dependència ha estat qualificada com el quart pilar del sistema de protecció social, que completa els tres pilars de l'estat de benestar (salut, prestacions contributives i no contributives). Pròpiament, aquestes prestacions no formen part del sistema de la Seguretat Social (i per tant, no es poden integrar en el contingut dels art. 41 CE i 149.1.17 CE), encara que és evident que s'ha de tenir en compte a efectes de la protecció social (Blasco Lahoz, López Gandía i Momparler Carrasco, 2008, pàg. 40).

No obstant això, s'ha de recordar que, paral·lelament, les comunitats autònomes, en virtut de l'article 148.1.20 CE, també poden desplegar les seves pròpies competències relacionades amb l'assistència social.

### Exemple

En el desplegament d'aquesta competència, les comunitats autònomes han dut a terme, amb diferent denominació i règim jurídic, el que es coneix, genèricament, com a *rendes mínimes d'inserció* (*ingrés mínim familiar*, País Basc; *renda mínima d'inserció*, Catalunya; *renda d'integració social*, Galícia; *renda bàsica d'inserció*, Múrcia; *renda social bàsica*, Cantàbria, o *ingrés aragonès d'inserció*, Aragó, etcètera).

### Lectura complementària

Roqueta Buj (coord.) (2007). *La protección de la dependencia*. València: Tirant lo Blanch.

De la llista de prestacions no contributives o assistencials estatals exposada, es pot observar que aquestes prestacions no s'han dissenyat com un "mínim vital de subsistència" a què tenen dret tots els espanyols, sinó que atenen necessitats concretes vinculades a col·lectius específics; de manera que és possible que quedin ciutadans desproveïts de protecció, circumstància que allunya el nostre model del principi d'universalitat subjectiva exposat.

Finalment, juntament amb el sistema contributiu i no contributiu o assistencial, hem d'esmentar l'existència d'un **nivell complementari**, de caràcter residual i voluntari, que s'afegiria als dos anteriors descrits. Són mecanismes de previsió voluntaris, privats de caràcter extern al marge de la Seguretat Social, que en cap cas no en formen part (Blasco Lahoz, López Gandía i Momparler Carrasco, 2008, pàg. 56).

Això, d'altra banda, no ha impedit que el legislador hagi dut a terme polítiques dirigides a potenciar (en especial, fiscalment) els plans i fons de pensions (regulats en el text refós de la Llei de plans i fons de pensions 1/2002).

## 4. El règim general i els règims especials de la Seguretat Social

Els subjectes que estan inclosos dins el camp d'aplicació del sistema de la Seguretat Social estan descrits en els articles 7, 9, 10 i 11 LGSS.

Estan compresos en el sistema de la Seguretat Social, a efectes de les prestacions de modalitat contributiva, sigui quin sigui el seu sexe, estat civil i professió, els espanyols que resideixin a Espanya i els estrangers que resideixin o es trobin legalment a Espanya, sempre que, en tots dos supòsits, exerceixin la seva activitat en territori nacional i estiguin inclosos en algun dels apartats següents (art. 7 LGSS):

- a) Treballadors per compte d'altri que prestin els serveis en les condicions que estableix l'article 1.1 de l'ET en les diferents branques de l'activitat econòmica o assimilades a aquestes, o bé que siguin eventuals, de temporada o fixos, fins i tot de treball discontinu, i inclosos els treballadors a distància, i amb independència, en tots els casos, del grup professional del treballador, de la forma i quantia de la remuneració que percebi i de la naturalesa comuna o especial de la seva relació laboral.
- b) Treballadors per compte propi o autònoms, siguin o no titulars d'empreses individuals o familiars, de més de divuit anys, que reuneixin els requisits que de manera expressa es determinin reglamentàriament.
- c) Socis treballadors de cooperatives de treball associat.
- d) Estudiants.
- e) Funcionaris públics, civils i militars.

El sistema de la Seguretat Social s'estructura de la manera següent (art. 9 LGSS):

- un règim general,
- règims especials,
- sistemes especials.

1) **Règim general:** està integrat per treballadors per compte d'altri de la indústria i els serveis.

A més, l'article 97, disposició addicional 5a. i 27a. LGSS estableixen altres col·lectius que també estan inclosos en el règim general. Per exemple, entre altres:

- personal d'alta direcció amb contracte laboral especial (art. 2.1.a ET);
- consellers i administradors que formin part del seu òrgan d'administració, no de manera passiva realitzant només tasques consultives o d'assessorament, sinó que duguin a terme funcions de gerència o administració, ja siguin retribuïts per al càrrec, o bé percebin una altra remuneració, sempre que no posseïxin el control efectiu de la societat;
- conductors de vehicles de turisme al servei de particulars;
- personal civil no funcionari, dependent d'organismes, serveis o entitats de l'Estat;
- laics o seglars que prestin serveis retribuïts en institucions eclesiàstiques;
- persones que prestin serveis retribuïts en entitats o institucions de caràcter benèfic-social;
- càrrecs polítics i sindicals, reclusos, esportistes professionals, pràctiques universitàries, pràctiques no laborals en empreses, personal investigador en formació, etc.

En canvi, entre altres, queden exclosos del règim general (art. 7.2, 7.6, 98 i disp. addic. 27a. LGSS):

- els treballadors que exerceixin una activitat professional compresa en algun dels règims especials;
- llevat de prova de la seva condició d'assalariat, el cònjuge, els descendents, els ascendents i altres parents de l'empresari per consanguinitat, afinitat o adopció, fins al segon grau inclòs, ocupats en el seu centre o centres de treball, quan convisquin a casa seva i estiguin al seu càrrec;
- les persones que executin ocasionalment treballs dels anomenats amistosos, benèvolos o de bon veïnatge;
- persones el treball de les quals en consideració a la seva jornada i retribució es consideri marginal i no constitueixi un mitjà fonamental de vida;
- socis que exerceixin purament i simplement la funció de consellers en empreses capitalistes.

**2) Règims especials:** previstos per a activitats professionals en què per la seva naturalesa, les seves peculiars condicions de temps i lloc o per l'índole dels seus processos productius és necessari establir particularitats que permetin l'aplicació adequada dels beneficis de la Seguretat Social (art. 10 LGSS).

Les particularitats d'aquests règims es refereixen a l'acció protectora, prestacions, organització i finançament.

En aquest sentit el TC ha afirmat que "la identitat en la protecció de tots els ciutadans pot constituir quelcom desitjable des del punt de vista social; però quan les prestacions deriven de diferents sistemes o règims, cada un amb la seva pròpia normativa, no constitueix un imperatiu jurídic" (STC 184/1993).

Malgrat que hi ha un compromís de convergència i integració, per tal de reduir (o corregir) la fragmentació del sistema de la Seguretat Social, en l'actualitat els règims especials són (art. 10 LGSS):

- a) treballadors per compte propi o autònoms;
- b) treballadors del mar;
- c) funcionaris públics, civils i militars;

Mentre que els funcionaris de l'Administració local i autonòmica estan integrats en el sistema de la Seguretat Social, els altres funcionaris ho estan en règims especials perifèrics, exteriors al sistema de la Seguretat Social, i, per tant, són regulats per les seves pròpies normes: funcionaris civils de l'Estat (Mutualitat General de Funcionaris Civils de l'Estat, MUFACE); funcionaris militars (Institut Social de les Forces Armades, ISFAS); funcionaris de l'Administració de justícia (Mutualitat General Judicial, MUGEJU).

- d) estudiants;
- e) miners del carbó.

**3) Sistemes especials:** en els règims de la Seguretat Social en què sigui necessari, es poden establir sistemes especials exclusivament en alguna o algunes de les matèries següents: enquadrament, afiliació, forma de cotització o recaptació (art. 11 LGSS).

Per a il·lustrar-ho, dins el règim general hi ha previstos, per exemple, els sistemes especials següents: treballadors fixos discontinus d'empreses d'estudi de mercat i opinió pública; manipulació i empaquetatge del tomàquet fresc, realitzats per colliters exportadors, per la indústria resinera, etc.

A partir de la Llei 3/2011, s'ha produït una integració com a sistemes especials: els treballadors de la llar i els treballadors agraris per compte d'altri.

L'acompliment d'alguna d'aquestes activitats determina la **inclusió obligatòria** en el règim general o en algun dels règims especials descrits. Els canvis professionals que experimenti una persona al llarg del temps, per tant, també poden donar lloc (segons l'activitat) a la inclusió en el règim de la Seguretat Social que correspongui.

D'altra banda, en tant que és possible que una persona faci diverses activitats professionals de manera simultània, es poden donar les situacions següents:

- Pluriocupació: situació en què es troba una persona que du a terme més d'una activitat professional que dóna lloc a la inclusió en el règim general.
- Pluriactivitat: situació en què es troba una persona que du a terme activitats professionals que determinen la inclusió en diversos règims de la Seguretat Social (per exemple, el règim general i el règim especial dels treballadors per compte propi).

## 5. La gestió de la Seguretat Social

### 5.1. Publicació institucional

L'article 41 CE estableix que "els poders públics han de mantenir un règim públic de Seguretat Social", i això significa que aquests han d'assumir-ne la gestió i el finançament.

El principi de la **gestió pública** ja estava recollit en la base 17a. de la Llei de bases de la Seguretat Social, de 28 de desembre de 1963, que després va assumir plenament la Llei de la Seguretat Social, de 21 d'abril de 1966.

El TC, sobre la base de l'article 149.1.17 CE, ha considerat (STC 124/1989) que la gestió econòmica de la Seguretat Social, que comprèn el cobrament de cotitzacions i el pagament de les prestacions, és competència de l'Estat, amb la qual cosa les comunitats autònomes en queden, consegüentment, excloses.

Derivat d'això, altres aspectes vinculats a la gestió, com els actes d'enquadrament (afiliació, altes i baixes de treballadors i inscripció d'empreses; reconeixement del dret a prestacions), també han rebut el mateix tractament.

De tota manera, com que l'article 148.1.20 i 21 CE atribueix a les comunitats autònomes la competència en matèria d'assistència social i sanitat i higiene, aquestes poden assumir l'execució dels serveis de la Seguretat Social regulats amb caràcter general per l'Estat; això ha derivat en la creació en les diferents autonomies d'organismes amb aquesta finalitat. Per exemple: a Catalunya l'Institut Català de la Salut (ICS); a Andalusia, el Servei Andalus de Salut; a Madrid, el Servei Madrileny de Salut, etc.

No obstant això, no és l'Estat el que assumeix directament la gestió de la Seguretat Social per mitjà d'un Ministeri, sinó que aquesta ha estat encomanada a determinades **entitats gestores**, per tal de facilitar més descentralització i flexibilitat en la gestió. Per tant, aquestes entitats jurídicopúbliques són les encarregades d'atorgar la protecció als ciutadans quan es doni un estat de necessitat.

Segons l'article 59 LGSS, aquests organismes són "entitats de dret públic i capacitat per al compliment de les finalitats que els estan encomanades".

Aquestes entitats gestores han de procedir d'acord amb els principis següents (art. 57.1 LGSS):

- simplificació,
- racionalització,
- economia de costos,
- solidaritat financera i unitat de caixa,
- eficàcia social i

#### Lectura recomanada

Sánchez Navarro (2003). *La gestión de la Seguridad Social en España*. Madrid: CES.

- descentralització.

Les entitats gestores són:

1) L'**Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS)**, encarregat, principalment, de la gestió i administració de les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social, a excepció d'aquelles la gestió de les quals està atribuïda a l'Institut de Gent Gran i Serveis Socials o als serveis competents de les comunitats autònomes.

2) **Institut Nacional de Gestió Sanitària (INGESA)**, denominat anteriorment Institut Nacional de Salut (INS), està encomanat a l'administració i gestió de les prestacions sanitàries. El seu àmbit de gestió està limitat per les comunitats autònomes que hagin assumit les competències en matèria de protecció de la salut.

3) **Institut de Gent Gran i Serveis Socials (IMSERSO)**, denominat anteriorment Institut Nacional de Serveis Socials (INSS), encarregat de la gestió dels serveis socials complementaris del sistema de la Seguretat Social i dels plans, programes i serveis d'àmbit estatal per a persones grans, sense perjudici de la gestió transferida a les comunitats autònomes.

4) **Servei Públic d'Ocupació Estatal (SPEE)**, denominat anteriorment Institut Nacional d'Ocupació (INEM), encarregat de l'ordenació, desenvolupament i seguiment dels programes i mesures de la política d'ocupació. També s'ocupa de la gestió i el control de les prestacions per desocupació, investigació, estudi i anàlisi sobre la situació del mercat de treball, registre públic de les ofertes, demandes i contractes, i de les polítiques de formació i col·locació en els territoris que no les tinguin transferides a les respectives comunitats autònomes.

5) **Institut Social de la Marina (ISM)**, per a la gestió dels aspectes socials del sector marítimopesquer i, en especial, del règim especial de la Seguretat Social dels treballadors del mar.

6) **Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS)**, és l'òrgan més important i forma part dels denominats **serveis comuns** (com la denominada **Gerència d'Informàtica**); és a dir, centralitza una sèrie de funcions per a evitar que les assumeixi individualment cada entitat gestora. Prenent com a base els principis de solidaritat financera i caixa única, unifica tots els recursos financers, tant per operacions pressupostàries com extrapressupostàries, i té al seu càrrec la custòdia dels fons, valors i crèdits, i les atencions generals i dels serveis de recaptació de drets, i pagaments de les obligacions del sistema de la Seguretat Social.

## 5.2. Col·laboració en la gestió de la Seguretat Social

Paral·lelament a les entitats gestores, el sistema admet l'existència d'ens que col·laboren en la gestió de la Seguretat Social. En concret, aquests són (art. 67 LGSS):

- mútues d'accidents de treball i malalties professionals;
- empreses;
- associacions, fundacions i entitats públiques i privades, amb la inscripció prèvia en un registre públic.

### 5.2.1. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals

Les mútues d'accidents de treball i malalties professionals (MATEP) són associacions constituïdes voluntàriament per empresaris, sense ànim de lucre i autoritzades pel Ministeri de Treball i Afers Socials, que assumeixen mancomunadament la responsabilitat de col·laborar en la cobertura dels accidents de treball i malalties professionals, en els mateixos termes i amb el mateix abast que les entitats gestores (art. 68 LGSS).

A més, les MATEP també s'ocupen:

- de la realització d'activitats de prevenció de riscos laborals i recuperació a favor de les seves empreses associades, i
- de la col·laboració en la gestió de la prestació econòmica d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, en els mateixos termes i amb el mateix abast que les entitats gestores.

L'empresari, davant els riscos professionals (accident de treball i malaltia professional), té l'opció de formalitzar la protecció, o bé en l'entitat gestora corresponent, o bé per mitjà d'una MATEP (art. 70.1 LGSS).

"Els empresaris associats a una mútua, segons les normes presents, han de protegir en la mateixa entitat la totalitat dels seus treballadors corresponents a centres de treball situats en la mateixa província, sempre que aquesta estigui compresa en l'àmbit territorial de la mútua" (art. 70.2 LGSS).

Si l'empresari opta per a formalitzar la protecció respecte a aquestes contingències professionals en una MATEP, també pot optar perquè la cobertura de la prestació econòmica per incapacitat temporal derivada de contingències comunes (accident no laboral i malaltia comuna) d'aquest mateix personal la porti a efecte la mateixa mútua (disp. addic. 11a. LGSS).

#### Constitució d'una MATEP

Per a poder constituir una MATEP s'han de presentar un mínim de 50 empresaris que ocupin almenys 30.000 treballadors i amb un volum de quotes determinat (art. 69 LGSS).



La relació entre l'empresari i la MATEP es realitza per mitjà d'un conveni d'associació (les MATEP estan obligades a acceptar tots els empresaris que ho sol·licitin –art. 70.3 LGSS–), que té una durada d'un any i que es prorroga anualment de manera tàcita.

És important tenir en compte que "la manca de pagament de les quotes per part d'un empresari associat a una mútua no pot donar lloc a la resolució del conveni d'associació" (paràgraf 2n. art. 70.3 LGSS).

Les MATEP es financen amb les quotes d'accidents de treball i malalties professionals, que recapta per a aquestes la TGSS i que són a càrrec exclusiu de les empreses. Si escau, també perceben un percentatge de la quota per contingències comunes, que reben com a contraprestació per la gestió de la prestació econòmica d'incapacitat temporal derivada de les contingències comunes que realitzen.

Les MATEP gestionen fons públics, com les primes/quotes de les quals es nodreixen. En la mesura que són entitats sense ànim de lucre no poden obtenir beneficis, i per tant els possibles excedents de gestió que tinguin no es poden repartir o reintegrar als associats, sinó que s'han de destinar a reserves obligatòries o a millorar les prestacions dels treballadors protegits (art. 73 LGSS).

La seva activitat està subjecta al control, la vigilància i la tutela del MTAS (art. 5.2.c, 68.6 i 71.1 LGSS).

### 5.2.2. Empreses

Les empreses individualment considerades també col·laboren en la gestió de la Seguretat Social. Es poden distingir dos modes de col·laboració: **obligatòria** i **voluntària** (art. 77 LGSS).

1) La **col·laboració obligatòria** de les empreses en la gestió de la Seguretat Social es preveu de la manera següent (art. 77.1 LGSS, 3.1 i 16.1, Ordre 25 de novembre 1966):

a) Pagament per delegació de l'entitat gestora o col·laboradora de les prestacions d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes des del 16è dia.

Com s'analitzarà, s'ha de tenir en compte que en els supòsits d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes, l'empresari assumeix al seu càrrec el pagament de la prestació des de 4t. fins al 15è dia.

b) Pagament per delegació de l'entitat gestora o col·laboradora de les prestacions d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals.

#### Control de les MATEP

"Les mútues són objecte, anualment, d'una auditoria de comptes, que ha de dur a terme la Intervenció General de la Seguretat Social" (art. 71.2 LGSS).

#### Pagament per delegació

El pagament per delegació significa que l'empresa anticipa l'import de la prestació i després ho dedueix de les quotes de la Seguretat Social del mes corrent.

c) Pagament per delegació del subsidi per desocupació parcial, com a conseqüència de la reducció de la jornada laboral o dels dies de treball, seguint la via legal habilitada a aquest efecte.

2) La **col·laboració voluntària** permet a les empreses assumir lliurement i al seu càrrec la cobertura de determinades prestacions (art. 77a i d LGSS). En concret:

a) Assumir directament el pagament de les prestacions per incapacitat temporal derivada d'accident de treball i malaltia professional i les prestacions d'assistència sanitària i recuperació professional.

b) Assumir directament el pagament de les prestacions econòmiques per incapacitat temporal derivada de malaltia comuna o accident no laboral.

La possibilitat de dur a terme aquesta col·laboració voluntària està condicionada pel compliment de determinats requisits (art. 2.2, 4.1 i 7.1, Ordre 25 de novembre 1966):

- Tenir més de 250 treballadors fixos afiliats i en alta en el règim general de la Seguretat Social (si l'empresa té la finalitat, exclusiva o no, de prestar serveis sanitaris, es necessita tenir més de 100 treballadors afiliats i en alta –art. 4.2–).
- Posseir 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, a excepció si escau de l'hospitalització quirúrgica.
- Observar un compliment correcte de les obligacions derivades de la legislació social.
- Obtenir l'autorització corresponent del MTAS.

## 6. Els actes d'enquadrament

La constitució de la relació amb la Seguretat Social es produeix, com s'ha apuntat en analitzar el règim general i els règims especials, per mandat legal. Per tant, en la mesura que es tracta del compliment d'obligacions de caràcter públic, no es tracta d'un acte voluntari, sotmès a l'autonomia de la voluntat. De fet, aquesta obligació neix a partir del moment en què es du a terme alguna activitat professional que estigui inclosa en l'àmbit d'aplicació de la Seguretat Social.

De manera que els actes d'enquadrament són actes administratius declaratius per mitjà dels quals no es constitueix, es manté o s'extingeix la relació amb la Seguretat Social, sinó que només es formalitza.

Aquests actes d'enquadrament són:

- inscripció d'empreses,
- afiliació,
- altes i baixes,
- cotització.

### 6.1. Inscripció d'empreses

Els empresaris, com a requisit previ i indispensable per a l'inici de la seva activitat, han de sol·licitar la seva inscripció en el règim general de la Seguretat Social quan ocupin treballadors per compte d'altri (art. 99.1 LGSS).

Segons l'article 99.3 LGSS, s'ha de considerar "empresari, encara que la seva activitat no estigui motivada per ànim de lucre, tota persona natural o jurídica, pública o privada, pel compte de la qual treballin les persones incloses en l'article 97 LGSS".

En concret, els empresaris han de comunicar a la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS):

- les dades necessàries que permetin la seva identificació;
- l'opció d'assegurament (l'empresa ha de decidir si opta per assegurar els riscos professionals del personal al seu servei mitjançant una mútua o mitjançant l'entitat gestora de la Seguretat Social);
- l'opció de cobertura (l'empresa opta per cobrir les prestacions econòmiques per incapacitat temporal derivada per causes comunes del personal al seu servei mitjançant una MATEP o mitjançant una entitat gestora de la Seguretat Social).

#### Inscripció de l'empresari

La inscripció és l'acte administratiu pel qual la Tresoreria General de la Seguretat Social assigna a l'empresari un número d'inscripció per a la seva identificació i el control de les seves obligacions en el respectiu règim del sistema de la Seguretat Social.

Els empresaris han de comunicar les variacions que es produeixin de les dades facilitades en sol·licitar la seva inscripció i, en especial, pel que fa al canvi de l'entitat que hagi d'assumir la protecció dels riscos indicats (art. 99.1.2n. LGSS).

L'incompliment d'aquesta obligació és una falta greu (art. 22.1 LISOS) i implica l'incompliment de les restants (afiliació, alta i cotització).

La inscripció és única i vàlida en els règims de la Seguretat Social que es determini, a tot el territori nacional i per a tota la vida de la persona física o jurídica titular de l'empresa (art. 15 Decret 84/1996).

## 6.2. Afiliació

És un acte administratiu obligatori, en virtut del qual la TGSS reconeix la condició d'inclusa en el sistema de la Seguretat Social a la persona que, **per primera vegada**, du a terme una activitat determinant de la seva inclusió en l'àmbit d'aplicació del sistema (art. 6 Decret 84/1996).

És un acte únic, vàlid per a tota la vida i per a tot el sistema de la Seguretat Social, encara que després es canviï d'empresa o de règim de la Seguretat Social (art. 6 Decret 84/1996), i s'ha de fer en el moment que el treballador ingressa en l'empresa (art. 100.1 LGSS).

És important advertir que l'afiliació al sistema de la Seguretat Social, per si sola o en unió d'altres requisits o pressupòsits, constitueix un títol jurídic per a l'adquisició de drets de la Seguretat Social (art. 6.2 Decret 84/1996).

L'empresari és el subjecte obligat a afiliar el treballador (art. 100.1 LGSS). Si incompleix, cas en què incorre en una infracció administrativa greu (art. 22.2 LISOS), el treballador pot instar la seva afiliació directament a l'organisme competent de l'Administració de la Seguretat Social (art. 100.2 LGSS).

"La Tresoreria General de la Seguretat Social assigna un número de la Seguretat Social a cada ciutadà per a identificar-lo en les seves relacions amb la Seguretat Social com a afiliat i en alta en qualsevol dels règims del sistema, ja sigui com a treballador per compte propi o ja sigui com a treballador per compte d'altri o assimilat a un o altre" (art. 21.1 Decret 84/1996).

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

És important **no confondre l'afiliació** –acte que es realitza una sola vegada, quan la persona entra per primera vegada en el sistema de la Seguretat Social– amb l'**alta**, ja que aquesta s'ha de produir cada vegada que el treballador inicia una activitat.

### Afiliació

És un acte únic, vàlid per a tota la vida i per a tot el sistema de la Seguretat Social, que s'ha de fer en el moment en què el treballador ingressa en l'empresa.

### Número d'afiliació

Amb l'afiliació, a cada treballador se li assigna un número –vàlid per a tota la vida–, i s'expedeix un document d'afiliació.

### 6.3. Alta

L'alta és un acte administratiu amb què es reconeix a la persona que inicia una activitat o es troba en una situació connexa amb aquesta la seva condició de compresa en el camp d'aplicació del règim de la Seguretat Social que sigui procedent, en funció de la naturalesa de l'activitat o situació esmentada, amb els drets i les obligacions corresponents (art. 7 Decret 84/1996). Hi ha tres classes d'altas.

**1) Alta real:** Es produeix amb l'ingrés en el treball i es manté al llarg de tot el temps que el treballador presta els seus serveis.

L'alta s'ha de produir amb caràcter previ al començament de la prestació de serveis per part del treballador, sense que en cap cas puguin ser-ho abans dels seixanta dies naturals anteriors al previst per a la iniciació d'aquesta (art. 32.3.1r. Decret 84/1996). L'incompliment de l'obligació de donar d'alta és una infracció administrativa greu (art. 22.2 LISOS).

**2) Situacions assimilades a l'alta:** Són situacions en què, malgrat que la relació de treball és en suspens, o bé extingida, i per tant, es produiria la baixa del treballador en la Seguretat Social, s'entén que continua estant en alta per tal de protegir-lo.

#### Exemple

Durant la vaga i el tancament patronal, els treballadors es troben en una situació assimilada a l'alta (art. 125.6 LGSS).

**3) Alta presumpta o alta de ple dret:** Es produeix en les situacions en què hi ha activitat normal de treball; per tant, el treballador hauria d'estar en situació d'alta real, però l'empresari ha incomplert les seves obligacions. En aquest cas, l'ordenament jurídic atorga automàticament la protecció del treballador perquè no es pugui veure perjudicat per l'omissió empresarial.

Els treballadors compresos en el camp d'aplicació d'aquest règim general es consideren, de ple dret, en situació d'alta a efectes de contingències professionals (accidents de treball i malalties professionals), desocupació i assistència sanitària (art. 125.3 LGSS).

### 6.4. Baixa

La baixa té efectes des que es produeix la cessació en el treball, sempre que s'hagi comunicat en el model oficial i dins el termini dels sis dies naturals següents al de la cessació en el treball (art. 32.3.2n. Decret 84/1996). La comunicació formal de la baixa no té efectes alliberadors si el treballador efectivament continua prestant els seus serveis.

La falta de comunicació de la baixa en el termini establert i en la forma escaient és qualificada com una infracció administrativa lleu (art. 21.3 LISOS).

## 7. El finançament de la Seguretat Social

### 7.1. Fonts de finançament del pressupost de la Seguretat Social

El pressupost de la Seguretat Social es nodreix bàsicament de les fonts de finançament següents:

- Aportacions de l'Estat, per tant, a partir de l'esforç tributari de tots ciutadans.
- Cotitzacions socials, és a dir, les quotes a què estan obligats a pagar, entre altres, l'empresari i els treballadors, i que es calculen sobre un percentatge de les retribucions dels treballadors.

"La cotització es pot definir com l'obligació imposada per la llei a certs individus i entitats, de contribuir al sosteniment de les càrregues econòmiques dels règims de previsió o de la Seguretat Social, d'acord amb certs criteris, també fixats legalment" (Borrajo, esmentat a Blasco Lahoz, López Gandía i Momparler Carrasco, 2008, pàg. 229).

La LGSS indica altres fonts de finançament, encara que el seu pes en el sosteniment econòmic del sistema de la Seguretat Social és molt inferior (quantitats recaptades en concepte de recàrrecs, sancions o altres de naturalesa anàloga; fruits, rendes o interessos i qualsevol altre producte dels seus recursos patrimonials, i qualsevol altres ingressos – art. 86 LGSS–).

És important advertir que les cotitzacions socials no constitueixen una font de finançament privada de la Seguretat Social, o dit d'una altra manera, no són l'equivalent a la prima que es paga pels assegurats en un contracte d'assegurança. De manera que tota pretensió dirigida a exigir una correspondència entre les cotitzacions efectuades i les prestacions que es puguin rebre del sistema no té aparences de prosperar; encara que, com es veurà, la quantia i durada de les prestacions contributives es calcula a partir de les cotitzacions acreditades pel beneficiari (Alarcón Caracuel, 1999, pàg. 68 i 69).

El sistema de la Seguretat Social, com s'ha vist, està integrat bàsicament, per un **braç contributiu** (referit a prestacions condicionades a l'afiliació i cotització prèvies del beneficiari) i un **braç no contributiu** (referit a prestacions el reconeixement de les quals no està condicionat al fet que el beneficiari hagi cotitzat prèviament i, per tant, té aspiració d'universalitat subjectiva). A partir de la Llei 24/1997, en correspondència amb l'anomenat **Pacte de Toledo** (1995), s'estableix un **principi de separació financera de les fonts de finançament**. Això significa que les prestacions no contributives s'han de finançar per mitjà de les transferències de l'Estat i les contributives "bàsicament" amb

les cotitzacions socials, sense perjudici que es puguin completar, si és necessari, amb les aportacions de l'Estat que es puguin establir de manera específica (art. 86.2 LGSS).

No obstant això, malgrat el propòsit manifestat en el Pacte de Toledo, el finançament exclusiu de les prestacions no contributives a càrrec dels pressuposts generals de l'Estat, encara no és una realitat. En virtut de la Llei 24/2001, que modifica la disposició transitòria 14a. LGSS, s'estableix que, a partir de l'1 de gener de 2002, el finançament a càrrec de l'Estat dels complements a mínims es durà a terme d'una manera gradual, en un termini que no superarà els dotze anys. De manera que, mentrestant, la part no coberta per l'aportació de l'Estat es finança amb càrrec als altres recursos generals del sistema.

Un altre element important en la configuració del finançament del sistema de la Seguretat Social és el denominat sistema de repartiment, que es contraposa al sistema de capitalització:

- El **sistema de capitalització**, inspirat en la tècnica de l'assegurança privada, implica la formació per a cada assegurat d'un capital integrat per les quotes que periòdicament va aportant, i els interessos que aquestes meriten, per tal de satisfer les prestacions futures.
- El **sistema de repartiment**, en canvi, "consisteix en el fet que les cotitzacions de tots els subjectes inclosos en el sistema de la Seguretat Social s'integren en una caixa única i es reparteixen per a atendre cada any les obligacions prestacionals del sistema" (Alarcón Caracuel, 1999, pàg. 71).

El preàmbul de la Llei de bases de la Seguretat Social de 1963 afirmava expressivament que aquesta tècnica "imposa sacrificis als joves respecte als vells; als sans, respecte als malalts; als ocupats respecte als que es troben en situació de desocupació; als vius respecte a les famílies dels morts; als que no tenen càrregues familiars respecte als que sí que les tenen; als d'activitats econòmiques en apogeu i prosperitat, en definitiva, respecte als sectors deprimits".

Les tècniques de repartiment permeten plasmar el principi de solidaritat financera que vertebrava tot el sistema de la Seguretat Social, ja que els que sufraguen les prestacions dels perceptors actuals són els cotitzants també actuals.

"El sistema financer de tots els règims que integren el sistema de la Seguretat Social és el de repartiment per a totes les contingències i situacions emparades per cada un d'aquests" (art. 87.1 LGSS). No obstant això, quan es tracti de pensions causades per incapacitat permanent o mort derivades d'accident de treball o malaltia professional la responsabilitat de les quals correspongui assumir a les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social o, si escau, a les empreses declarades responsables, s'ha de procedir a la capitalització de l'import de les pensions esmentades i les entitats assenyalades han de constituir a la Tresoreria General de la Seguretat Social, fins al límit de la seva respectiva responsabilitat, els capitals cost corresponents (art. 87.3 LGSS).

A més, de conformitat amb l'article 91.1 LGSS, la Tresoreria General de la Seguretat Social ha de constituir un **fons de reserva de la Seguretat Social**, a fi d'atendre les necessitats futures del sistema de la Seguretat Social en matèria de prestacions contributives. Aquest fons s'ha de dotar amb "els excedents d'ingressos que financen les prestacions de caràcter contributiu i altres despeses necessàries per a la seva gestió, que, si escau, resultin de la consignació

#### **Fons de reserva de la Seguretat Social**

En data 31 de desembre de 2011, tenia més de 66.000 milions d'euros (font: Informe a les Corts Generals [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)).

pressupostària de cada exercici o de la liquidació pressupostària d'aquest, sempre que les possibilitats econòmiques i la situació financera del sistema de la Seguretat Social ho permetin" (art. 1 Llei 28/2003).

## 7.2. La cotització a la Seguretat Social

A l'hora de fer front a l'abonament de les prestacions econòmiques, i de qualsevol altra despesa, com hem vist, les cotitzacions socials són el principal component dels ingressos de què disposa la Seguretat Social.

La cotització és obligatòria (art. 6.1 Decret 2064/1995), i els subjectes obligats a cotitzar en el règim general de la Seguretat Social (és a dir, a fer una aportació dinerària) són els treballadors i els empresaris (art. 22.1 Decret 2064/1995).

L'import d'aquesta aportació, denominada **quota**, és el resultat d'aplicar un percentatge, denominat **tipus de cotització**, a una quantitat, denominada **base de cotització** (art. 6.2 Decret 2064/1995).

### Vegeu també

Es poden consultar exemples de càlcul d'aquests paràmetres en l'apartat "**Activitats**" d'aquest mòdul.

### 7.2.1. Tipus de cotització

La cotització està vinculada a determinats conceptes relacionats amb el treball per compte d'altri; és a dir, sobre la base de cotització s'apliquen diversos tipus de cotització en funció de les diverses contingències protegides.

De manera que l'aportació dinerària que finalment s'ha d'abonar és la suma de les quotes que resulten de l'aplicació d'aquests diferents tipus de cotització a la base de cotització.

Els tipus de cotització es fixen **cada any** en la Llei de pressupostos generals de l'Estat (es poden consultar en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)).

En concret, els conceptes cotitzables són:

1) **Contingències comunes**: es refereixen a situacions que derivin d'una malaltia comuna o accident no laboral, i el risc durant l'embaràs i la lactància, la maternitat i paternitat.

Aquest tipus és comú per a tot el règim general de la Seguretat Social. Per tant, no s'estableix cap distinció en funció dels riscos vinculats a les diverses activitats, indústries o tasques.

2) **Contingències professionals**: es refereixen a situacions que derivin d'accidents de treball i malalties professionals.



Aquest tipus varia segons el risc professional implícit en cada activitat productiva.

Els tipus estan recollits en la tarifa de primes aprovada per la disposició addicional 4a. de la Llei 42/2006, de 28 de desembre, modificada recentment per la Llei 17/2012.

La tarifa de primes d'accident de treball i malaltia professional vigent a partir d'1 de gener 2010 es pot consultar en:

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/TarifadePrimasde-ATy48410/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/CotizacionRecaudaci10777/TarifadePrimasde-ATy48410/index.htm)

#### Decret 404/2010

Preveu un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals en les empreses que hagin contribuït especialment a la disminució i prevenció de la sinistralitat laboral.

**3) Hores extraordinàries:** aquest tipus varia en funció de la naturalesa de les hores, i és inferior per a les hores extraordinàries realitzades per a prevenir o reparar sinistres. Aquesta cotització es distribueix entre l'empresari i el treballador.

**4) Desocupació:** aquest tipus varia en funció de la durada temporal o indefinida del contracte de treball i del tipus de jornada (parcial o completa). Aquesta cotització es distribueix entre l'empresari i el treballador.

**5) Fons de garantia salarial:** per a garantir als treballadors deutes davant determinades situacions de l'empresa. Aquesta cotització correspon exclusivament a l'empresari

**6) Formació professional:** aquesta cotització es distribueix entre l'empresari i el treballador.

Els tipus de cotització per a l'any 2013 són els següents:

Taula 1. Tipus de cotització el 2013

Tipus			
Concepte	Empresa	Treballador	Total
<b>Contingències comunes</b>			
• Tipus general	23,60	4,70	28,30
<b>Hores extraordinàries</b>			
• Força major	12,00	2,00	14,00
• Resta	23,60	4,70	28,30
<b>Desocupació</b>			
• Tipus general	5,50	1,55	7,05
• C. durada determinada. T. complet	6,70	1,60	8,30
• C. durada determinada. T. parcial	7,70	1,60	9,30

Tipus			
Concepte	Empresa	Treballador	Total
Formació professional	0,60	0,10	0,70
Fons de garantia salarial	0,20		0,20

### 7.2.2. Base de cotització

La base de cotització per al règim de treballadors per compte d'altri constitueix la **remuneració salarial total** que rep el treballador mensualment, sigui quina sigui la seva forma i denominació.

En aquest sentit, la distinció entre les **partides salarials** i **extrasalarials** adquireix una importància transcendental. Perquè aquestes últimes no formen part de la base de cotització.

Quant a les percepcions salarials rebudes en espècie, hi ha normes específiques, sintetitzades en les taules 2 i 3.

Les bases de cotització no poden ser superiors al límit màxim absolut establert (fixat per a cada exercici econòmic en la Llei de pressupostos generals de l'Estat). Aquest límit màxim és únic per a totes les activitats, categories professionals i contingències. Les bases de cotització tenen com a límit mínim, llevat de disposició expressa en contra, la quantia íntegra del SMI vigent a cada moment, incrementat en un sisè.

Aquests imports són **objecte d'actualització cada any** (es poden consultar en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)).

1) La base de cotització per a les **contingències comunes** té unes bases màximes i mínimes en funció de la categoria professional, encara que en l'actualitat tendeixen a equiparar-se (vegeu la taula 4).

La base de cotització comprèn el salari mensual del treballador, més la part proporcional de les pagues extraordinàries i els conceptes de la meritació dels quals sigui superior al mensual. No inclou la remuneració de les hores extraordinàries.

2) La base de cotització per a les **contingències professionals** coincideix amb la de les contingències comunes però, a més, inclou la remuneració per hores extraordinàries.

#### Bases de cotització

A l'hora de determinar les bases de cotització és important distingir entre les partides salarials i les extrasalarials.

#### Bases màximes de cotització

L'existència de bases màximes de cotització limita l'import de la quota, encara que el salari del treballador sigui superior.

En aquesta base no s'estableixen bases mínimes i màximes en funció de la categoria professional, però sí que s'apliquen uns límits mínims i màxims que coincideixen amb els absoluts indicats.

A partir de l'1 de gener de 2013, aquests límits són de 3.425,70 € i 753,00 €, respectivament.

3) La base de cotització de la **desocupació, formació professional i fons de garantia salarial** és la mateixa que per a les contingències professionals.

4) Les **hores extraordinàries** estan subjectes a una cotització addicional.

#### Web recomanat

Aquests imports són objecte d'actualització cada any (es poden consultar en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)).

Taula 2. Conceptes inclosos en la base de cotització

Concepte			Import computable	
Retribucions en espècie	Habitatge		5% o 10% del valor cadastral, en funció que s'hagi modificat o no aquest valor	
	Vehicle	Lliurament	Cost d'adquisició per a l'empresari, inclosos tributs	
		Ús	Propietat empresa	20% anual del cost d'adquisició
			No-propietat empresa	20% anual del valor comprat vehicle nou
		Ús i posterior lliurament		Valor del mercat resultant de l'ús anterior
	Préstecs amb tipus d'interès inferior al legal dels diners			Diferència entre tots dos tipus d'interès
	Manutenció, viatges turisme i similars			Cost per a l'empresari, inclosos tributs
	Primes de contracte d'assegurança, excepte d'AT i responsabilitat civil			Cost per a l'empresari, inclosos tributs
	Contribucions plans de pensions o sistemes de prevenció social alternatius a planes de pensions (*)			Import satisfet pels promotors
	Despeses per a estudis i manutenció (incloses familiars), excepte estudis exigits per a la feina			Cost per a l'empresari, inclosos tributs
	D'altres	Plaça garatge	Propietat empresa	Valor de mercat
			Lloguer	Cost per a l'empresari
		Borsa de Nadal		Cost per a l'empresari
Joguines		Cost per a l'empresari		
Etc.		Cost per a l'empresari		

(\*) Estan exclosos de les bases de cotització, sempre que el benefici obtingut per l'interessat impliqui un complement de la percepció atorgada pel sistema en la modalitat contributiva, és a dir, sempre que impliqui únicament un plus de percepció sobre les prestacions del sistema en la modalitat contributiva, cas en què tenen la consideració de millores de les prestacions de la Seguretat Social. Font: Guia de cotització 2013.

Taula 3. Conceptes exclosos de la base de cotització

Concepte				Import exempt (*)	Import computable	
Despeses de manutenció i estada (diètes)	Despeses d'estada			Import justificat	L'excés d'aquestes quantitats	
	Despeses de manutenció	Pernocta	A Espanya	53,34 €/dia		
			Estranger	91,35 €/dia		
	Despeses de manutenció	No pernocta	A Espanya	26,67 €/dia		
			Estranger	48,08 €/dia		
			Personal de vol	A Espanya		36,06 €/dia
				Estranger		66,11 €/dia
Despeses de locomoció	Segons factura o document equivalent (transport públic)			Import despesa justificada	–	
	Remuneració global (sense justificació de l'import)			0,19 € km recorregut més despeses de peatge i aparcament justificats	L'excés d'aquest import	
Plusos de transport urbà i de distància				Fins al 20% de l'IPREM (en conjunt)	L'excés del 20% de l'IPREM (en conjunt)	
Indemnitzacions per defunció, trasllats, suspensions				Import	–	
Indemnitzacions per acomiadament o cessament				Quantia que estableix l'Estatut dels treballadors o la normativa que regula l'execució de sentències, sense que es pugui considerar com a tal la que estableixi el conveni col·lectiu [...].	El seu excés	
				Extinció CT abans de l'acte de conciliació	Els imports que excedeixin els que haurien correspost si l'acomiadament s'hagués declarat improcedent	
Prestacions Seguretat Social i les seves millores				Import	–	

No computen en la base de cotització els conceptes que estableix l'article 109.2 de la Llei general de la Seguretat Social. (\*) La quantia màxima exempta de cotització per tots aquests conceptes no pot excedir, en conjunt, el límit que es determini reglamentàriament (art. 109 LGS). Font: Guia de cotització 2013.

## Conceptes exclosos de la base de cotització

Concepte		Import exempt (*)	Import computable
Assignacions assistencials	Despeses per estudis exigits per a la feina	Import	
	Lliurament de productes a preus rebaixats (cantines menjadors empresa, economats, fórmules indirectes, servei menjador) (dies hàbils)	9 €/dia	L'excés de 9 €/dia i/o que no es compleixin els requisits establerts
	Utilització de béns destinats a serveis socials i culturals del personal, inclosos els locals degudament homologats destinats per l'empresari a prestar el primer cicle d'educació infantil als fills dels seus treballadors, i la contractació d'aquest servei amb tercers degudament autoritzats	Import	–
	Lliurament gratuït o a preu inferior al del mercat d'accions o participacions de l'empresa o empreses del grup	Fins a 12.000 € anuals	L'excés d'aquests imports i/o que no es compleixin els requisits establerts
	Primes de contracte d'assegurança AT o responsabilitat civil del treballador	Import	
	Primes de contracte d'assegurança per a malaltia comuna del treballador (més cònjuge i descendent)	Fins a 500 € anuals per cadascuna de les persones incloses	L'excés d'aquests imports
	La prestació del servei d'educació preescolar infantil, primària, secundària, obligatòria, batxillerat i formació professional, per centres educatius autoritzats, als fills dels empleats, amb caràcter gratuït o per un preu inferior al normal del mercat.	Import	–

No computen en la base de cotització dels conceptes que estableix l'article 109.2 de la Llei general de la Seguretat Social. (\*) La quantia màxima exempta de cotització per tots aquests conceptes no pot excedir, en conjunt, el límit que es determini reglamentàriament (article 109 LGSS)

Font: Guia de cotització 2013.

Taula 4. Bases de cotització

Grup de cotització	Categories professionals	Bases mínimes €/mes	Bases màximes €/mes
1	Enginyers i llicenciats. Personal d'alta direcció no inclòs en l'article 1.3.c de l'Estatut dels treballadors	1.051,50	3.425,70
2	Enginyers tècnics, perits i ajudants titulats	872,10	3.425,70
3	Caps administratius i de taller	758,70	3.425,70
4	Ajudants no titulats	753,00	3.425,70
5	Oficials administratius	753,00	3.425,70
6	Subalterns	753,00	3.425,70
7	Auxiliars administratius	753,00	3.425,70
8	Oficials de primera i segona	25,10	114,19
9	Oficials de tercera i especialistes	25,10	114,19
10	Peons	25,10	114,19
11	Treballadors de menys de divuit anys, sigui quina sigui la seva categoria professional	25,10	114,19

**Web recomanat**

Aquests imports són objecte d'actualització cada any (es poden consultar en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)).

### 7.2.3. Quota

La quota és el resultat d'aplicar el tipus de cotització a la base de cotització, una vegada deduït l'import de les bonificacions que hi siguin aplicables.

És important retenir que, en general, les bonificacions que s'apliquen en els plans de foment de l'ocupació es refereixen únicament a les quotes empresarials. Aquestes mesures de foment de l'ocupació sofreixen una mutació vertiginosa. El règim més recent (fins avui) el conté la Llei 3/2012, i la vigència es manté de certes disposicions de la Llei 43/2006 i de la Llei 35/2010. Amb la particularitat que, en virtut de la DT 2a. de la Llei 3/2012, "les bonificacions i reduccions en les quotes empresarials de la Seguretat Social de què gaudeixin els contractes subscrita abans del 12 de febrer de 2012 es regeixen per la normativa vigent en el moment de la seva subscripció o, si escau, en el moment en què s'iniciï el gaudi de la bonificació o reducció".

#### Vegeu també

Es poden consultar exemples de càlcul d'aquests paràmetres en l'apartat "Activitats" d'aquest mòdul.

### 7.2.4. Dinàmica de la cotització

L'obligació de cotitzar neix amb l'inici de la prestació de treball (art. 106.1 LGSS), i es manté durant tot el temps que el treballador estigui en alta o presti els seus serveis (art. 106.2 LGSS).

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 en els supòsits assimilats a l'alta en què així s'hagi previst (art. 106.4 LGSS).

Malgrat que hi hagi dos subjectes obligats, el subjecte responsable del compliment del pagament és l'empresari; és a dir, és qui ha d'ingressar en la seva totalitat les aportacions dineràries (quotes), les seves i les dels treballadors (art. 104.1 LGSS i 22.6 Decret 2064/1995). Això significa que l'empresari és responsable del següent:

- 1) calcular l'import de la quota;
- 2) descomptar als treballadors de les seves retribucions l'aportació que els correspongui abonar;
- 3) deduir, si escau, l'import de les bonificacions i/o reduccions que hi siguin aplicables, sense perjudici que la seva quantia la puguin fixar directament les normes reguladores de la cotització en els diferents règims del sistema;
- 4) ingressar la quantitat esmentada i els conceptes de recaptació conjunta en les entitats financeres (bancs, caixes d'estalvis, cooperatives de crèdit o caixes rurals) autoritzades per a actuar com a oficina recaptadora;
- 5) l'ingrés s'efectua per mesos vençuts a favor de la TGSS mitjançant els documents d'ingrés oficials denominats TC1 (butlletí de cotització al règim general de la Seguretat Social) i TC2 (relació nominal de treballadors).

Aquests documents reflecteixen l'import total de les quotes que cal ingressar i la relació nominal dels treballadors amb les seves bases de cotització.

**TC1**

L'empresari fa constar les bases i els tipus de cotització, les quotes resultants i recàrecs i, si escau, l'import del que ha satisfet als seus treballadors per pagament delegat.

**TC2**

L'empresari fa constar per cada treballador, el seu nom i cognoms, número d'afiliació, dies de permanència en alta, tipus de contracte, bases de cotització, prestacions abonades per pagament delegat, bonificacions i deduccions.

Amb l'autorització prèvia de la TGSS, la presentació nominal dels treballadors (TC2) o les dades d'aquestes relacions nominals es poden presentar a través de mitjans electrònics, informàtics o telemàtics. La presentació de la relació nominal de treballadors (TC2) es pot presentar en suport magnètic; encara que també es preveu la transferència de dades entre les empreses i la TGSS per mitjà del que es coneix com a sistema RED.

L'obligació de cotitzar només s'extingeix amb la sol·licitud en regla de la baixa en el règim general davant la TGSS; encara que –recordeu– aquesta comunicació no l'extingeix si el treballador continua prestant els seus serveis (art. 106.3 LGSS).



En cas que l'empresari en el moment d'abonar la retribució als treballadors no descompti l'aportació que correspon a cada un, no ho pot fer posteriorment, i per tant "queda obligat a ingressar la totalitat de les quotes al seu exclusiu càrrec" (art. 104.2 LGSS).

Aquesta responsabilitat empresarial es veu reforçada amb la de tercers en determinades circumstàncies: contractes i subcontractes amb l'empresari principal amb caràcter solidari (art. 42 ET), cessió il·legal de treballadors entre empresari cedent i el cessionari amb caràcter solidari (art. 43.2 ET), subrogació d'empreses entre el nou empresari i l'anterior solidàriament (art. 44 ET) i en empreses de treball temporal, amb l'empresa usuària de manera subsidiària o solidària segons els casos (art. 16.3 Llei 14/1994).

L'incompliment de l'empresari de pagar les seves pròpies quotes i recaptar i ingressar les dels treballadors pot originar greus conseqüències jurídiques i econòmiques:

### 1) Imposició d'un recàrrec per mora en determinats supòsits.

Si ha transcorregut el termini reglamentari per al pagament de les quotes a la Seguretat Social sense que s'hagin ingressat, es meriten automàticament els recàrrecs següents:

**a) Presentació dins el termini reglamentari.** Si els subjectes responsables han presentat els documents de cotització dins el termini reglamentari, s'imposa un recàrrec del 20% del deute si s'abonen les quotes degudes després del venciment del termini.

#### **b) Ingress sense presentació dels documents de cotització en el termini establert**

- Recàrrec del 20% del deute si s'abonen les quotes degudes abans de l'acabament del termini d'ingrés establert en la reclamació del deute o l'acta de liquidació.
- Recàrrec del 35% del deute si s'abonen les quotes degudes a partir de l'acabament del termini d'ingrés esmentat.

#### **c) Interessos de demora**

- Es meriten a partir del dia següent al del venciment del termini d'ingrés de les quotes, si bé són exigibles una vegada transcorreguts quinze dies des de la notificació de la provisió de constrenyiment o comunicació de l'inici del procediment de deducció sense que s'hagi abonat el deute.
- Els interessos de demora exigibles són els que hagi meritat el principal del deute i el recàrrec aplicable en el moment del pagament des de la data en què siguin exigibles.

2) L'omissió de les obligacions descrites en els apartats anteriors pot implicar la imposició d'una sanció administrativa (art. 22 i 23 LISOS).

S'entén que és una sanció greu, entre altres:

- No sol·licitar l'afiliació inicial o l'alta dels treballadors que ingressin al seu servei, o sol·licitar-la, com a conseqüència d'una actuació inspectora, fora del termini establert. A aquests efectes es considera una infracció per cadascun dels treballadors afectats.
- No ingressar, en la forma i els terminis reglamentaris, les quotes corresponents que per tots els conceptes recapta la Tresoreria General de la Seguretat Social o no efectuar l'ingrés en la quantia deguda, tot i haver presentat els documents de cotització, sempre que la falta d'ingrés no obeeixi a una declaració concursal de l'empresa, ni a un supòsit de força major, ni s'hagi sol·licitat un ajornament per a pagar les quotes amb caràcter previ a l'inici de l'actuació inspectora, tret que hi hagi recaigut una resolució denegatòria.

I, entre altres, una sanció molt greu:

- No ingressar, en el termini i les formes reglamentaris, les quotes corresponents que per tots els conceptes recapta la Tresoreria General de la Seguretat Social, i no haver presentat els documents de cotització ni utilitzat els sistemes de presentació per mitjans informàtics, electrònics o telemàtics.

3) Abonament de les prestacions a què tingui dret el treballador en cas que es declari l'empresari responsable (art. 126.2 LGSS); responsabilitat que s'estén als empresaris relacionats en virtut d'una contracta, o bé en els supòsits de successió d'empreses (art. 127 LGSS).

## 8. Les contingències protegides

Les contingències són les necessitats socials cobertes pel sistema de la Seguretat Social per mitjà de la prestació corresponent.

El sistema espanyol de la Seguretat Social contributiu només protegeix les necessitats tipificades legalment (art. 2 LGSS). I aquestes prestacions són: alteració de la salut, maternitat, paternitat, riscos durant l'embaràs i la lactància, incapacitat temporal i permanent per al treball, mort i supervivència, vellesa, desocupació i família.

L'acció protectora del sistema de la Seguretat Social comprèn (art. 38.1 LGSS):

- L'assistència sanitària en els casos de maternitat, de malaltia comuna o professional i d'accidents, siguin o no de treball (i la recuperació professional quan sigui preceptiva).
- Les prestacions de caràcter econòmic.

L'accés a aquestes prestacions està condicionat al fet que en el moment en què es produeix el fet causant es reuneixin els requisits que per a cada cas preveu la llei. Bàsicament aquests requisits són: estar d'alta o situació assimilada a l'alta i reunir un nombre mínim de cotitzacions, o **període de carència**, amb caràcter general.

La intensitat de la protecció dispensada pel sistema de la Seguretat Social varia, en termes de protecció i de requisits per a l'accés a les prestacions, en funció de la naturalesa de la contingència. Si el risc protegit deriva del treball, es parla de **contingències professionals**. En canvi, si no deriva del treball, es parla de **contingències comunes**.

La contingència professional pot derivar d'accident de treball o malaltia professional. I la contingència comuna pot derivar d'accident no laboral o malaltia comuna.

### 8.1. Accident de treball

S'entén per accident de treball tota lesió corporal que el treballador sofreixi amb motiu o per conseqüència del treball que executi per compte d'altri (art. 115.1 LGSS).

Els elements que caracteritzen l'accident de treball són els següents:

**1) Fer un treball per compte d'altri:** s'entén per tal els treballadors que tinguin una relació laboral com la que descriuen els articles 1 i 2 ET (i els assimilats que estiguin dins el règim general), sempre que aquesta relació sigui viva (no es pot estendre, per exemple, a les situacions suspensives de la relació de treball).

**2) Existència d'una lesió corporal:** en l'ordenament jurídic espanyol, la lesió no solament ha de ser sobtada, violenta i externa, sinó que també es pot estendre a les patologies que, sense ser qualificades com a malalties professionals, es produeixen d'una manera lenta i progressiva.

S'inclouen dins el concepte d'accident de treball:

- Les malalties que contregui el treballador amb motiu de la realització del seu treball, sempre que es provi que la malaltia va tenir per causa exclusiva l'execució del treball (art. 115.2.e LGSS).
- Les malalties o defectes patits anteriorment pel treballador que s'agreugin com a conseqüència de la lesió constitutiva de l'accident (art. 115.2.f LGSS).
- Les lesions derivades de l'accident les conseqüències del qual resultin alterades per circumstàncies no laborals, com a malalties intercurrents o afeccions adquirides en el nou medi en el qual es col·loqui el pacient; per exemple, tractaments erronis, complicacions, noves afeccions, efectes secundaris, etc. (art. 115.2.g LGSS).

**3) Existència d'una relació entre la lesió i el treball.** El treball ha de ser l'origen causal de la lesió, encara que s'admet que entre tots dos hi hagi una relació indirecta.

En aquest sentit, s'entén que el treball origen de la lesió és el que normalment fa el treballador dins la seva categoria professional.

Concepte que s'estén a les situacions següents:

- Els accidents que sofreixi el treballador amb motiu o com a conseqüència d'ocupar càrrecs electius de caràcter sindical, i els esdevenuts en anar al lloc en què s'exerceixen les funcions pròpies dels càrrecs esmentats, o en tornar-ne (art. 115.2.b LGSS).
- Els esdevenuts amb motiu o per conseqüència de les tasques que, fins i tot sent diferents a 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 (art. 115.2.c LGSS).
- Els esdevenuts en actes de salvament i en altres de naturalesa anàloga quan uns i altres tinguin connexió amb el treball (art. 115.2.d LGSS).

És important tenir en compte que es presumeix que són constitutives d'accident de treball les lesions que sofreixi el treballador durant el temps i en el lloc del treball, encara que escau prova en contra (art. 115.3 LGSS). Per tant, és necessari que l'esforç del treball durant les hores i el lloc de treball sigui l'element causant de l'accident.

També es qualifica com a accident de treball, encara que es produeixi fora del lloc i del temps de treball, el que sofreixi el treballador en anar del domicili habitual al lloc de treball, o en tornar-ne (*in itinere* –art. 115.2.a LGSS–), sempre que es tracti d'un trajecte habitual, no interromput per motius d'interès personal i a través d'un mitjà de desplaçament racional o adequat, l'ús del qual no comporti un risc greu i imminent.

**Accident *in itinere***

A l'hora de determinar si s'ha produït un accident *in itinere*, cal analitzar d'una manera particularitzada les circumstàncies concurrents en cada cas.

No es qualifica com a accident de treball la causa de força major estranya al treball (és a dir, "la que sigui de tal naturalesa que no tingui cap relació amb el treball que s'executava en passar l'accident) o a frau o imprudència temerària del treballador accidentat (art. 115.4.a i b LGSS); afirmació que convé matisar, ja que no es qualifica com a força major "la insolació, el llamp i altres fenòmens anàlegs de la naturalesa", i tampoc no es qualifica com a temerària "la imprudència professional que és conseqüència de l'exercici habitual d'un treball i es deriva de la confiança que aquest inspira" (apartats 4.a. i 5.b de l'art. 115 LGSS). Com és fàcil d'observar, hi ha una gran casuística sobre això.

## 8.2. Malaltia professional

S'entén per malaltia professional la contreta a conseqüència del treball executat per compte d'altri en les activitats llistades i que estigui provocada per l'acció dels elements i les substàncies que s'indiquin per a cada malaltia professional (art. 116 LGSS).

## 8.3. Accident no laboral i malaltia comuna

Els accidents no laborals són els que no tenen el caràcter d'accident de treball, les malalties comunes i les alteracions de la salut que no tinguin la condició d'accidents de treball ni de malalties professionals (art. 117 LGSS).

**Accident no laboral i malaltia comuna**

La definició d'aquests conceptes ve determinada pels riscos que no es puguin subsumir en el concepte d'accident de treball i malaltia professional.

## 9. Prestacions contributives

### 9.1. Assistència sanitària

L'assistència sanitària és una de les prestacions més importants del sistema de la Seguretat Social (com testifiquen els recursos públics destinats al seu finançament). La LGS anuncia, per a donar compliment al dret constitucional a la salut (art. 43.1 CE), que l'"assistència sanitària pública s'estén a tota la població espanyola" (art. 3.2 –principi d'universalitat subjectiva–).

Un aspecte destacable és que la generalitat amb la qual es reconeix l'assistència sanitària no s'ha d'entendre com a indicadora de la prestació sanitària. Aquesta gratuïtat només es predica pel que fa a determinats col·lectius. En primer lloc, comprèn les persones afiliades a la Seguretat Social (i certs familiars), i altres col·lectius en una situació similar, sempre que compleixin certs requisits. En segon lloc, la gratuïtat també s'estén a altres persones que, tot i no estar integrades en el primer grup, acreditin que no tenen recursos econòmics. Així doncs, les persones que no estiguin integrades en el sistema de la Seguretat Social i que tinguin recursos econòmics seran ateses en els centres hospitalaris de la Seguretat Social com a pacients privats, és a dir, han d'abonar l'import de la despesa sanitària ocasionada (art. 16 LGS).

D'altra banda, l'assegurat/beneficiari-malalt no és lliure d'acudir, a costa de la Seguretat Social, als serveis sanitaris que més li convinguin (STS 20 de gener 1987, RJ 880) o que li ofereixin les màximes garanties de curació (STS 14 de desembre 1988, RJ 9617). Això és així perquè la Seguretat Social ha de respondre a normes preestablertes sobre l'abast de la seva acció protectora, a fi de garantir tant l'eficàcia en els serveis prestats com la necessària estabilitat financera del sistema, fet que implica la necessitat d'un equilibri entre els interessos individuals i els col·lectius.

L'article 102.3 del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Decret 2065/1974, de 30 de maig (d'ara endavant, LGSS/74), disposa que "les entitats obligades a prestar l'assistència sanitària no han d'abonar les despeses que es puguin ocasionar quan el beneficiari utilitzi serveis diferents dels assignats, excepte en els casos que es determinin per reglament".

#### Medicina privada i pública

En el sistema de la Seguretat Social espanyol no hi ha un dret d'opció lliure del beneficiari entre la medicina pública i la privada.

Excepcionalment, l'article 4.3 Decret 1030/2006 estableix que "la cartera de serveis comuns únicament l'han de facilitar centres, establiments i serveis del sistema nacional de salut, propis o concertats, excepte en situacions de risc vital, quan es justifiqui que no es van poder utilitzar els mitjans d'aquell. En aquests casos d'assistència sanitària **urgent, immediata i de caràcter vital** que hagin estat atesos fora del sistema nacional de salut, se n'han de reemborsar les despeses una vegada comprovat que no es van poder utilitzar oportunament els serveis d'aquell i que no constitueix una utilització desviada o abusiva d'aquesta excepció.

D'altra banda, hi ha una gran controvèrsia en relació amb els supòsits d'error de diagnòstic i denegació injustificada d'assistència.

### 9.1.1. Repartiment competencial

El sistema nacional de salut gaudeix en l'actualitat d'una gran autonomia en la gestió, ja que totes les comunitats autònomes han assumit les competències legislatives i executives que la Constitució els permet en matèria sanitària; de manera que els respectius serveis de salut integren el sistema nacional de salut. Després de la culminació del procés de transferència de competències sanitàries a les comunitats autònomes, la Llei 16/2003 ha ordenat aquest sistema des del punt de vista financer i competencial.

### 9.1.2. Assegurats i beneficiaris de l'assegurat

L'assistència sanitària, des d'un punt de vista subjectiu, té un reconeixement de caràcter universal (art. 1 LGS, DA 6a. Llei 33/2011 i art. 3 Llei 16/2003). No obstant això, el legislador estableix precisions que en delimiten l'abast i el reconeixen a les persones que tenen la condició d'"assegurat".

En concret, tenen aquesta condició les persones següents –apartats *a* a *d* de l'article 3 de la Llei 16/2003)–:

- Els treballadors per compte d'altri o per compte propi que estiguin afiliats a la Seguretat Social i en situació d'alta o assimilada a la d'alta.
- Els pensionistes del sistema de la Seguretat Social i perceptors de qualsevol altra prestació periòdica de la Seguretat Social, incloent-hi les prestacions per desocupació, contributiva i assistencial.
- Les persones que han exhaurit la prestació o el subsidi per desocupació i estan en situació de desocupació, i que no acreditin la condició d'assegurat per qualsevol altra via.

També tenen aquesta condició:

#### Reintegrament de despeses mèdiques

L'apreciació d'una situació d'**urgència vital** que justifiqui el reintegrament de les despeses mèdiques ocasionades per l'assistència sanitària fora del sistema nacional de salut s'ha de valorar d'una manera particularitzada, atenent les circumstàncies de cada supòsit.

#### Gestió estatal

La gestió estatal de les prestacions sanitàries es manté únicament en les ciutats autònomes de Ceuta i Melilla.

- Menors d'edat subjectes a tutela administrativa (art. 2.2 Decret 1192/2012).
- Persones amb una discapacitat que superi el 33% de minusvalidesa i no hi tinguin dret per cap altre concepte (art. 12.2 Llei 13/1982 i DA 6a. Decret 1192/2012).
- Espanyols que no es trobin en cap de les situacions anteriors, o bé nacionals d'un estat membre de la UE o de l'espai econòmic europeu o de Suïssa que resideixin a Espanya o un estranger amb residència legal al territori espanyol, sempre que no tinguin ingressos superiors, en còmput anual, a 100.000 euros ni cobertura obligatòria de la prestació d'assistència sanitària per una altra via (art. 3.3 Llei 16/2003 i art. 2.1.b Decret 1192/2012).

Regulació que implica que els ciutadans extracomunitaris en situació irregular al país només poden rebre assistència sanitària en dos casos concrets (art. 3 ter Llei 16/2003):

1) Urgència per malaltia greu o accident, amb independència de la causa, fins a la situació d'alta mèdica.

2) Situacions d'embaràs, part i postpart.

Els estrangers de menys de 18 anys també tenen dret a l'assistència sanitària en les mateixes condicions que els espanyols.

De totes maneres, convé tenir en compte que algunes comunitats autònomes han decidit mantenir l'assistència sanitària als ciutadans extracomunitaris en situació irregular en tots els casos.

D'altra banda, també tenen accés a l'assistència sanitària determinats col·lectius que tenen una relació de parentiu amb l'"assegurat" i que, com a "beneficiaris de l'assegurat", tenen un dret derivat d'aquell (art. 3 Decret 1192/2012). Aquests col·lectius són els següents:

- a) Cònjuge o parella de fet (degudament acreditada) de l'assegurat.
- b) Excònjuge o persona separada judicialment, sempre que es tingui dret a percebre una pensió compensatòria.
- c) Descendent, o persona assimilada a aquest, de la persona assegurada o del cònjuge, encara que estigui separat judicialment, de l'excònjuge a càrrec o de la parella de fet, en tots dos casos a càrrec de l'assegurat i de menys de 26 anys o, en cas que sigui més gran d'aquesta edat, tenir una discapacitat reconeguda en un grau igual o superior al 65%.



Respecte a aquest supòsit, s'ha de tenir en compte que tenen la consideració de "persones assimilades" als descendents les següents:

1) Els menors subjectes a la tutela o a l'acolliment legal d'una persona assegurada, del cònjuge, encara que estigui separat judicialment, o de la parella de fet, i de l'excònjuge a càrrec quan, en aquest últim cas, la tutela o l'acolliment s'hagin produït abans del divorci o de la nul·litat matrimonial.

2) Les germanes i els germans de la persona assegurada.

D'altra banda, s'entén que els descendents i les persones assimilades es troben a càrrec d'una persona assegurada si conviuen amb aquesta i en depenen econòmicament. En aquest sentit,

a) Es considera que els menors d'edat no emancipats es troben sempre a càrrec de la persona assegurada.

b) Es considera que, en els casos de separació per raó de treball, estudis o circumstàncies similars, hi ha convivència amb la persona assegurada.

c) Es considera que els majors d'edat i els menors emancipats no depenen econòmicament de la persona assegurada si els seus ingressos anuals no superen el doble de la quantia de l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM).

La condició de beneficiari de l'assegurat exigeix que aquestes persones tinguin residència autoritzada i efectiva a Espanya.

D'altra banda, les persones que no tenen la condició d'assegurat i tampoc la de beneficiari d'un assegurat poden accedir a l'assistència sanitària si formalitzen un conveni especial, abonant la corresponent quota (DA 3a. Decret 1192/2012).

Finalment, s'ha de tenir en compte que la normativa de la Seguretat Social especifica les situacions que inclouen l'assistència sanitària: la malaltia comuna o professional; l'accident, sigui o no de treball; l'embaràs, el part i el puerperi; el risc durant l'embaràs, i el risc durant la lactància natural (art. 99 LGSS/74 i art. 38.1.a LGSS).

### **9.1.3. Durada de la prestació d'assistència sanitària**

El dret a l'assistència sanitària neix per a l'assegurat i el beneficiari de l'assegurat el dia de l'afiliació i és efectiu a partir de l'endemà de l'alta en el corresponent règim de la Seguretat Social.

El dret a l'assistència sanitària es manté durant les situacions següents:

a) En el cas dels pensionistes, treballadors en alta en la Seguretat Social i els seus familiars, durant tot el procés patològic.

b) En el cas d'accident de treball o malaltia professional, durant tot el procés patològic, encara que sigui baixa en la Seguretat Social.

c) Si ha estat declarat baixa en el règim general, el dret a l'assistència sanitària varia en funció de si s'ha estat d'alta com a mínim 90 dies, durant els 365 naturals immediatament anteriors al de la baixa, o no:

- Si s'ha estat d'alta durant aquest període, el treballador, i els altres beneficiaris al seu càrrec, conserven el dret que se'ls iniciï la prestació de l'assistència sanitària, durant un període de 90 dies naturals, comptats des del dia en què s'hagi produït la baixa, inclòs. La durada de la prestació d'assistència sanitària, així iniciada, no pot excedir les 39 setmanes, si es tracta del treballador, o de 26 setmanes, si es tracta dels beneficiaris al seu càrrec. Si la prestació de l'assistència sanitària s'ha iniciat abans que es produeixi la baixa en aquest règim, els límits temporals d'aquesta prestació són 52 per al treballador i 39 per als beneficiaris.
- Si no s'ha estat d'alta durant el període esmentat de 90 dies, el treballador, i els beneficiaris, només tenen el dret a conservar la prestació sanitària de què gaudien abans de la baixa durant uns períodes màxims de 39 o de 26, segons que es tracti, respectivament, del treballador o dels beneficiaris.

d) Els treballadors que siguin baixa per a emigrar a l'estranger poden prorrogar el dret a l'assistència sanitària des de la data de la baixa fins a la de la marxa d'Espanya.

e) Els treballadors en situació d'alta especial o tancament patronal, mentre duri aquesta situació.

f) Els excedents per a tenir cura de fills o menors acollits, fins a la reincorporació.

L'extinció de la prestació d'assistència sanitària depèn de la condició que tingui cada individu:

Si es tracta d'un "assegurat", la prestació s'extingeix (art. 7.1 Decret 1192/2012):

a) Perquè deixa de complir les condicions establertes per a ser qualificat com a "assegurat".

En aquest cas, la condició de persona assegurada s'extingeix el primer dia del segon mes següent a aquell en què concorri la causa extintiva, tret que la causa extintiva sigui la superació d'ingressos de 100.000 euros, ja que, en aquest cas, l'extinció de la condició de persona assegurada es produeix amb efectes del dia u de gener de l'any següent a aquell en què es produeixi aquest fet.

L'extinció de la condició de persona assegurada en aquest supòsit també comporta la de les persones que en són beneficiàries.

b) Per defunció.

Si es tracta d'un "beneficiari d'un assegurat", les causes d'extinció són (art. 7.2 Decret 1192/2012):

- Pèrdua dels requisits que determinen la condició de beneficiari de l'assegurat.

En aquest cas, la condició de persona beneficiària s'extingeix el primer dia del segon mes següent a aquell en què concorre la causa extintiva.

- Si s'adquireix la condició d'"assegurat".
- Per defunció.

#### **9.1.4. Contingut de la prestació**

La cartera comuna de serveis del sistema nacional de salut és el conjunt de tècniques, tecnologies o procediments, entenen com a tals cadascun dels mètodes, activitats i recursos basats en el coneixement i l'experimentació científica, mitjançant els quals es fan efectives les prestacions sanitàries (art. 8.1 Llei 16/2003).

La cartera comuna de serveis del sistema nacional de salut s'articula entorn de les modalitats següents (art. 8.2 Llei 16/2003):

- Cartera comuna bàsica de serveis assistencials (art. 8 bis Llei 16/2003). Comprèn totes les activitats assistencials de prevenció, diagnòstic, tractament i rehabilitació que es realitzin en centres sanitaris o sociosanitaris, i el transport sanitari urgent, coberts de forma completa per finançament públic.
- Cartera comuna suplementària (art. 8 ter Llei 16/2003). Inclou totes les prestacions la provisió de les quals es realitza mitjançant dispensació ambulatòria i estan subjectes a aportació de l'usuari. Aquesta cartera inclou les prestacions següents: prestació farmacèutica; prestació ortoprotètica; prestació amb productes dietètics, i transport sanitari no urgent.
- Cartera comuna de serveis accessoris (art. 8 *quater* Llei 16/2003). Inclou totes les activitats, serveis o tècniques, sense caràcter de prestació, que no es consideren essencials i/o que són coadjuvants o de suport per a la millora d'una patologia de caràcter crònic, i que estan subjectes a aportació i/o reemborsament per part de l'usuari.

Paral·lelament, s'ha de tenir en compte que les comunitats autònomes, en l'àmbit de les seves competències, poden aprovar les respectives carteres de serveis, incloent-hi, en tot cas, la cartera comuna de serveis del sistema nacional de salut (en les modalitats bàsica de serveis assistencials, suplementària i

de serveis accessoris), i afegint-hi una tècnica, tecnologia o procediment amb càrrec exclusiu als seus pressupostos (art. 8. quinquies Llei 13/2006 i art. 11 Decret 1030/2006).

L'assistència sanitària té per objecte la prestació dels serveis mèdics i farmacèutics i tots els que els complementin conduents a conservar o restablir la salut dels beneficiaris, i la seva aptitud professional per al treball dels treballadors.

En concret, comprèn les prestacions següents:

**1) Mèdiques:** hi ha dos tipus de prestacions mèdiques: **a)** assistència primària (que inclou també l'atenció domiciliària i d'urgència); **b)** atenció especialitzada, que integra l'assistència hospitalària i els serveis d'urgència hospitalària (vegeu sobre això art. 12 a 15 de la Llei 16/2003 i Annex II, III i IV del Decret 1030/2006).

**2) Farmacèutiques:** segons l'article 16 de la Llei 16/2003, "la prestació farmacèutica comprèn els medicaments i productes sanitaris i el conjunt d'actuacions encaminades al fet que els pacients els rebin de manera adequada a les seves necessitats clíniques, en les dosis necessàries, segons els seus requeriments individuals, durant el període de temps adequat i al menor cost possible per a ells i la comunitat".

És important tenir en compte que la prestació farmacèutica no comprèn la totalitat de medicaments, de manera que el Govern està facultat per a decidir l'exclusió total o parcial d'alguns (vegeu art. 89.2 i disp. addic. 5a. Llei 29/2006).

Quant al finançament, se'n preveu, per decisió del Govern, la dispensació gratuïta (per exemple, pensionistes o col·lectius assimilats, tractaments derivats d'accident de treball o malaltia professional), o bé mitjançant la participació en el pagament (art. 94 i 94 bis Llei 29/2006).

**3) Prestacions recuperadores:** relatives a la rehabilitació del pacient en tots els aspectes de la seva persona, tant des del punt de vista de la salut com de la seva vida professional (art. 38.1.b i 54 LGSS).

**4) Prestacions especials,** com la prestació ortoprotètica, transport sanitari i productes dietètics (art. 17 a 19 Llei 16/2003).

## 9.2. Incapacitat temporal

La incapacitat temporal és una situació d'alteració de la salut causada per un accident o una malaltia, que impossibilita temporalment la prestació de treball i que requereix assistència (art. 128.1 LGSS). Es tracta d'un risc cobert pel sistema de la Seguretat Social per mitjà de dues prestacions: una en espècie, assistència sanitària, i un subsidi dirigit a compensar la pèrdua d'ingressos derivada de la inactivitat laboral.

### Incapacitat temporal

És una circumstància que justifica la suspensió de la relació de treball, amb el consegüent dret del treballador a la reserva del lloc de treball (art. 45.1.c ET).

La incapacitat temporal també es refereix als períodes d'observació per malaltia professional en què es prescriu la baixa en el treball durant el seu transcurs (art. 128.2 LGSS).

Encara que la incapacitat permanent també impossibilita la prestació de treball, es diferencia de la incapacitat temporal per la seva durada, ja que és més prolongada, o bé es presumeix indefinida.

1) Així, la incapacitat temporal derivada d'accident o malaltia es pot prolongar durant un període de 365 dies, prorrogable per uns altres 180 dies quan es presumeixi que, durant aquests, el treballador pot ser donat d'alta mèdica per curació (art. 128.1.b LGSS).

Excepcionalment, és possible que es prolongui 185 dies més (per tant, en total, fins a 730 dies) si, continuant la necessitat de tractament mèdic per l'expectativa de recuperació o la millora de l'estat del treballador amb vista a la seva reincorporació laboral, la situació clínica de l'interessat fa aconsellable demorar la qualificació esmentada (art. 131 bis 2 LGSS).

2) La incapacitat temporal en els períodes d'observació per malaltia professional es pot prolongar amb una durada màxima de sis mesos, prorrogables per uns altres sis quan es consideri necessari per a l'estudi i diagnòstic de la malaltia.

Si superats aquests períodes màxims, persisteix la impossibilitat de prestar el treball, es poden donar les situacions següents:

- Es pot declarar l'alta de la incapacitat temporal amb proposta d'incapacitat permanent del treballador, sempre que compleixi els requisits establerts per a l'accés a aquesta prestació. Encara que pugui ser paradoxal, l'alta (i la consegüent extinció del subsidi) no s'identifica amb la plena recuperació del treballador.
- Si no compleix els requisits per a accedir a la prestació d'incapacitat permanent, també pot ser donat d'alta (a efectes de l'extinció del subsidi). Mentre la incapacitat que impossibilita persisteixi i el treballador no pugui reincorporar-se efectivament, l'empresari, si ho considera convenient, pot tractar de procedir a l'extinció del contracte per mitjà de la fórmula resolutòria que preveu l'article 52 ET.

### 9.2.1. Beneficiaris

La percepció de la prestació econòmica està condicionada al fet d'estar afiliat i en alta o en una situació assimilada a l'alta. A més (art. 130 LGSS):

- En cas de malaltia comuna, cal haver complert un període mínim de cotització (període de carència) de 180 dies dins els cinc anys immediatament anteriors al fet causant.
- En cas d'accident (laboral o no) i malaltia professional, no s'exigeix cap període previ de cotització.

#### Incapacitat temporal i cotització

Durant els 545 primers dies d'incapacitat temporal, l'obligació de cotitzar es manté (art. 131.bis.2 LGSS).

#### Incapacitat temporal i vaga

Durant la situació de vaga legal o tancament patronal no hi ha alta ni tampoc una situació assimilada a l'alta a efectes de la incapacitat temporal. I durant les situacions de vaga i tancament patronal, el treballador no té dret a la prestació econòmica per incapacitat temporal (art. 131.3 LGSS).

### 9.2.2. Prestació

La prestació econòmica és el resultat d'aplicar un percentatge sobre una base reguladora:

1) Si la incapacitat deriva d'un accident no laboral o malaltia comuna, la base reguladora coincideix amb la base de cotització per contingències comunes del mes anterior a la data d'inici de la incapacitat.

En aquest cas, la quantia de la prestació és el resultat d'aplicar un percentatge variable sobre la base reguladora:

- a) Des del 4t. al 20è. dia, el 60% de la base reguladora.
- b) Des del 21è. en endavant, el 75% de la base reguladora.

Com es veurà, des del primer fins al tercer dia, el treballador, llevat que es prevegi una altra cosa (per exemple, en el conveni col·lectiu), no té dret a cap prestació.

2) Si la incapacitat deriva d'un accident de treball o una malaltia professional, la base reguladora és el resultat de sumar la base de cotització per contingències professionals del mes anterior, excloses les hores extraordinàries i la mitjana d'hores extraordinàries dels dotze mesos anteriors a l'inici de la incapacitat temporal.

En aquest cas, la quantia de la prestació és el resultat d'aplicar el 75% de la base reguladora. Aquesta i el percentatge també són aplicables als períodes d'observació per malaltia professional.

#### Base de la cotització

La base de cotització per contingències professionals és el resultat de sumar les hores extraordinàries a la base de cotització per contingències comunes

### 9.2.3. Dinàmica de la prestació

Si la incapacitat deriva d'un accident de treball o una malaltia professional, el subsidi es comença a cobrar a partir del dia següent a la data del fet causant. El dia de l'accident és a càrrec de l'empresa (art. 131.1 LGSS).

Encara que el responsable de la prestació és l'entitat gestora, la mútua o l'empresa col·laboradora, s'estableix un pagament per delegació per part de l'empresa; de manera que anticipa l'import de la prestació i després el dedueix de les quotes de la Seguretat Social del mes corrent.

Si la incapacitat temporal deriva d'un accident no laboral o malaltia comuna, s'estableixen les regles següents (art. 131.1 LGSS):

- Del 1r. al 3r. dia, el treballador no té dret a cap prestació (llevat que ho hagi previst, per exemple, el conveni col·lectiu).
- Del 4t. al 15è. dia, la prestació és a càrrec exclusivament de l'empresari.

Si no l'abona, l'entitat gestora n'és responsable subsidiària.

- Del 16è. en endavant, la prestació és a càrrec de l'entitat gestora o de la mútua (si l'empresari ha optat per aquesta opció), o bé del mateix empresari en els casos de col·laboració voluntària.

Encara que el responsable de la prestació és l'entitat gestora, la mútua o l'empresa col·laboradora, s'estableix també un pagament per delegació per part de l'empresa. De manera que anticipa l'import de la prestació i després es dedueix de les quotes de la Seguretat Social del mes corrent. Per tant, no s'ha de confondre el pagament delegat, amb la responsabilitat empresarial dels dies 4t. al 15è., ja que en aquest cas no hi ha reemborsament possible.

#### **9.2.4. Extinció**

El dret al subsidi s'extingeix en els supòsits següents (art. 131.bis LGSS):

- Expiració del temps màxim establert per a la situació d'IT.
- Alta mèdica del treballador, amb declaració d'incapacitat permanent o sense.
- Reconeixement d'una prestació de jubilació.
- Incompareixença injustificada a qualsevol dels exàmens i reconeixements mèdics establerts pels metges de l'entitat gestora o la mútua.
- Mort.
- Alta mèdica, persistint la incapacitat impossibilitadora, però sense possibilitat de reconèixer la prestació d'incapacitat permanent perquè no es reuneixen els requisits exigits.

#### **9.3. Maternitat**

La prestació de maternitat cobreix les situacions següents: la maternitat, l'adopció i l'acolliment (preadoptiu, permanent i simple), i l'acolliment provisional (art. 133.bis LGSS) d'un menor de sis anys o de menors d'edat que superin aquesta edat i tinguin una discapacitat o especials dificultats d'inserció social i familiar.

La contingència de maternitat està coberta per la prestació d'assistència sanitària (si és biològica, és clar), i també pot donar dret a una prestació econòmica.

### 9.3.1. Beneficiaris

Són beneficiaris del subsidi els treballadors per compte d'altri (sigui quina sigui el seu sexe) que gaudeixin dels descansos que preveu l'ET en aquestes situacions (art. 48.4 i 48.bis ET), sempre que estiguin en situació d'alta o assimilada a l'alta (vegeu art. 4 Decret 295/2009).

És important tenir en compte que l'ordenament jurídic preveu la possibilitat que el pare també gaudeixi de la prestació per maternitat. Pot passar, per exemple, si la mare mor, o bé si ha optat per cedir el dret a favor del pare, o bé si la mare no compleix el període de cotització legalment exigít i l'altre progenitor sí. S'ha de respectar, segons els casos, el període de descans obligatori de sis setmanes, immediatament posterior al part.

#### Prestació per maternitat

Protegeix tant la maternitat biològica com l'adopció o l'acolliment, la qual cosa significa que la protecció s'ha estès a persones d'un o altre sexe.

### 9.3.2. Prestació

La percepció de la prestació està condicionada a l'acreditació d'un període mínim de cotització que varia en funció de l'edat del beneficiari (art. 133.ter LGSS). Així:

- Si té menys de 21 anys, no s'exigeix un període mínim de cotització previ.
- Si té entre 21 i 26 anys en la data d'inici del descans, ha de tenir 90 dies cotitzats dins els set anys immediatament anteriors al moment del part o 180 dies al llarg de la seva vida laboral.
- Si té més de 26 anys, ha d'acreditar 180 dies en els últims set anys o 360 dies en tota la seva carrera laboral.

En cas de part, si s'està en situació d'alta o assimilada a l'alta però no es reuneix aquest període mínim de cotització, es preveu la possibilitat de percebre una prestació especial (art. 133.sexies LGSS) de 42 dies, equivalent al 100% de l'IPREM (art. 133.septies LGSS; vegeu també art. 16 a 21 Decret 295/2009).

La prestació econòmica és el resultat d'aplicar un percentatge sobre una base reguladora. En concret, el subsidi és equivalent al 100% de la base reguladora establerta per a la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes (art. 133.quater LGSS i art. 6 Decret 295/2009).

#### Subsidi especial

En cas de part, adopció o acolliment múltiple, a més es té dret a la percepció d'un subsidi especial (art. 6.2 Decret 295/2009).

La durada del subsidi es correspon amb la dels períodes de descans que preveu l'article 48.4 ET. En concret, sense perjudici de la possibilitat que el seu gaudi sigui compartit, tindrà una durada de setze setmanes en cas de part, adopció i acolliment de menors de fins a sis anys, o bé de menors de més de sis anys si presenten discapacitat o tenen especials dificultats d'inserció social i familiar; durada que s'amplia en dues setmanes per cada fill, a partir del segon si és múltiple, i també en cas de discapacitat del fill, si és superior al 33% (vegeu Decret 1971/1999).



### 9.3.3. Dinàmica de la prestació

El pagament del subsidi es realitza per períodes vençuts. Les prestacions econòmiques per maternitat les gestiona directament l'INSS, sense que escaigui cap fórmula de col·laboració en la gestió per part de les empreses (art. 12 Decret 295/2009).

### 9.3.4. Extinció

La percepció del subsidi s'extingeix en els supòsits següents (art. 8.12 Decret 295/2009):

- Pel transcurs dels terminis màxims de durada dels períodes de descans.
- Per la reincorporació voluntària al treball del beneficiari del subsidi abans del compliment del termini màxim de durada del període de descans, i si el gaudi és successiu o simultani per part de tots dos progenitors, per la reincorporació voluntària al treball d'un d'ells o de tots dos, abans del compliment dels terminis màxims de durada dels períodes de descans.
- Per la mort del beneficiari, llevat que pugui continuar en el gaudi del període de descans el progenitor sobrevivent.
- Perquè el beneficiari adquireix la condició de pensionista de jubilació o per incapacitat permanent, sense perjudici del gaudi del període de descans restant per part de l'altre progenitor.

## 9.4. Paternitat

El subsidi per paternitat està vinculat a l'exercici de la suspensió per paternitat que preveu l'article 48.bis ET. Per tant, hi té dret l'altre progenitor (o qualssevol dels adoptants o acollidors) en els mateixos supòsits que donen origen al subsidi per maternitat.

### 9.4.1. Beneficiaris

Per a ser beneficiari d'aquesta prestació, s'exigeix que la persona estigui afiliada i en alta, o en una situació similar a l'alta, i acreditat un període mínim de cotització de 180 dies dins els set anys immediatament anteriors a la data d'inici de la suspensió per paternitat o, alternativament, de 360 dies al llarg de la vida laboral anteriorment a la data esmentada (art. 133.nonies LGSS i art. 23 Decret 295/2009).

En concret (art. 23.2 i 3 Decret 295/2009):

- En el supòsit de part, el subsidi correspon en exclusiva a l'altre progenitor.
- En el supòsit d'adopció o acolliment, el dret al subsidi correspon només a un dels progenitors, segons elecció dels interessats. No obstant això, quan el període de suspensió o permís per maternitat el gaudeixi en la seva totalitat un dels progenitors, el subsidi per paternitat es reconeixerà en favor de l'altre progenitor.
- En els casos en què només hi hagi un progenitor, adoptant o acollidor, si aquest percep el subsidi per maternitat, no pot acumular el subsidi per paternitat.

#### 9.4.2. Prestació

La prestació consisteix en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora establerta per a la incapacitat temporal derivada de contingències comunes, que pren com a referència la data d'inici del descans (art. 133.decies LGSS i 25 Decret 295/2009).

La durada del subsidi és equivalent a la del període de descans que es gaudeixi segons el que preveu l'article 48.bis ET (en general, 13 dies –art. 26 Decret 295/2009–).

#### Permís de paternitat

Convé tenir en compte que, a partir de l'1 de gener 2014, la durada de la suspensió del contracte és de quatre setmanes (Llei 9/2009).

#### 9.4.3. Dinàmica de la prestació

El subsidi s'abona en un únic pagament i és gestionat directament per l'INSS, sense que escaigui cap fórmula de col·laboració en la gestió per part de les empreses (art. 29 Decret 295/2009).

#### 9.4.4. Extinció

El subsidi per paternitat s'extingeix en els casos següents (art. 26.8 Decret 295/2009):

- Transcurs del termini de durada establert.
- Reincorporació voluntària al treball o activitat.
- Accés a la condició de pensionista de jubilació o d'incapacitat permanent.
- Mort del beneficiari.

#### 9.5. Risc durant l'embaràs

Segons l'article 134 LGSS, aquesta prestació està dirigida a protegir el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits en què, si la dona treballadora embarassada ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, aquest canvi de lloc no sigui tècnicament o objectivament possible, o no es pugui raonablement exigir per motius justificats (vegeu art. 26.2 i 3 LPRL).

És una contingència diferent de la maternitat i de la incapacitat temporal, i té la consideració de contingència professional (art. 134 LGSS).

### **9.5.1. Beneficiaris**

Són beneficiàries les treballadores per compte d'altri sempre que estiguin afiliades i en alta. Com que es tracta d'una contingència professional, si la treballadora no està afiliada i/o en alta, s'ha d'entendre que està en alta de ple dret. D'altra banda, no s'exigeix cap període de cotització mínim (art. 32.3 Decret 295/2009).

### **9.5.2. Prestació**

La quantia de la prestació és del 100% de la base reguladora prevista per a la prestació d'incapacitat temporal, derivada de contingències professionals (art. 135.3 LGSS i art. 34 Decret 295/2009).

### **9.5.3. Dinàmica i extinció de la prestació**

El naixement de la prestació es produeix el dia en què s'iniciï la suspensió del contracte per risc durant l'embaràs. El subsidi l'abona l'entitat gestora o la mútua amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura de les contingències professionals, per períodes vençuts.

La prestació es deixa d'abonar, o bé perquè s'inicia la suspensió de la relació de treball per maternitat, o bé perquè la treballadora s'ha pogut reincorporar al seu lloc de treball anterior (perquè desapareix el risc que l'amenaçava) o a un altre de compatible amb el seu estat (art. 135 LGSS i art. 35 Decret 295/2009).

## **9.6. Risc durant la lactància natural**

Els art. 45.1.d) i 48.5 ET preveuen la suspensió de la relació de treball en les situacions de risc durant la lactància natural. La suspensió és procedent quan el lloc de treball genera un risc per a la lactància natural de fills menors de nou mesos i no és possible adaptar les condicions de treball o canviar la treballadora a un altre lloc compatible (vegeu art. 26.4 LPRL). L'article 38.1.c) LGSS qualifica aquesta situació com una contingència mereixedora de protecció, i els articles 135.bis i 135.ter LGSS regulen el règim jurídic de la prestació econòmica (vegeu també art. 49 i seg. Decret 295/2009), el reconeixement de la qual es produirà quan s'hagi extingit el període de descans per maternitat.

Segons l'article 135.ter LGSS, la prestació econòmica per risc durant la lactància natural es concedirà a la dona treballadora en els termes i les condicions previstos en aquesta llei per a la prestació econòmica per risc durant l'embaràs.

No obstant això, matisa que s'extingirà en el moment en què el fill compleixi nou mesos, llevat que la beneficiària s'hagi reincorporat abans al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb la seva situació.

La gestió i el pagament de la prestació, els ha de fer l'entitat gestora o col·laboradora que tingui coberta amb l'empresa l'obertura de les contingències professionals en el moment de la suspensió del contracte o l'activitat.

### **9.7. La prestació per a tenir cura de menors afectats per càncer o una altra malaltia greu**

L'objecte d'aquesta prestació és donar cobertura a la necessitat de tenir cura d'un fill o menor adoptat o acollit que pateix un càncer o qualsevol altra malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat d'una cura directa, contínua i permanent.

La regulació es troba, per als treballadors per compte d'altri, en els articles 37.5 paràgraf 3r. de l'ET i 135 *quater* LGSS (i Decret 1148/2011). En la mesura que l'ET preveu la possibilitat de reduir la jornada de treball, aquesta prestació pretén donar cobertura a la reducció salarial que comporta, sempre que superi un determinat percentatge.

#### **9.7.1. Subjecte causant i beneficiaris**

El subjecte causant –com s'ha apuntat– ha d'estar afectat per un càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o una altra malaltia greu (que estan descrites en l'annex del Decret 1148/2011). A més, s'exigeix que aquesta patologia impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada que requereixi una cura directa, contínua i permanent, durant l'hospitalització, i un tractament continuat de la malaltia.

Es considera, així mateix, com a ingrés hospitalari de llarga durada la continuació del tractament mèdic o la cura del menor al domicili després del diagnòstic i l'hospitalització per la malaltia greu.

Els beneficiaris d'aquesta prestació són els progenitors, adoptants i acollidors de caràcter preadoptiu o permanent, sempre que tots dos treballin. No obstant això, és important advertir que només un d'ells pot percebre la prestació.

El dret a la prestació està condicionat al fet que el treballador hagi reduït la jornada de treball com a mínim un 50% (*ex art.* 37.5, paràgraf 3r. ET).

S'entén que si un dels progenitors no treballa, no cal sol·licitar la prestació, ja que s'estima que aquest es pot fer càrrec del fill (sense que això afecti el dret de l'altre progenitor a sol·licitar una reducció de la jornada).

Els treballadors han d'estar afiliats i en alta en la Seguretat Social, i s'exigeix el mateix període mínim de cotització que l'exigit per a la prestació contributiva de maternitat.

### **9.7.2. Prestació**

Aquesta prestació consisteix en un subsidi, de meritació diària, equivalent al 100% de la base reguladora prevista per a la incapacitat temporal per contingències professionals, i en proporció a la reducció que experimenti la jornada de treball (art. 135 *quater* LGSS i 6 Decret 1148/2011).

### **9.7.3. Dinàmica de la prestació i extinció**

Es té dret a sol·licitar el subsidi a partir del mateix dia en què comença la reducció de jornada, sempre que se sol·liciti en el termini de tres mesos des de la data en què es va produir aquesta reducció. Transcorregut aquest termini, els efectes econòmics tenen una retroactivitat màxima de tres mesos.

Es té dret a percebre aquesta prestació com a màxim fins que el menor compleixi 18 anys.

No obstant això, convé precisar que la prestació es reconeix per un període inicial d'un mes, prorrogables per períodes de dos mesos quan subsisteixi la necessitat d'una cura directa, contínua i permanent del menor.

En cas que s'acrediti que la necessitat de cura és inferior a dos mesos, la prestació es reconeix pel període concret que mèdicament s'hagi declarat.

La prestació s'extingeix en les situacions següents:

- Per la reincorporació plena al treball del beneficiari, que cessa la reducció de jornada, sigui quina sigui la causa.
- Perquè no hi ha la necessitat de la cura directa, contínua i permanent del menor, a causa de la millora del seu estat o d'una alta mèdica per curació.
- Si un dels progenitors, adoptants o acollidors del menor cessa en la seva activitat laboral.
- Perquè el menor compleix els 18 anys.
- Per defunció del menor o del beneficiari.

## 9.8. Incapacitat permanent

És la situació del treballador que, després d'haver estat sotmès al tractament prescrit i d'haver estat donat d'alta mèdicament, presenta reduccions anatòmiques o funcionals greus, susceptibles de determinació objectiva i previsiblement definitiva, que disminueixin o anul·lin la seva capacitat laboral (art. 136 LGSS).

La incapacitat permanent, amb independència de la causa que la provoqui, s'ha de classificar en funció del percentatge de reducció de capacitat de treball de l'interessat. Amb la qual cosa resulten les categories següents (art. 137 LGSS i disp. trans. 5a.bis LGSS):

- **Incapacitat parcial:** es refereix a la incapacitat que, sense assolir el grau de total, ocasioni al treballador una disminució no inferior al 33% en el seu rendiment normal per a la professió esmentada, sense impedir-li la realització de les tasques fonamentals d'aquesta professió.
- **Incapacitat permanent total:** es refereix a la incapacitat que inhabiliti el treballador per a la realització de totes les tasques o de les tasques fonamentals de la seva professió habitual, sempre que es pugui dedicar a una altra de diferent. Per tant, el treballador ha de mantenir una capacitat laboral real per a dedicar-se a altres professions diferents de l'habitual.
- **Incapacitat permanent absoluta:** es refereix a la incapacitat que inhabiliti per complet el treballador per a tota professió o ofici.
- **Gran invalidesa:** es refereix a la situació del treballador afectat d'incapacitat permanent i que, per conseqüència de pèrdues anatòmiques o funcionals, necessiti l'assistència d'una altra persona per als actes més essencials de la vida, com ara vestir-se, desplaçar-se, menjar o anàlegs.

### 9.8.1. Beneficiaris

Les condicions per a ser beneficiari d'aquesta prestació varien en funció de la naturalesa de la contingència.

1) Per **contingències comunes** (és a dir, malaltia comuna o accident no laboral).

Són beneficiaris els treballadors en alta o assimilada a l'alta sempre que tinguin un període mínim de cotització (que varia segons l'edat –art. 138.2 LGSS–).

- Si el subjecte causant té menys de trenta-un anys d'edat, la tercera part del temps transcorregut entre la data en què va complir els setze anys i la del fet causant de la pensió.
- Si el causant té complerts trenta-un anys d'edat, la quarta part del temps transcorregut entre la data en què va complir els vint anys i el dia en què s'ha produït el fet causant, amb un mínim, en tot cas, de cinc anys. En aquest supòsit, almenys la cinquena part del període de cotització exigible ha d'estar compresa dins els deu anys immediatament anteriors al fet causant.
- En el cas d'incapacitat permanent parcial per a la professió habitual, el període mínim de cotització exigible és de mil vuit-cents dies, que han d'estar compresos en els deu anys immediatament anteriors a la data en què s'hagi extingit la incapacitat temporal de què es derivi la incapacitat permanent.

El "fet causant" per a aquests treballadors s'entén produït el dia en què s'hagi exhaurit la incapacitat temporal o la data en què s'ha emès el dictamen-proposta de la incapacitat permanent.

No obstant això, si es tracta d'un accident no laboral, no s'exigeix una cotització mínima.

Si el treballador no està en alta o en situació assimilada a l'alta, pot accedir a la prestació si acredita el grau d'absoluta o gran invalidesa, amb un període mínim de cotització de quinze anys, dels quals una cinquena part ha d'estar compresa en els deu últims anys anteriors al fet causant (art. 138.3 LGSS).

2) Per **contingències professionals** (és a dir, malaltia professional o accident de treball). No cal un període previ de cotització.

### 9.8.2. Prestació

La quantia de la prestació econòmica per incapacitat permanent és el resultat d'aplicar un percentatge o un multiplicador a un paràmetre denominat "base reguladora", constituïda per la mitjana de les bases de cotització corresponents a un període anterior al fet causant de la prestació.

Els diferents graus d'incapacitat donen dret a alguna o a algunes de les prestacions econòmiques següents:

- quantitat a tant alçat,
- pensió vitalícia.

#### 1) Incapacitat permanent parcial

#### Incapacitat permanent i 65 anys d'edat

Segons l'article 138.1 LGSS, no es reconeixerà el dret a les prestacions d'incapacitat permanent derivada de contingències comunes, quan el beneficiari, en la data del fet causant de la incapacitat permanent, tingui 65 anys i reuneixi els requisits per a accedir a la pensió de jubilació de la Seguretat Social.

#### Lectura recomanada

Roqueta Buj (2000). *La incapacidad permanente*. Madrid: CES.

La prestació econòmica consisteix en una indemnització a tant alçat (art. 139.1 LGSS). L'import d'aquesta indemnització és equivalent a 24 mensualitats de la base reguladora que va servir per al càlcul del subsidi d'incapacitat temporal de què es deriva la incapacitat permanent (art. 9 Decret 1646/1972).

## 2) Incapacitat permanent total

La prestació és una pensió vitalícia del 55% de la base reguladora.

El càlcul de la base reguladora varia en funció de les situacions següents:

- **Incapacitat permanent derivada d'accident de treball o malaltia professional:** la base reguladora es calcula segons el salari realment percebut pel treballador.
- **Incapacitat permanent derivada d'accident no laboral:** la base reguladora és el quocient que resulti de dividir la suma de 24 mensualitats per 28, elegits pel beneficiari en els set anys immediatament anteriors al fet causant.
- **Incapacitat permanent derivada de malaltia comuna:** el càlcul de la base de cotització és el resultat d'una doble operació. La primera, varia en funció que es tinguin més o menys de 52 anys d'edat:
  - Si el sol·licitant té 52 o més anys d'edat, la base és el quocient que resulti de dividir per 112 les bases de cotització mitjançant les quals hagi cotitzat el sol·licitant dins dels 96 immediatament anteriors al fet causant.
  - Si el sol·licitant té menys de 52 anys, la base reguladora de la prestació és el resultat de dividir un nombre de bases de cotització equivalents al període de cotització exigible per a accedir a la incapacitat permanent, negligint la fracció de mes, per una xifra igual a aquest nombre de bases exigit multiplicada pel coeficient 1,1666.

Una vegada obtingut aquest càlcul, s'ha de dur a terme una segona operació, que consisteix a aplicar un percentatge en funció dels anys de cotització, tal com es preveu en l'article 163.1 LGSS (1401.1 LGSS), i que penalitza notablement els treballadors d'edat avançada i amb una carrera de cotització modesta.

Aquest percentatge es pot veure ampliat en vint punts (pot arribar, per tant, al 75% de la base reguladora) en funció de les circumstàncies personals o sociolaborals de l'afectat que evidencin la dificultat per a trobar una nova feina (art. 139.2 LGSS).

No obstant això, aquesta prestació pot ser substituïda excepcionalment per una indemnització a tant alçat quan el beneficiari sigui menor de 60 anys (art. 139.2 LGSS).

## 3) Incapacitat permanent absoluta

A efectes del càlcul de la base reguladora, s'apliquen les mateixes regles que en la incapacitat permanent total.

Tenint en compte que es pot accedir a aquesta prestació en situacions en què el treballador no és en situació d'alta o assimilada a l'alta (sempre, recordeu, que acrediti un període de cotització de quinze anys), la base reguladora es calcula de la mateixa manera que en els supòsits d'incapacitat permanent total derivada de malaltia comuna (art. 140.3 LGSS).

### Compatibilitat amb el treball

La indemnització és compatible amb el treball que estigüés fent el beneficiari o amb qualsevol altre, ja que el seu estat no l'impossibilita per a exercir les tasques fonamentals de la seva professió.

### Compatibilitat amb el treball

La pensió d'incapacitat permanent total és compatible amb el treball exercit en una altra professió o grup professional (sempre que les funcions no coincideixin amb les que han donat lloc a la incapacitat permanent total) i hi ha la possibilitat que el treballador vegi reduït el seu salari (art. 141.1 LGSS).



La prestació és una pensió vitalícia del 100% de la base reguladora.

#### 4) Gran invalidesa

A efectes del càlcul de la base reguladora, s'hi apliquen les mateixes regles que en la incapacitat permanent total i en l'absoluta.

La prestació és una pensió vitalícia del 100% de la base reguladora, incrementada en una determinada quantia a fi de remunerar la persona que atén el beneficiari.

La quantia d'aquest complement és el resultat de sumar el 45% de la base mínima de cotització vigent en el moment del fet causant i el 30% de l'última base de cotització del treballador corresponent a la contingència de què deriva la incapacitat permanent, és a dir, accident laboral o no i malaltia professional o comuna (art. 139.4 LGSS).

### 9.8.3. Dinàmica de la prestació

L'Institut Nacional de la Seguretat Social, en totes les fases del procediment, és l'únic responsable de declarar la situació d'invalidesa permanent a efectes de reconeixement de les prestacions econòmiques (art. 143.1 LGSS).

El naixement de la prestació per incapacitat permanent està condicionat a la declaració d'incapacitat permanent de l'interessat. I aquesta es pot derivar d'una situació prèvia d'incapacitat temporal, o bé pot no venir precedida d'aquesta situació (en aquest cas, prové del dictamen-proposta de l'equip de valoració d'incapacitats –EVI–).

Malgrat que es tracta de prestacions, en principi, vitalícies (excepte en cas d'incapacitat permanent parcial), s'ha de tenir en compte que l'estat de salut del beneficiari pot evolucionar i millorar, o bé es pot agreujar, o fins i tot es pot haver produït un error de diagnòstic. Per aquest motiu, es preveu que la resolució que reconegui el dret a les prestacions per incapacitat permanent ha de fer constar necessàriament el termini a partir del qual es pot instar la revisió per agreujament o millora, sempre que el pensionista no hagi assolit l'edat de 65 anys i que pugui donar lloc a modificar el grau d'incapacitat o a l'extinció de la pensió (art. 143.2 LGSS).

Els responsables de la prestació per incapacitat permanent poden ser els següents:

- En qualsevol dels seus graus, si la incapacitat deriva d'una malaltia comuna o accident no laboral, el responsable és l'INSS.
- En qualsevol dels seus graus, si la incapacitat deriva d'accident de treball, el responsable serà l'INSS, o la mútua si l'empresa ha optat per la cobertura d'aquests riscos.

#### Compatibilitat amb el treball

Les pensions per incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa no impedeixen l'exercici d'aquelles activitats, siguin o no lucratives, compatibles amb l'estat de l'invàlid i que no representin un canvi en la seva capacitat de treball a efectes de revisió, fins i tot si provoquen l'alta i cotització en un règim de la Seguretat Social (art. 141.2 LGSS).

#### Revisió de la incapacitat permanent

La revisió de la declaració d'incapacitat permanent no és possible quan el beneficiari ha complert 65 anys perquè el legislador presumeix que es deu a l'envelliment (vegeu STC 197/2003 i 78/2004).

- Si la incapacitat permanent deriva de malaltia professional, l'entitat gestora responsable és l'INSS.

#### **9.8.4. Extinció**

La prestació per incapacitat permanent es pot extingir per les circumstàncies següents (art. 22 Ordre Ministerial 15 d'abril 1969):

- per revisió de la incapacitat permanent,
- per reconeixement de la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva i
- per mort del beneficiari.

#### **9.9. Lesions permanents no invalidants**

Són lesions, mutilacions i deformitats de caràcter definitiu, causades per accidents de treball, o malalties professionals que, sense arribar a constituir una invalidesa permanent, comportin una disminució o alteració de la integritat física del treballador i apareguin recollides en el barem corresponent (actualment, en l'Ordre 15 d'abril 1969).

En aquests casos, el treballador té dret a percebre, per una sola vegada, una indemnització a tant alçat per part de l'entitat que estigui obligada al pagament de les prestacions d'invalidesa permanent; tot això sense perjudici del dret del treballador a continuar al servei de l'empresa (art. 150 LGSS).

#### **9.10. Jubilació**

La jubilació del treballador és una causa d'extinció del contracte de treball, sempre que reuneixi els requisits legalment previstos perquè se li reconegui la pensió de jubilació. La cessació en el treball, un cop assolida una determinada edat, està configurada en l'ordenament jurídic espanyol com un dret i no com una obligació. Per tant, és voluntària. De manera que, encara que s'assoleixi l'edat de jubilació esmentada, el treballador, si ho desitja, pot continuar prestant els seus serveis en l'empresa.

La possibilitat d'establir una jubilació forçosa en un conveni col·lectiu a una determinada edat, sempre que el treballador compleixi certs requisits (opció emparada per la STS 22/1981 si s'associava a una determinada política d'ocupació), ja no és possible a partir de la Llei 3/2012. No obstant això, aquesta causa extintiva del contracte es manté transitòriament en els convenis col·lectius negociats abans de la reforma que ho prevegin, fins que deixin de produir efectes d'acord amb la vigència inicial pactada (DT 15a. Llei 3/2012).

De totes maneres, convé precisar que la "jubilació forçosa", en arribar a l'edat de jubilació ordinària prevista legalment, només es pot imposar als funcionaris públics de les diverses administracions públiques (art. 67.3 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i art. 11.1 del Decret llei 20/2012).

La pensió de jubilació consisteix en una pensió vitalícia que es reconeix a les persones que, tot i haver complert determinats requisits legals, assoleixen una determinada edat i cessen en el treball per compte d'altri (art. 160 LGSS).

El règim jurídic de la jubilació és certament complex, sobretot per la varietat de fórmules previstes en l'ordenament jurídic. Així:

1) En funció de l'edat que hi dóna accés, es pot parlar de **jubilació ordinària** o de **jubilació anticipada**. Aquesta última és prevista en els casos següents:

a) Quan es refereix a grups o activitats els treballs de les quals es qualifiquin com a especialment perillosos per la seva toxicitat, insalubritat, etc. (art. 161.bis.1 LGSS).

b) Si afecta persones amb una determinada discapacitat (art. 161.bis.1 LGSS).

c) Si es refereix a persones que en una determinada data (1 de gener 1967) han tingut la condició de mutualista en qualsevol mutualitat laboral (disp. trans 3a.1.2a. LGSS).

En aquests casos, la quantia de la pensió es veu reduïda per aplicació d'un coeficient reductor, que varia en funció de si el mutualista ha accedit a la pensió per motius no imputables a ell, o bé voluntàriament.

d) Si el cessament en el treball es deu a motius no imputables al treballador (per exemple, per resolució després d'un expedient de regulació d'ocupació) i està referida a aturats que tenen quatre anys menys que els exigits per a accedir a la pensió de jubilació i acreditin, entre altres requisits, 33 anys de cotització, o bé si és voluntària i tenen dos anys menys que els exigits per a accedir a la pensió de jubilació i acreditin, entre altres requisits, 35 anys de cotització (art. 161 bis 2 LGSS). En aquests supòsits es produeix una reducció de la pensió per aplicació d'un coeficient reductor que varia en funció dels anys de cotització acreditats.

e) Si està referida a treballadors (amb una antiguitat de sis anys en l'empresa) que, sense haver complert l'edat de jubilació exigida (vegeu més amunt sobre aquest tema), compleix una edat mínima (que depèn de l'any en què s'accedeix a la jubilació parcial i del període de cotització que es té en aquest moment) i acorda amb l'empresa convertir el contracte a jornada completa en un a temps parcial (amb una reducció de jornada, entre un 25 i un 50% –o un 75% segons el cas–), accedeix a la jubilació parcial i subscriu un contracte de relleu (amb un aturat o amb un treballador temporal) a fi de cobrir com a mínim la jornada de treball que s'ha deixat vacant (art. 12.6 i 7 ET, art. 166.2 LGSS

**Nota**

La jubilació anticipada dels mutualistes i dels aturats amb 61 anys d'edat porta una penalització per al beneficiari en la qual s'apliquen uns coeficients reductors en el càlcul de la prestació.

i Decret 1131/2002). En aquest cas, el treballador jubilat parcialment rep el salari reduït en funció de la jornada que deixi de treballar i la pensió reduïda proporcionalment en funció de la jornada que fa en l'empresa.

Convé tenir en compte que també és possible accedir a la pensió de jubilació parcial a partir del moment que compleix l'edat de jubilació que sigui exigible a cada moment. La principal diferència amb el supòsit analitzat de jubilació parcial sol·licitada abans de complir l'edat de jubilació, és que no és imprescindible subscriure un contracte de relleu.

f) Si es refereix a treballadors amb una edat mínima de 60 anys inclosos en plans de reconversió i reindustrialització (Llei 27/1984).

g) Si es refereix a treballadors amb 64 anys d'edat i la jubilació es lliga al foment de l'ocupació, per la qual cosa s'ha de subscriure un contracte de treball amb un aturat amb una antiguitat no inferior a un any (Decret 1194/1985).

2) En funció de les circumstàncies que motiven la cessació en el treball, es parla de **jubilació voluntària** o de **jubilació forçosa** (quan així es prevegi, per exemple, en un conveni col·lectiu). Opció que –com s'ha apuntat– ja no es pot pactar en els convenis col·lectius pactats després de la reforma de 2012, però que es manté en aquells que la prevegin negociats amb anterioritat, fins que es perfaci el període de vigència inicialment pactat.

3) I, finalment, en funció de la compatibilitat o no amb el treball, es pot parlar de **jubilació total** o de supòsits en què es combina amb el treball; es distingeix en aquest segon cas entre **jubilació parcial** (tot i estar ocupat s'accedeix parcialment a la pensió de jubilació, per la qual cosa es redueix la jornada de treball) o **jubilació flexible** (una vegada causada la pensió de jubilació s'opta per compatibilitzar-la amb un treball a temps parcial, sense necessitat de subscriure simultàniament un contracte de relleu –art. 165.1.2 i 166 LGSS; i art. 12.6 i 7 ET–).

El que es coneix com a **prejubilació** no es pot qualificar pròpiament com a jubilació, ja que es refereix a una fase de trànsit entre la cessació en el treball i l'accés a la pensió de jubilació que té l'origen en un pacte entre empresari i treballador, i que acostuma a produir-se en contextos de reestructuració de la plantilla.

A continuació, ens centrarem en el règim jurídic de la jubilació ordinària.

### 9.10.1. Beneficiaris

El reconeixement de la prestació de jubilació ordinària està condicionat al compliment dels requisits següents:

1) Estar afiliat i en alta o en una situació assimilada a l'alta (art. 124.1 i 161.1 LGSS).

No obstant això, també és possible accedir a la pensió des d'una situació en què no s'estigui d'alta o en una situació assimilada a l'alta en el sistema de la Seguretat Social, sempre que es compleixin els requisits d'edat i cotització exigits (art. 161.1.3 LGSS i art. 3 del RD 1647/1997).

2) Haver complert l'edat prevista legalment (art. 161.1.a i DT 20a. i art. 161 bis 1 de la LGSS). És a dir, haver complert 67 anys d'edat, o 65 anys quan s'acreditin 38 anys i 6 mesos de cotització (sense que es tingui en compte la part proporcional corresponent a les pagues extraordinàries).

No obstant això, aquest requisit de l'edat és exigible a partir de l'1 de gener de 2027. Fins llavors s'ha previst un règim transitori que el va incrementant gradualment (DT 20a. LGSS).

<b>Any</b>	<b>Període cotitzat</b>	<b>Edat exigida</b>
<b>2013</b>	35 anys i 3 mesos o més Menys de 35 anys i 3 mesos	65 anys 65 anys i 1 mes
<b>2014</b>	35 anys i 6 mesos o més Menys de 35 anys i 6 mesos	65 anys 65 anys i 2 mesos
<b>2015</b>	35 anys i 9 mesos o més Menys de 35 anys i 9 mesos	65 anys 65 anys i 3 mesos
<b>2016</b>	36 anys o més Menys de 36 anys	65 anys 65 anys i 4 mesos
<b>2017</b>	36 anys i 3 mesos o més Menys de 36 anys i 3 mesos	65 anys 65 anys i 5 mesos
<b>2018</b>	36 anys i 6 mesos o més Menys de 36 anys i 6 mesos	65 anys 65 anys i 6 mesos
<b>2019</b>	36 anys i 9 mesos o més Menys de 36 anys i 9 mesos	65 anys 65 anys i 8 mesos
<b>2020</b>	37 anys o més Menys de 37 anys	65 anys 65 anys i 10 mesos
<b>2021</b>	37 anys i 3 mesos o més Menys de 37 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys
<b>2022</b>	37 anys i 6 mesos o més Menys de 37 anys i 6 mesos	65 anys 66 anys i 2 mesos
<b>2023</b>	37 anys i 9 mesos o més Menys de 37 anys i 9 mesos	65 anys 66 anys i 4 mesos
<b>2024</b>	38 anys o més Menys de 38 anys	65 anys 66 anys i 6 mesos
<b>2025</b>	38 anys i 3 mesos o més Menys de 38 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys i 8 mesos
<b>2026</b>	38 anys i 3 mesos o més Menys de 38 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys i 10 mesos
<b>2027</b>	38 anys i 6 mesos o més Menys de 38 anys i 6 mesos	65 anys anys

3) Tenir cobert un període mínim de cotització de 15 anys (carència genèrica), dels quals almenys dos han d'estar compresos dins dels 15 anys immediatament anteriors al moment de causar el dret a pensió (carència específica).

O bé tenir complerts aquests requisits des de la data en què es va deixar de cotitzar, si s'accedeix des d'una situació d'alta o assimilada a l'alta en què no hi hagi l'obligació de cotitzar.

4) I cessament en l'activitat laboral.

De totes maneres, com s'ha apuntat anteriorment, la legislació preveu diverses situacions en què el beneficiari de la pensió de jubilació la pot compatibilitzar amb el treball (jubilació parcial i jubilació flexible), o, fins i tot, el percepció de la pensió pot decidir tornar a treballar a temps complet (aplicant-se, si escau, certs beneficis en el percentatge aplicable a la base reguladora).

Al seu torn, de conformitat amb l'article 165.4 de la LGSS, el cobrament de la pensió és compatible amb la realització d'un treball per compte propi (sempre que els ingressos anuals totals no superin el salari mínim interprofessional, en còmput anual).

Finalment, a partir del RDL 5/2013, hi ha la possibilitat de compatibilitzar la pensió de jubilació amb un treball per compte d'altri o propi, si s'ha accedit a la pensió de jubilació en certes circumstàncies i es donen certs requisits en la contractació d'aquesta persona (art. 2).

### 9.10.2. Prestació

La prestació de jubilació té caràcter vitalici (art. 160 LGSS) i el seu import és el resultat d'aplicar a la base reguladora un percentatge que varia en funció del període de cotització que acrediti el beneficiari.

La base reguladora és el quocient que resulti de dividir per 350 les bases de cotització de l'interessat, durant els 300 mesos immediatament anteriors a aquell en què es produeixi el fet causant (art. 162.1 LGSS, i art. 4.1 Decret 1647/1997).

De totes maneres, aquesta qüestió també està subjecta a un dilatat règim transitori (DT 5a. LGSS), que finalitza l'1 de gener de 2022:

<b>1 de gener de 2013</b>	Bases de cotització 192 mesos/224 (224 = període equivalent a 12 mesos per cada any de cotització, més 2 pagues extraordinàries per cadascun dels 16 anys de referència)
<b>1 de gener de 2014</b>	Bases de cotització 204 mesos/238 (17 anys)
<b>1 de gener de 2015</b>	Bases de cotització 216 mesos/252 (18 anys)
<b>1 de gener de 2016</b>	Bases de cotització 228 mesos/266 (19 anys)
<b>1 de gener de 2017</b>	Bases de cotització 240 mesos/280 (20 anys)
<b>1 de gener de 2018</b>	Bases de cotització 252 mesos/294 (21 anys)
<b>1 de gener de 2019</b>	Bases de cotització 264 mesos/308 (22 anys)
<b>1 de gener de 2020</b>	Bases de cotització 276 mesos/322 (23 anys)
<b>1 de gener de 2021</b>	Bases de cotització 288 mesos/336 (24 anys)
<b>1 de gener de 2022</b>	Bases de cotització 300 mesos/350 (25 anys)

D'altra banda, aquesta base reguladora és objecte d'una certa actualització, d'acord amb el que estableix l'article 162.1 LGSS i, per al supòsit que hi hagi períodes de temps amb llacunes de cotització, s'hi ha d'aplicar la regla prevista en l'article 162.1.2 LGSS.

L'escala de percentatges que cal aplicar sobre la base reguladora és la següent:

- Pels primers 15 anys: el 50%.
- A partir de l'any 16è., per cada mes adicional de cotització, compresos entre els mesos 1 i 248, s'hi afegeix el 0,19%, i pels que superin el mes 248, s'hi afegeix el 0,18%, sense que el percentatge aplicable a la base reguladora pugui superar el 100%.

De totes maneres, aquesta regla entrarà en vigor l'1 de gener de 2027, i, fins a aquest moment, s'aplicarà un dilatat règim transitori (DT 21a. LGSS):

<b>Anys 2013 a 2019</b>	Per cada mes adicional de cotització entre els mesos 1 i 163, el 0,21 % i pels 83 mesos següents, el 0,19 %.
<b>Anys 2020 a 2022</b>	Per cada mes adicional de cotització entre els mesos 1 i 106, el 0,21 % i pels 146 mesos següents, el 0,19 %.
<b>Anys 2023 a 2026</b>	Per cada mes adicional de cotització entre els mesos 1 i 49, el 0,21 % i pels 209 mesos següents, el 0,19 %.
<b>A partir de l'1-1-2027</b>	Per cada mes adicional de cotització entre els mesos 1 i 248, el 0,19 % i pels 16 mesos següents, el 0,18 %.

És a dir, a partir de l'1 de gener de 2027, per a poder cobrar el 100% de la base reguladora de la pensió, el beneficiari haurà d'haver cotitzat 37 anys complets a la Seguretat Social.

- Per tal d'incentivar que les persones retardin al màxim l'accés a la jubilació i continuïn treballant, s'admet que percebin més del 100 % de la base reguladora, sempre que se sol·liciti a una edat superior a l'exigida per a accedir a la pensió i s'acrediti el període mínim de cotització requerit. En aquest cas, es té dret a un percentatge adicional de pensió per cada any complet cotitzat entre la data en què es va complir l'edat de jubilació i la del fet causant de la pensió. La quantia d'aquest percentatge adicional varia en funció dels anys de cotització acreditats en el moment en què es compleixi l'edat de jubilació, d'acord amb l'escala:

<b>Fins a 25 anys cotitzats</b>	2% adicional per cada any complet cotitzat
<b>Entre 25 i 37 anys cotitzats</b>	2,75% adicional per cada any complet cotitzat
<b>A partir de 37 anys cotitzats</b>	4% adicional per cada any complet cotitzat

Si el subjecte beneficiari té dret a l'aplicació d'un percentatge adicional (per tant, supera el 100%) i la quantia de la pensió de jubilació assoleix l'import de la pensió màxima prevista anualment en la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat, adicionalment té dret a percebre anualment una compen-

#### Quantia de la pensió de jubilació

És possible que la quantia de la prestació econòmica sigui superior al 100% de la base reguladora.

sació econòmica, la quantia del qual s'obtindrà d'aplicar a la pensió màxima vigent a cada moment el percentatge addicional no utilitzat per a determinar la quantia de la pensió.

De totes maneres, la resultant de la pensió o de les pensions que rebí el beneficiari i d'aquesta compensació econòmica addicional no pot ser superior a la base de cotització màxima que estigui vigent a cada moment.

### 9.10.3. Dinàmica de la prestació

El dret a la pensió de jubilació és imprescriptible (art. 164 LGSS) i, com s'ha apuntat, és vitalícia. De tota manera, tenint en compte que es tracta d'un dret (i no d'una obligació), el reconeixement de la prestació està condicionat a la sol·licitud per escrit de l'interessat (l'entitat gestora no actua d'ofici).

### 9.10.4. Extinció

La pensió de jubilació s'extingeix amb la mort del beneficiari.

## 9.11. Mort i supervivència

Les prestacions per mort i supervivència estan destinades a compensar la situació de necessitat econòmica que produeix, per a determinades persones, la mort d'altres. En concret, pretenen donar cobertura a les despeses ocasionades pel sepeli i protegir la situació de necessitat derivada de la mort del causant.

Les situacions protegides i les corresponents prestacions són (art. 171 LGSS):

Taula 6. Situacions protegides i prestacions

Prestacions per mort i supervivència	
Situació protegida	Prestació
Mort del treballador	Auxili per defunció
Supervivència del cònjuge	Pensió de viduitat
Supervivència dels fills	Pensió d'orfandat
Supervivència d'altres familiars	Prestacions en favor de familiars
Supervivència del cònjuge, fills i, en alguns casos, pares, després de la mort del treballador per accident de treball o malaltia professional	Indemnització a tant alçat per mort provocada per contingències professionals

Convé tenir en compte, d'una banda, que aquestes prestacions estan previstes al si del matrimoni (entre persones de sexe igual o diferent) i de les parelles de fet; i, de l'altra, que la referència als fills és amb independència de la naturalesa de la seva filiació i del vincle existent entre els pares.



El fet causant d'aquestes prestacions sempre és la mort d'una persona. I, com a tal, ha de reunir els requisits següents.

1) El **subjecte causant** ha de ser:

a) Treballador afiliat i en alta o en situació assimilada a l'alta (art. 172.1.a LGSS; art. 2.1 i 4 Ordre 13 de febrer 1967).

Si no s'està en alta o en una situació assimilada a l'alta, la mort del causant pot originar el dret a les prestacions descrites si acredita un període de cotització de quinze anys (art. 174.1 LGSS).

b) Perceptors dels subsidis d'incapacitat temporal, maternitat, risc durant l'embaràs o maternitat i la lactància (art. 172.1.b LGSS).

c) Pensionistes d'incapacitat permanent i jubilació en la seva modalitat contributiva (art. 172.1.c LGSS i art. 2.1 Ordre 13 de gener 1967).

2) Quant al **fet causant**, és a dir, la mort, hi ha alguns supòsits especials:

a) Es presumeixen *iuris et de iure* (per tant, no escau prova en contra) com a morts a conseqüència d'accident de treball o de malaltia professional que tinguin reconeguda per aquestes contingències una invalidesa permanent absoluta per a tot treball o la condició de gran invàlid (art. 172.2 LGSS).

Si no es dona aquesta situació, s'ha de provar que la mort ha estat deguda a un accident de treball o a la malaltia professional, sempre que la mort hagi ocorregut dins els cinc anys següents a la data de l'accident. No obstant això, en cas de malaltia professional, s'admet aquesta prova, sigui quin sigui el temps transcorregut (art. 172.2 LGSS).

b) Els treballadors que hagin desaparegut en ocasió d'un accident, sigui o no de treball, en circumstàncies que facin presumible la mort i sense que s'hagin tingut notícies seves durant els noranta dies naturals següents al de l'accident, poden causar les prestacions per mort i supervivència, a excepció de l'auxili per defunció (art. 172.3 LGSS).

c) És procedent la declaració de mort si transcorren deu anys des de les últimes notícies o des de la desaparició, o cinc anys si en finalitzar aquest termini el causant ha complert 75 anys d'edat.

3) Pel que fa al **període de cotització**, ha de tenir en compte que varia en funció de les circumstàncies que provoquen la mort (art. 174.1 LGSS):

a) Si la mort deriva de malaltia comuna, s'ha d'acreditar un període de cotització de 500 dies en els cinc anys immediatament anteriors al fet causant, excepte per a tenir accés a les prestacions d'auxili per defunció i en l'orfanat (art. 173 i 175.1 LGSS).

b) S'exigeix un període de quinze anys si en morir el subjecte causant no s'està en situació d'alta o assimilada a l'alta.

c) Si la mort és a causa d'un accident de treball o malaltia professional, no s'exigeix un període mínim de cotització.

### 9.11.1. Auxili per defunció

La mort del causant dóna dret a la percepció d'un auxili per defunció per a fer front a les despeses del sepeli (art. 173 LGSS). L'auxili es concedeix a qui hagi suportat aquestes despeses, per la qual cosa es presumeix, llevat de prova en contra, que han estat satisfets per determinats familiars.

La quantia d'aquest auxili puja a 30,05 €.

La disposició addicional 10a. de la Llei 40/2007 preveu un increment d'aquest auxili en un 50% en els pròxims cinc anys, a raó d'un 10% anual. A partir d'aquell moment, l'auxili s'actualitzarà en cada exercici d'acord amb l'IPC.

### 9.11.2. Pensió de viduïtat

#### 1) Beneficiaris

La prestació de viduïtat atén els vincles matrimonials i les parelles de fet, i les situacions de separació, divorci o nul·litat de la unió conjugal. Per tant, s'evidencia la possibilitat que hi hagi més d'un beneficiari pel mateix fet causant.

#### a) Viduïtat derivada de vincle matrimonial

És beneficiari de la pensió de viduïtat el cònjuge supervivent (art. 174.1 LGSS).

Ara bé, si la mort deriva de malaltia comuna, no sobrevinguda després del vincle conjugal, s'exigeix que el matrimoni s'hagi celebrat amb un any d'antelació com a mínim a la data de la mort o, alternativament, l'existència de fills comuns. Aquesta durada del vincle matrimonial no s'exigeix quan en la data de celebració del matrimoni s'acredités un període de convivència amb el causant que, sumat al de durada del matrimoni, hagi superat els dos anys (art. 174.1 LGSS).

En cas de **separació** o **divorci**, la prestació de viduïtat correspon a qui sigui o hagi estat cònjuge legítim en proporció amb el temps de convivència, **sempre que es donin els requisits següents**:

- Que amb la mort s'hagi extingit la pensió compensatòria que descriu l'article 97 CC (prevista per a supòsits de separació o divorci que porti un desequilibri econòmic).
- Que no hagi contret noves núpcies o constituït una parella de fet en els termes previstos en la LGSS (vegeu a continuació).

#### Matrimoni i viduïtat

La referència al matrimoni s'estén a qualsevol matrimoni que es pugui celebrar a l'empara del règim jurídic vigent, incloent-hi, per tant, els del mateix sexe.

#### Viduïtat i ritu gitano

A efectes de la pensió de viduïtat, el Tribunal Europeu de Drets Humans ha atorgat validesa i plena eficàcia al matrimoni contret sota el ritu gitano (STEDH 8 de desembre 2009).

En cas de nul·litat matrimonial, la pensió correspon al supervivent al qual s'hagi reconegut el dret a la indemnització destinada al cònjuge de bona fe el matrimoni del qual ha estat declarat nul havent existit convivència conjugal (art. 98 CC), sempre que no hagi contret noves núpcies o hagi constituït una parella de fet.

Si es presenten diversos beneficiaris divorciats (perquè s'han produït diversos divorcis) la pensió s'ha de repartir entre els que hagin estat cònjuges legítims proporcionalment al temps de convivència amb el difunt.

Si el mort està casat en el moment del fet causant, o bé ha constituït una parella de fet (de conformitat amb els requisits que preveu la LGSS) i, al seu torn, es presenten un o diversos divorciats beneficiaris, la regla és la següent:

- La pensió de viduïtat correspon al cònjuge supervivent o a qui està unit al causant en el moment de la mort.
- D'aquesta pensió s'ha de retreure la part proporcional corresponent al període de convivència dels que hagin estat cònjuges legítims (divorciats).
- Com a mínim, el cònjuge supervivent, o qui estigui unit al causant en el moment de la mort, té dret al 40% de la pensió.

#### **b) Viduïtat derivada de parella de fet**

És beneficiari de la pensió de viduïtat derivada de parella de fet el supervivent. No obstant això, és important advertir que, a efectes de la LGSS, es considera parella de fet "la constituïda, amb una relació d'afectivitat anàloga a la conjugal, pels qui, no trobant-se impeditos per contreure matrimoni, no tinguin un vincle matrimonial amb cap altra persona i acreditin, mitjançant el corresponent certificat d'empadronament, una convivència estable i notòria amb caràcter immediat a la mort del causant i amb una durada ininterrompuda no inferior a cinc anys (art. 174.3 LGSS).

L'existència de parella de fet s'acredita mitjançant un certificat de la inscripció en algun dels registres específics existents a les comunitats autònomes o ajuntaments del lloc de residència o mitjançant un document públic en què consti la constitució de la parella esmentada. Tant la inscripció esmentada com la formalització del corresponent document públic s'han d'haver produït amb una antelació mínima de dos anys respecte a la data de la mort del causant (art. 174.3 LGSS).

El dret a percebre aquesta pensió de viduïtat, a diferència dels presumptes derivats de vincle matrimonial, està condicionat a l'acreditació d'una situació de necessitat econòmica del supervivent (descrita en l'article 174.3 LGSS). A més, la percepció de la prestació es manté mentre persisteixi aquesta situació de necessitat (art. 174.3 LGSS).

## **2) Prestació**

La quantia de la pensió de viduïtat és el resultat d'aplicar a la base reguladora un percentatge.

#### Compatibilitat amb el treball

La pensió de viduïtat és compatible amb qualsevol treball del cònjuge supervivent (art. 179.1 LGSS), amb les particularitats que plantegen els casos derivats de parelles de fet.

a) La base reguladora varia en funció de les circumstàncies següents:

- Si deriva d'accident de treball o malaltia professional, es té en compte el salari real (de la mateixa manera que en les pensions d'incapacitat permanent).
- Si deriva de malaltia comuna o accident no laboral, la base reguladora és el quocient que resulti de dividir per 28 la suma de les bases de cotització del causant durant un període ininterromput de 24 mesos, elegits dins els quinze anys immediatament anteriors a la data del fet causant de la pensió.
- Si el causant és pensionista de jubilació o incapacitat permanent, la base reguladora és la mateixa que va servir per a determinar aquesta pensió.

b) El percentatge aplicable a la base reguladora és el 52%, i es pot ampliar al 70% si el beneficiari acredita no superar un determinat nivell de rendes i té càrregues familiars.

c) En tot cas, l'import de la pensió de viduïtat no pot ser inferior a determinades quanties que s'actualitzen anualment (i que varien en funció de l'edat del beneficiari, de si té càrregues familiars o una discapacitat).

d) En el supòsit que el cònjuge supervivent no pugui accedir al dret a pensió de viduïtat perquè no acredita que el seu matrimoni amb el causant ha tingut una durada d'un any o, alternativament, per la inexistència de fills comuns i que reuneixi la resta de requisits, té dret a una prestació temporal en una quantia igual a la de la pensió de viduïtat que li hauria correspost i amb una durada de dos anys (**pensió de viduïtat temporal**).

### 3) Dinàmica de la prestació

El dret a la pensió de viduïtat és imprescriptible i vitalici (art. 178 LGSS; i art. 7 Ordre 13 de febrer 1967), llevat que es tracti d'una pensió de viduïtat temporal.

El dret a la prestació és efectiu des de la data de la mort del causant (art. 3 Ordre 13 de febrer 1967).

La gestió amb caràcter general i el pagament corresponen a l'INSS quan la mort derivi d'una malaltia comuna, accident no laboral o malaltia professional. Si la mort deriva d'un accident de treball, el pagament correspon a l'INSS o a la Mutua d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social. Si es tracta de pensions, el pagament el fa l'INSS, amb la constitució prèvia per la mútua del valor actual del capital cost de la pensió corresponent.

### 4) Extinció

La pensió de viduïtat s'extingeix en els supòsits següents (art. 11 Ordre 13 de febrer 1967):

- Per contreure noves núpcies o constituir una parella de fet (art. 174.4 LGSS), llevat que el beneficiari de la pensió de viduïtat tingui més de 61 anys o menor d'aquesta edat, sempre que, en aquest últim cas, tinguin reconeguda també una pensió d'incapacitat permanent, en el grau d'incapacitat absoluta o de gran invalidesa, o acreditin una minusvalidesa en un grau igual o superior al 65%. A més, han d'acreditar que no superen un determinat nivell de rendes (Decret 1465/2001).
- Per declaració en sentència ferma de culpabilitat del beneficiari en la mort del causant.
- Per mort del beneficiari.
- Perquè es comprova que el treballador desaparegut en accident no va morir.

### 9.11.3. Pensió d'orfanat

#### 1) Beneficiaris

Són beneficiaris de la pensió d'orfanat en règim d'igualtat cada un dels fills (natural o adoptiu) del causant, sigui quina sigui la naturalesa de la seva filiació, sempre que, en morir el causant, siguin menors de 21 anys o tinguin una incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa (art. 175.1 LGSS i STS 28 d'abril 1999, RJ 4653).

També pot ser beneficiari el fill del causant si no efectua un treball lucratiu per compte d'altri o propi, o quan, tot i fer-lo, els ingressos que obtingui siguin inferiors, en còmput anual, a la quantia vigent per al SMI, sempre que en la data de defunció del causant, sigui menor de 25 anys.

Si l'orfe està cursant estudis i compleix 25 anys durant el transcurs del curs escolar, la percepció de la pensió d'orfanat es manté fins al dia primer del mes immediatament posterior al de l'inici del següent curs acadèmic.

De totes maneres, s'ha de tenir en compte que, d'acord amb la DT 6a. bis LGSS, quan sobrevisqui un dels progenitors, el límit d'edat determinant de la condició de beneficiari de la pensió d'orfanat és aplicable a partir de l'1 de gener de 2014. Fins a arribar a aquesta data, es preveuen els límits transitoris següents:

- a) Durant l'any 2012, de 23 anys.
- b) Durant l'any 2013, de 24 anys.

Aquestes regles transitòries, però, no són aplicables als orfes que presentin una discapacitat en un grau igual o superior al 33%, als quals és aplicable el límit de 25 anys d'edat.

També tenen dret els fills que el cònjuge supervivent hagi portat al matrimoni, sigui quina sigui la naturalesa de la seva filiació, si es donen les circumstàncies següents (art. 9.3 Decret 1647/1997):

- Que el matrimoni s'hagi celebrat amb dos anys d'antelació a la data de la mort del causant.

- Que es provi que conviuen amb el causant i a càrrec seu.
- Que no tinguin dret a cap altra pensió de la Seguretat Social.
- Que no tinguin familiars amb obligació de prestar-los aliments.

## 2) Prestació

La quantia de la pensió de viduïtat és el resultat d'aplicar a la base reguladora un percentatge.

a) La base reguladora es calcula aplicant les mateixes regles que a la pensió de viduïtat.

b) A cada orfe correspon l'equivalent al 20% de la base reguladora.

En els casos d'orfandat absoluta, la pensió s'incrementa amb la pensió de viduïtat, i aquest increment es reparteix entre els orfes amb dret a pensió a parts iguals.

c) En cas que es presentin pensions de viduïtat i orfanat, la suma de totes no pot superar el 100% de la base reguladora (art. 179.4 LGSS). No obstant això, si se supera el percentatge, la rebaixa s'ha d'aplicar per igual sobre les pensions d'orfandat i no sobre la de viduïtat, que té preferència (art. 21.3 Ordre 13 de febrer 1967).

Límit que es pot ultrapassar si s'aplica el 70% a la pensió de viduïtat (en aquest cas, la suma de les pensions d'orfandat no pot superar el 48% de la base reguladora; per tant, s'arribaria al 118% de la base reguladora –art. 179.4 LGSS–).

d) De la mateixa manera que en la pensió de viduïtat, la pensió d'orfandat no pot ser inferior a determinades quanties que s'actualitzen anualment (i que varien en funció del tipus d'orfandat, nombre de beneficiaris, la seva edat, i el fet de si el beneficiari té o no una discapacitat).

## 3) Dinàmica de la prestació

El dret a la prestació és efectiu des de la data de la mort del causant (art. 3 Ordre 13 de febrer 1967). La prestació s'abona directament a l'orfe que tingui més de divuit anys o, si és menor d'aquesta edat, a qui tingui al seu càrrec el beneficiari (art. 175.3 LGSS i art. 11 Decret 1647/1997).

Pel que fa a la gestió i al pagament, s'hi apliquen les mateixes regles que per a la pensió de viduïtat.

## 4) Extinció

La pensió d'orfandat s'extingeix en els supòsits següents (art. 21 Ordre 13 de febrer 1967):

- Complir l'edat mínima fixada en cada cas (vegeu més amunt), llevat que en aquest moment tingui reduïda la seva capacitat de treball en un percentatge valorat en un grau d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa.
- Cessar en la incapacitat que li atorgava el dret a la pensió.
- Adopció.
- Contreure matrimoni, llevat que estigui afectat per incapacitat absoluta o gran invalidesa.
- Mort.
- Que es comprovi que el treballador desaparegut no va morir en accident.

#### **9.11.4. Prestacions en favor de familiars**

Tenen dret a aquestes prestacions els familiars per consanguinitat del treballador mort que no puguin accedir a les pensions de viduïtat o orfandat (art. 176.1 LGSS). Es distingeix entre la pensió (vitalícia) i el subsidi (temporal).

#### **Pensió en favor de familiars**

Tenen dret a la pensió en favor de familiars:

- **Néts i germans**, orfes de pare, menors de divuit anys (o de 22 anys si no fan un treball lucratiu per compte propi o d'altri, o, si el fan, els seus ingressos no superen el 75% del SMI) o que tinguin reduïda la seva capacitat de treball en un percentatge valorat en el grau d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa (a més, s'exigeix que conviessin amb el causant, i, a càrrec seu, almenys amb dos anys d'antelació a la mort d'aquell, que no tinguin dret a pensió pública ni tampoc mitjans de subsistència i no quedin familiars amb obligació i possibilitat de prestar-los aliments, segons la legislació civil –art. 22.1 Ordre 13 de febrer 1967–).
- **Fills o germans** de beneficiaris de pensions contributives de jubilació i incapacitat, sempre que hagin conviscut amb el causant i al seu càrrec, que tinguin més de quaranta-cinc anys i solters, divorciats o vidus, que acreditin una dedicació prolongada a cura del causant, i que no tinguin mitjans propis de vida (art. 176.2 LGSS).
- **Mares i àvies** que siguin solteres, vídues, casades, divorciades o separades, els marits de les quals estiguin impossibilitats per a tot treball o tinguin més de 60 anys (art. 22.1 Ordre 13 de febrer 1967).

- **Pares i avis** que hagin complert els 60 anys d'edat o siguin impossibilitats permanents absoluts (art. 22.1 Ordre 13 de febrer 1967).

### 1) Prestació

La quantia de la pensió en favor de familiars és el resultat d'aplicar a la base reguladora un percentatge.

a) La base reguladora es calcula aplicant les mateixes regles que a la pensió de viduïtat.

b) La quantia de la prestació és el resultat d'aplicar un 20% a la base reguladora.

c) La quantia de la pensió en favor de familiars (computant totes les pensions per mort i supervivència) no pot superar el 100% de la base reguladora. Tenint en compte que la pensió de viduïtat té preferència sobre les d'orfandat, i aquestes sobre les pensions en favor de familiars (art. 179.4 LGSS), és possible que a la pràctica, desapareguin.

d) Igual que la resta de prestacions per mort i supervivència, la pensió en favor de familiars no pot ser inferior a determinades quanties que s'actualitzen anualment (i que, en general, varien en funció del nombre de beneficiaris i de la seva edat).

### 2) Dinàmica de la prestació

S'hi apliquen les mateixes regles que per a les pensions de viduïtat i orfanat.

Pel que fa a la gestió i al pagament, s'hi apliquen les mateixes regles que per a la pensió de viduïtat.

### 3) Extinció

La pensió d'orfandat en favor de familiars s'extingeix en els supòsits següents (art. 24 Ordre 13 de febrer 1967):

- La dels néts i germans s'extingeix per les mateixes causes que les assenyalades per a la pensió d'orfandat.
- La dels ascendents, fills i germans, s'extingeix per contreure matrimoni, per mort i quan es comprova que el treballador desaparegut en accident no va morir.



## **Subsidi en favor de familiars**

Tenen dret al **subsidi** en favor de familiars els fills i germans que en la data del fet causant tinguin més de 22 anys d'edat, solters, vidus, separats judicialment o divorciats, i que acreditin (art. 25 Ordre 13 de febrer 1967):

- Que han conviscut amb el causant i a càrrec seu, almenys amb dos anys abans de la mort d'aquell.
- Que no tinguin dret a una pensió pública.
- Que no tinguin mitjans de subsistència i no quedin familiars amb obligació i possibilitat de prestar-los aliments, segons la legislació civil.

### **1) Prestació**

La quantia de la prestació és el resultat d'aplicar un 20% a la base reguladora, calculada segons les regles de la pensió de viduïtat, durant un període de 12 mesos (art. 26 Ordre 13 de febrer 1967).

### **2) Dinàmica de la prestació**

S'hi apliquen les mateixes regles que per a les pensions de viduïtat i orfandat.

Pel que fa a la gestió i al pagament, s'hi apliquen les mateixes regles que per a la pensió de viduïtat.

### **3) Extinció**

El subsidi d'orfandat en favor de familiars s'extingeix en els supòsits següents (art. 27 Ordre 13 de febrer 1967):

- Exhauriment del període de durada fixat com a màxim.
- Mort.

## **9.11.5. Indemnitzacions especials a tant alçat**

En els supòsits de mort causada per accident de treball o malaltia professional, el cònjuge supervivent i els orfes que reuneixin els requisits per a tenir accés a la pensió de viduïtat i orfandat, tenen dret a una indemnització complementària (art. 177 LGSS i art. 28 Ordre 13 de febrer 1967).

Si no hi ha altres familiars amb dret a la pensió de viduïtat o orfandat, els pares del mort que visquin a les seves expenses i que no tinguin dret a la pensió en favor de familiars poden ser beneficiaris d'aquesta indemnització (art. 177.2 LGSS).

L'import d'aquesta indemnització és el resultat de multiplicar la base reguladora de la pensió de viduïtat per sis (per al vidu) o per un (per als orfes) –art. 29 Ordre 13 de febrer 1967.

## 9.12. Desocupació

Es troben en la contingència de desocupació els que, tot i poder i voler treballar, perden la feina o veuen reduïda la seva jornada ordinària de treball (art. 203. LGSS).

### 1) Beneficiaris

Són beneficiaris de la prestació per desocupació contributiva els treballadors per compte d'altri inclosos en el règim general de la Seguretat Social, i els treballadors per compte d'altri inclosos en els règims especials de la Seguretat Social que el tinguin previst (art. 205 LGSS).

L'accés a la prestació per desocupació està condicionat al compliment dels requisits següents (art. 207 LGSS):

a) Estar afiliat i en alta en la Seguretat Social, o en situació assimilada a l'alta en els casos que es determinin per reglament.

b) Tenir cobert un període mínim de cotització de 360 dies dins els sis anys anteriors al fet causant (art. 210 LGSS).

c) Estar en situació legal de desocupació. En termes generals, aquesta situació es dona en els supòsits següents (art. 208.1 LGSS):

- extinció per l'arribada del termini o condició;
- extinció del contracte durant el període probatori a instància de l'empresari;
- resolució del contracte per decisió empresarial per causes imputables (acomiadament) o no imputables al treballador (per exemple, en virtut d'un expedient de regulació d'ocupació);
- suspensió de la relació de treball o reducció de la jornada de treball (entre un 10% i un 70%), motivada per causes d'empresa i efectuades en virtut d'un expedient de regulació d'ocupació, o bé acordada per una decisió judicial en el si d'un procés concursal. També tenen dret les treballadores que es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctimes de violència de gènere;

En aquest sentit s'ha de fer una distinció entre la **desocupació total** i la **parcial** (art. 203.2 i 3 LGSS):

La desocupació és total quan el treballador cessa, amb caràcter temporal o definitiu, en l'activitat que estava duent a terme i, consegüentment, és privat del seu salari. A aquests efectes, s'entén per desocupació total el cessament total del treballador en l'activitat per dies complets, continuats o alterns, durant, almenys, una jornada ordinària de treball, en virtut de suspensió temporal de contracte o reducció temporal de jornada, ordenats en virtut d'un expedient de regulació d'ocupació (ex art. 47 ET).

La desocupació és parcial quan el treballador vegi reduïda temporalment la seva jornada diària ordinària de treball, entre un mínim d'un 10% i un màxim d'un 70%, sempre que el salari sigui objecte d'una reducció anàloga. A aquests efectes, s'entén per reducció temporal de la jornada diària ordinària de treball la que decideixi l'empresari a l'empara del que estableix l'article 47 de l'Estatut dels treballadors, sense que hi estiguin compreses les reduccions de jornades definitives o que s'estenguin a tot el període que resta de la vigència del contracte de treball.

- resolució per jubilació, mort o incapacitat de l'empresari persona física;
- resolució a instància del treballador, per incompliment imputable de l'empresari, o bé com a conseqüència d'una modificació substancial prèvia de les condicions de treball de l'empresari que el perjudiqui o d'una mobilitat geogràfica.

Per tant, no tenen dret a la prestació per desocupació els qui cessen voluntàriament en el treball, o bé els qui no exerceixin accions per a la reincorporació en cas d'acomiadament nul o improcedent o els qui no sol·liciten el seu ingrés en els supòsits de suspensió amb dret a reserva de lloc de treball. Tampoc no queden protegits els que dimiteixen de la seva feina o l'abandonen o els que extingeixen la relació de treball per incapacitat (art. 208.2 LGSS).

**d)** Inscripció com a demandant d'ocupació i acreditació de la disponibilitat per a buscar activament feina i per a acceptar una col·locació adequada amb la subscripció del compromís d'activitat (art. 209.1, 207.c i 231 LGSS).

S'entén per **compromís d'activitat** (art. 231.2 LGSS) el que adquireixi el sol·licitant o beneficiari de les prestacions de buscar activament feina, acceptar una col·locació adequada i participar en accions específiques de motivació, informació, orientació, formació, reconversió o inserció professional per a incrementar la seva ocupabilitat, i de complir la resta d'obligacions que preveu l'article 231 LGSS. En aquest sentit, s'ha de tenir en compte que el Servei Públic d'Ocupació estatal i els serveis públics d'ocupació autonòmics requeriran els beneficiaris de prestacions per desocupació perquè acreditin davant ells, en la forma que determinin en el marc de la col·laboració mútua, la realització d'actuacions dirigides a la seva reinserció laboral o a la millora de la seva ocupabilitat. La no-acreditació té la consideració d'incompliment del compromís d'activitat.

S'entén per **col·locació adequada** (art. 231.3 LGSS) la professió demanada pel treballador; també aquella que es correspongui amb la seva professió habitual o qualsevol altra que s'ajusti a les seves aptituds físiques i formatives. En tot cas, s'entén per col·locació adequada la coincident amb l'última activitat laboral que s'hagi exercit, sempre que la seva durada hagi estat igual o superior a tres mesos. Transcorregut un any de percepció ininterrompuda de les prestacions, a més de les professions anteriors, també es poden considerar adequades altres col·locacions que, segons el parer del Servei Públic d'Ocupació, puguin ser exercides pel treballador.

La col·locació s'entén adequada quan s'ofereixi a la localitat de residència habitual del treballador o en una altra localitat situada en un radi inferior a 30 quilòmetres des de la localitat de la residència habitual, llevat que el treballador acreditati que el temps mínim per al desplaçament, d'anada i tornada, supera el 25% de la durada de la jornada diària de treball, o que el cost del desplaçament impliqui una despesa superior al 20% del salari

mensual, o quan el treballador tingui possibilitat d'allotjament apropiat al lloc de nova ocupació.

La col·locació que s'ofereixi al treballador s'entén adequada tenint en compte la durada del treball, indefinida o temporal, o de la jornada de treball a temps complet o parcial. A més, aquesta col·locació, perquè es consideri adequada, ha d'implicar un salari equivalent a l'aplicable al lloc de treball que s'ofereixi, amb independència de la quantia de la prestació a què tingui dret el treballador, o encara que es tracti de treballs de col·laboració social.

Per a l'aplicació del que preveuen els paràgrafs anteriors, el servei públic d'ocupació competent ha de tenir en compte les circumstàncies professionals i personals de l'aturat, i la conciliació de la seva vida familiar i laboral, l'itinerari d'inserció fixat, les característiques del lloc de treball que s'ofereix, l'existència de mitjans de transport per al desplaçament i les característiques dels mercats locals d'ocupació.

El salari corresponent a la col·locació perquè aquesta es consideri adequada no pot ser, en cap cas, inferior al salari mínim interprofessional una vegada descomptades d'aquell les despeses de desplaçament.

e) No tenir l'edat exigida per a tenir accés a l'edat de jubilació, llevat que no es reuneixin els requisits per a tenir accés a aquesta prestació.

## 2) Prestació

La prestació per desocupació comprèn (art. 206 LGSS):

- el subsidi per desocupació;
- abonament de les cotitzacions a la Seguretat Social de l'empresa;
- accions específiques de formació, perfeccionament, orientació, reconversió i inserció professional en favor dels treballadors aturats i les que tinguin per objecte el foment de l'ocupació estable.

La **quantia** del subsidi és el resultat d'aplicar a la base reguladora un percentatge variable.

a) La base reguladora és la mitjana de la base per la qual s'hagi cotitzat per aquesta contingència durant els 180 últims dies últims d'ocupació sense incloure-hi les hores extraordinàries (art. 211 LGSS).

b) Els percentatges són els següents:

- el 70% durant els primers 180 dies,
- el 50% a partir del 181 dia.

c) No obstant això, l'import de la prestació és limitat, ja que **no pot superar** les quantitats següents:

- el 175% de l'IPREM incrementat en un sisè,
- el 200% de l'IPREM incrementat en un sisè si el beneficiari té un fill a càrrec,

- el 225% de l'IPREM incrementat en un sisè si el beneficiari té més d'un fill a càrrec.

**d) Tampoc no pot ser inferior:**

- al 80% de l'IPREM incrementat en un sisè,
- al 107% de l'IPREM incrementat en un sisè si el beneficiari té fills a càrrec.

La **durada** de la prestació per desocupació està en funció dels períodes d'ocupació cotitzada en els sis anys anteriors a la situació legal de desocupació o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar, d'acord amb l'escala següent (art. 210 LGSS):

Taula 7. Període de cotització i de prestació

Període de cotització (en dies)	Període de prestació (en dies)
Des de 360 fins a 539	120
Des de 540 fins a 719	180
Des de 720 fins a 899	240
Des de 900 fins a 1.079	300
Des de 1.080 fins a 1.259	360
Des de 1.260 fins a 1.439	420
Des de 1.440 fins a 1.619	480
Des de 1.620 fins a 1.799	540
Des de 1.800 fins a 1.979	600
Des de 1.980 fins a 2.159	660
Des de 2.160	720

### 3) Dinàmica de la prestació

Les persones que compleixin els requisits previstos per tenir accés a la prestació per desocupació han de sol·licitar a l'entitat gestora competent el reconeixement del dret a les prestacions en el termini de quinze dies següents a partir de la situació legal de desocupació (art. 209.1 LGSS).

Si es presenta la sol·licitud transcorregut el termini de quinze dies esmentat, tenen dret al reconeixement de la prestació a partir de la data de la sol·licitud i perden tants dies de prestació com hi hagi entre la data en què hagi tingut lloc el naixement del dret d'haver sol·licitat en el termini establert i en la forma escaient i aquella en què efectivament es va formular la sol·licitud (art. 209.2 LGSS).

La sol·licitud requereix la inscripció com a demandant d'ocupació si aquesta no s'ha efectuat prèviament. Així mateix, en la data de la sol·licitud s'ha de subscriure el compromís d'activitat (art. 209.1 LGSS).

#### 4) Extinció

El dret a la percepció de la prestació per desocupació s'extingeix en els casos següents (art. 213 LGSS):

- exhauriment del termini de durada de la prestació;
- imposició de sanció en els termes previstos en la LISOS (art. 17, 25, 26 i 47);
- realització d'un treball per compte d'altri, d'una durada igual o superior a dotze mesos, o realització d'un treball per compte propi, per un temps igual o superior a vint-i-quatre mesos o igual o superior a seixanta mesos en el supòsit de treballadors per compte propi menors de 30 anys d'edat que siguin alta inicial en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms o en el règim especial dels treballadors del mar;
- compliment per part del titular del dret de l'edat ordinària de jubilació, llevat que no reuneixi els requisits per a tenir accés a aquesta prestació;
- passar a ser pensionista de jubilació o d'invalidesa permanent en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual i incapacitat permanent absoluta per a tot treball o gran invalidesa (en aquests casos d'invalidesa, no obstant això, el beneficiari pot optar per la prestació més favorable);
- trasllat de residència a l'estranger, excepte en els casos que es determinin per reglament;
- renúncia voluntària al dret.

## Resum

La Seguretat Social és una tècnica específica de protecció davant els "riscos socials", que tracta de garantir la seguretat econòmica dels ciutadans i està intrínsecament unida a la idea d'Estat social, constitucionalment reconegut en l'article 1 CE, i als conceptes de solidaritat, redistribució de la riquesa i igualtat efectiva.

Un sistema de la Seguretat Social és una estructura d'organització social sotmesa a un dinamisme històric constant, que el manté en un estat de transformació freqüent i intensa.

En resposta als principis que descriu l'article 41 CE, el sistema de la Seguretat Social regulat en la LGSS respon a un principi de publicació de la gestió i de suficiència i, en resposta al principi d'universalitat subjectiva i generalitat objectiva, s'estructura en dos nivells: un de contributiu (de base professional) i un altre de no contributiu o assistencial; això no solament determina àmbits de protecció diversos, sinó també sistemes de finançament diferenciats.

D'altra banda, el braç contributiu està fragmentat, ja que es distingeix entre un règim general i diversos règims especials. La inclusió en cada un d'aquests règims és obligatòria i és determinada per l'activitat professional que es dugui a terme.

A fi de descriure l'acció protectora del règim general, és important reiterar la importància dels diversos aspectes que integren els actes d'enquadrament, i la tipologia de contingències (accident o malaltia professionals o comuns) que cobreix el sistema, ja que aquestes últimes predeterminen els requisits per a tenir accés a cada una de les prestacions que aquest preveu.





## Activitats

1. El senyor Hernández, de 56 anys, solter i sense fills, amb un contracte indefinit de suport als emprenedors (subscrit l'1 de juliol 2013), com a enginyer que presta els seus serveis a Tarragona percep les remuneracions següents durant el mes d'octubre de 2013.

L'empresa, un laboratori farmacèutic, es dedica a la recerca i el desenvolupament, i el senyor Hernández presta els seus serveis a les oficines de l'empresa.

Percepcions	Euros
Salari	1.300 €
Plus de distància	116,50 €
Hores extraordinàries (no força major)	900 €
Plus de conveni	250 €
Plus d'idiomes	150 €
Incentiu a la producció	350 €

- Al llarg de l'any té dret a dues pagues extraordinàries de 2.050 €, que es prorrategen mensualment.
- En finalitzar l'any 2013, se li abonarà una quantitat de 1.200 € en concepte de repartiment de beneficis, que es prorrateja mensualment.
- Durant tres dies, l'empresa l'ha destinat a Cadis, on pernocta, i li abona 66,34 €/dia.

Calcula les quotes de cotització a càrrec de l'empresari i del treballador.

2. La senyora Matas, treballadora de 34 anys i amb un contracte per temps indefinit i a jornada completa, enginyera tècnica (grup de cotització 2) en una editorial, durant el mes de setembre de 2013 percep les remuneracions següents (pagues extres prorratejades):

Percepcions	Euros
Salari	1.600 €
Plus de conveni	220 €
Plus de transport urbà	166,50 €
Hores extraordinàries	200 €

La senyora Matas ha estat contractada l'1 de febrer 2010 i té un fill d'un any i mig.

L'empresa, segons el que preveu el conveni col·lectiu, contribueix a pagar els estudis relacionats amb les aficions dels seus treballadors amb 100 € mensuals; i la llar d'infants dels fills dels seus empleats menors de 2 anys, amb 300 € mensuals. Encara que sempre presta els seus serveis a l'oficina de l'empresa, excepcionalment, la Sra. Matas ha anat a París per motius de treball, i ha tornat el mateix dia, per la qual cosa ha percebut 341,35 € per les despeses de manutenció. A més, la senyora Matas, en les seves estones lliures, assisteix a classes de pintura a l'oli.

- Calcula les quotes de cotització a càrrec del treballador.
- L'empresa, es pot acollir a algun tipus de bonificació?

## Solucionari

### 1. Càlcul de la base de cotització per contingències comunes:

Remuneracions computables.

Per meritació del mes	
Salari	1.300 €
Plus conveni	250 €
Plus d'idiomes	150 €
Despeses de mantenició (1)	(3 dies × 13 euros) 39 €
Plus distància (2)	10 €
Incentiu a la producció	350 €
<b>Total</b>	<b>2.099 €</b>

(1). Límit exempt de cotització: 53,34 €/dia. Per tant, 66,34 – 53,34 = 13 (vegeu la taula 3, apartat 7.2.2).

(2). Límit exempt de cotització: el 20% de l'indicador públic de renda d'efectes múltiples (IPREM) per a l'any 2013 (532,51 €/mes × 20% = 106,50 €). Per tant, 116,50 € – 106,50 € = 10 € (vegeu la taula 3, apartat 7.2.2).

Per prorrata de pagues extraordinàries i altres conceptes	
Pagues extraordinàries	(2.100 × 2) 4.200 €
Beneficis	1.200 €
<b>Total</b>	<b>(4.200 + 1.200/12) 450 €</b>
<b>Total remuneracions</b>	<b>(2.099 € + 450 €) 2.549 €</b>

Com que la quantitat obtinguda no supera la base màxima del grup de cotització 1 a què pertany (1.051,50 € mínim i 3.425,70 € màxim), l'import computable és 2.549 €.

### Càlcul base de cotització per contingències professionals:

La base de cotització per a accidents de treball i malalties professionals és la mateixa que per a les contingències comunes, però s'hi han d'afegir les hores extraordinàries.

$$2.549 € + 900 € = 3.449 €$$

Com que la quantitat obtinguda (3.449 €) supera el límit màxim (3.425,70 €), l'import computable és 3.425,70 €.

### Càlcul base de cotització per desocupació, fons de garantia salarial i formació professional:

La base de cotització d'aquestes partides coincideix amb la base per a contingències professionals (3.425,70 €).

### Cotització contingències comunes:

- Empresari: 2.549 € × 23,60% = 601,57 €
- Treballador: 2.549 € × 4,70% = 119,80 €

Total: 601,57 € + 119,80 € = 721,37 €

#### Cotització per contingències professionals:

S'hi aplica la tarifa de primes que estableix la disposició addicional 4a. de la Llei 42/2006 (referència base de dades Aranzadi: RCL 2006/2324). Encara que l'activitat de l'empresa queda integrada en l'apartat 72, s'ha d'entendre que el senyor Hernández és "personal en treballs exclusius d'oficina" (grup a). Per tant, s'hi aplica:

Incapacitat temporal: 3.425,70 € × 0,65% = 22,26 €

IMS: 3.425,70 € × 0,35% = 11,99 €

Total: 22,26 € + 11,99 € = 34,25 €

#### Cotització per desocupació, fons de garantia salarial i formació professional:

- *Desocupació*. Tipus aplicable: 7,05% (general, ja que es tracta d'un contracte indefinit); 5,50% de l'empresari i 1,55% del treballador.

Total: 3.425,70 € × 7,05% = 241,51 €

- *Fons de garantia salarial*. Tipus aplicable: 0,20% (a càrrec de l'empresa exclusivament).

Total: 3.425,70 € × 0,20% = 6,85 €

- *Formació professional*. Tipus aplicable: 0,70%: 0,60 a càrrec de l'empresa i 0,10 a càrrec del treballador.

Total: 3.425,70 € × 0,70% = 23,98 €

#### Cotització per hores extraordinàries:

Les hores extraordinàries estan subjectes a una cotització addicional.

Tipus aplicable: En la mesura que no són hores extraordinàries motivades per força major, s'hi aplica el tipus següent: 28,30%; 23,60% per a l'empresari i 4,70% per al treballador.

Total: 900 € × 28,30% = 254,70 €

#### Bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social:

En la mesura que va ser contractat amb un contracte indefinit de suport als emprenedors i té una edat superior a 45 anys, té dret a una bonificació en la quota empresarial a la Seguretat Social, de 108,33 euros/mes (1.300 euros/any) durant tres anys.

Total quota empresarial		
Concepte cotitzable	Aportació empresarial	Euros
Contingències comunes	el 23,60% de 2.549 €	601,56 €
Contingències professionals	el 1% de 3.425,70 €	34,25 €
Desocupació	el 5,50% de 3.425,70 €	188,41 €
Fons de garantia salarial	el 0,20% de 3.425,70 €	6,85 €
Formació professional	el 0,60% de 3.425,70 €	20,55 €
Hores extraordinàries	el 23,60% de 900 €	212,40 €
<b>Total</b>		<b>1.064,02 €</b>

Per tant, la quantitat que ha de pagar l'empresari és de 955,69 € (1.064,02 € - 108,33 €).

#### 2.a) Càlcul de la base de cotització per contingències comunes:

Remuneracions computables.

Remuneracions computables	
Salari	1.600 €
Plus conveni	220 €
Despeses de mantenició (1)	293,27 €
Despeses estudis aficions (2)	100 €
Plus de transport urbà (3)	60 €
<b>Total remuneracions (4)</b>	<b>2.273,27 €</b>

(1). Límit exempt de cotització: 293,27 €/dia (341,35 € – 48,08 €) (vegeu la taula 3, apartat 7.2.2).

(2). Es considera que es tracta d'una retribució en espècie establerta pel conveni col·lectiu, i, per tant, computa tot el seu import (vegeu la taula 3, apartat 7.2.2).

(3). Límit exempt de cotització: el 20% de l'IPREM per a l'any 2013 (532,51 €/mes x 20% = 106,50 €). Per tant, 166,50 € – 106,50 € = 60 € (vegeu la taula 3, apartat 7.2.2).

(4). Les despeses de la llar d'infants en queden excloses (vegeu la taula 3, apartat 7.2.2).

Aquest import (2.273,27 €) no supera la base màxima del seu grup de cotització (el núm. 2; 3.425,70), per la qual cosa la base de cotització per contingències comunes són 2.273,27 €.

#### **Càlcul de la base de cotització per contingències professionals (malaltia professional i accident de treball):**

En aquest cas, s'hi inclouen les hores extraordinàries.

$$2.273,27 \text{ €} + 200 \text{ €} = 2.473,27 \text{ €}$$

Import que no supera la base màxima del seu grup (3.425,70 €), per la qual cosa la base de cotització per contingències professionals és 2.473,27 €.

#### **Càlcul de la base de cotització per desocupació, fons de garantia salarial i formació professional:**

La base de cotització per aquestes contingències és la mateixa que per a les contingències professionals.

#### **Cotització per contingències comunes:**

Durant l'any 2013, el tipus de cotització és el 28,30%, del qual el 4,70% és a càrrec del treballador.

$$2.273,27 \text{ €} \times 4,70\% = 106,84 \text{ €}$$

#### **Cotització per contingències professionals i fons de garantia salarial:**

El treballador no cotitza per aquestes contingències.

#### **Cotització per desocupació i formació professional:**

- *Desocupació*: durant l'any 2013, el tipus de cotització és el 7,05%, del qual l'1,55% és a càrrec del treballador.

$$2.473,27 \text{ €} \times 1,55\% = 38,33 \text{ €}$$

- *Formació professional*: durant l'any 2013, el tipus de cotització és el 0,70%, del qual el 0,10% és a càrrec del treballador.

$$2.473,27 \text{ €} \times 0,10\% = 2,47 \text{ €}$$

#### Cotització addicional per hores extraordinàries:

En aquest cas, com que no es tracta d'hores extraordinàries per força major, el tipus de cotització és del 28,30%, del qual el 4,70% és a càrrec del treballador.

$$200\text{€} \times 4,70\% = 9,40 \text{ €}$$

#### Total:

<b>Total quota treballador</b>		
Concepte cotitzable	Aportació treballador	Euros
Contingències comunes	el 4,70% de 2.273,27 €	106,84 €
Desocupació	l'1,55% de 2.473,27 €	38,33 €
Formació professional	el 0,10% de 2.473,27 €	2,47 €
Hores extraordinàries	el 4,70% de 200 €	9,40 €
<b>Total</b>		<b>157,04 €</b>

2.b) A diferència d'altres plans de foment de l'ocupació (per exemple, art. 2.1.b Llei 43/2006), l'empresa no té dret a aplicar cap de tipus de bonificació, en la mesura que no ha subscrit un contracte indefinit de suport als emprenedors.

## Abreviatures

**CE** *f* Constitució espanyola de 1978.

**Decret Llei 10/2010** *m* Decret Llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per la reforma del mercat de treball.

**Decret 8/2008** *m* Decret 8/2008, d'11 de gener, pel qual es regula la prestació per raó de necessitat a favor dels espanyols residents a l'exterior i retornats.

**Decret 9/1996** *m* Decret 9/1996, de 15 de gener, pel qual es regula la selecció dels efectes i accessoris, el seu finançament amb fons de la Seguretat Social o fons estatals afectes a la sanitat i el seu règim de subministrament i dispensació a pacients no hospitalitzats.

**Decret 83/1993** *m* Decret 83/1993, de 22 de gener, pel que es regula la selecció dels medicaments a efectes del seu finançament pel sistema nacional de salut.

**Decret 84/1996** *m* Decret 84/1996, de 26 de gener, pel qual s'aprova el Reglament general sobre inscripció d'empreses i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social.

**Decret 295/2009** *m* Decret 295/2009, de 6 de març, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

**Decret 404/2010** *m* Decret 404/2010, de 31 de març, pel qual es regula l'establiment d'un sistema de reducció de les cotitzacions per contingències professionals a les empreses que hagin contribuït especialment a la disminució i prevenció de la sinistralitat laboral.

**Decret 945/1978** *m* Decret 945/1978, de 14 d'abril, pel qual es dóna una nova regulació a l'aportació del beneficiari de la Seguretat Social en la dispensació de les especialitats farmacèutiques.

**Decret 1030/2006** *m* Decret 1030/2006, de 15 de setembre, pel qual s'estableix la cartera de serveis comuns del sistema nacional de salut i el procediment per a la seva actualització. Decret 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del sistema nacional de salut.

**Decret 1088/1989** *m* Decret 1088/1989, de 8 de setembre, pel qual s'estén la cobertura de l'assistència sanitària de la Seguretat Social a les persones sense prou recursos econòmics.

**Decret 1194/1985** *m* Decret 1194/1985, de 17 de juliol, pel qual s'acomoden, a l'empara del que estableix la disposició addicional setena de la Llei 8/1980, de 10 de març, modificada per la Llei 32/1984, de 2 d'agost, les normes sobre anticipació de l'edat de jubilació com a mesura de foment de l'ocupació.

**Decret 1369/2006** *m* Decret 1369/2006, de 24 de novembre, pel qual es regula el programa de renda activa d'inserció per a aturats amb necessitats econòmiques especials i dificultat per trobar feina.

**Decret 1465/2001** *m* Decret 1465/2001, de 27 de desembre, de modificació parcial del règim jurídic de les prestacions de mort i supervivència.

**Decret 1646/1972** *m* Decret 1646/1972, de 23 de juny, per a l'aplicació de la Llei 24/1972, de 21 de juny, en matèria de prestacions del règim general de la Seguretat Social.

**Decret 1647/1997** *m* Decret 1647/1997, de 31 d'octubre, pel qual es despleguen determinats aspectes de la Llei 24/1997, de 15 de juliol, de consolidació i racionalització del sistema de la Seguretat Social.

**Decret 1971/1999** *m* Decret 1971/1999, de 23 de desembre, de procediment per al reconeixement, declaració i qualificació del grau de discapacitat.

**Decret 2064/1995** *m* Decret 2064/1995, de 22 de desembre, pel qual s'aprova el Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social.

**Decret 2766/1967** *m* Decret 2766/1967, de 16 de novembre, pel qual es dicten normes sobre prestacions d'assistència sanitària i ordenació dels serveis mèdics en el règim general de la Seguretat Social.

**Decret 1620/2011** *m* Reial decret 1620/2011, de 14 de novembre, pel qual es regula la relació laboral de caràcter especial del servei de la llar familiar.

**Decret 1364/2012** *m* Reial decret 1364/2012, de 27 de setembre, pel qual es modifica el Reial decret 1971/1999, de 23 de desembre, de procediment per al reconeixement, declaració i qualificació del grau de discapacitat.

**Decret 1192/2012** *m* Reial decret 1192/2012, de 3 d'agost, pel qual es regula la condició d'assegurat i de beneficiari a efectes de l'assistència sanitària a Espanya amb càrrec a fons públics, a través del Sistema Nacional de Salut.

**ET** *m* Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, que aprova el text refós de l'Estatut dels treballadors.

**IMSERSO** *m* Institut de Gent Gran i Serveis Socials.

**INGESA** *m* Institut Nacional de Gestió Sanitària.

**INSS** *m* Institut Nacional de la Seguretat Social.

**ISM** *m* Institut Social de la Marina.

**LGS** *f* Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat.

**LGSS** *m* Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, que aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

**LGSS/74** *m* Decret 2065/1974, de 30 de maig, que aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.

**LISOS** *m* Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, que aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

**Llei 13/1982** *f* Llei 13/1982, de 7 d'abril, d'integració social dels minusvàlids.

**Llei 27/1984** *f* Llei 27/1984, de 26 de juliol, sobre reconversió i reindustrialització.

**Llei 14/1994** *f* Llei 14/1994, d'1 de juny, per la que es regulen les empreses de treball temporal.

**Llei 24/2001** *f* Llei 24/2001, de 27 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.

**Llei 16/2003** *f* Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del sistema nacional de salut.

**Llei 38/2003** *f* Llei 38/2003, de 17 de novembre, general de subvencions.

**Llei 3/2005** *f* Llei 3/2005, de 18 de març, per la qual es reconeix una prestació econòmica als ciutadans d'origen espanyol desplaçats a l'estranger, durant la seva minoria d'edat, com a conseqüència de la Guerra Civil, i que van desenvolupar la major part de la seva vida fora del territori nacional.

**Llei 29/2006** *f* Llei 29/2006, 26 de juliol, de garanties i ús racional dels medicaments i productes sanitaris.

**Llei 39/2006** *f* Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

**Llei 40/2006** *f* Llei 40/2006, de 14 de desembre, de l'Estatut de la ciutadania espanyola a l'exterior.

**Llei 42/2006** *f* Llei 42/2006, de 28 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2007.

**Llei 43/2006** *f* Llei 43/2006, de 29 de desembre, per a la millora del creixement i de l'ocupació.

**Llei 40/2007** *f* Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social.

**Llei 14/2009** *f* Llei 14/2009, d'11 de novembre, per la qual es regula el Programa Temporal de Protecció per Desocupació i Inserció.

**Llei 26/2009** *f* Llei 26/2009, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2010.

**Llei 27/2009** *f* Llei 27/2009, de 30 de desembre, de mesures urgents per al manteniment i el foment de l'ocupació i la protecció de les persones aturades.

**Llei 27/2011** *f* Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de la Seguretat Social.

**Llei 33/2011** *f* Llei 33/2011, de 4 d'octubre, Llei general de salut pública.

**Llei 3/2012** *f* Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral.

**Llei 13/2012** *f* Llei 13/2012, de 26 de desembre, de lluita contra l'ocupació irregular i el frau a la Seguretat Social.

**LO 4/2000** *f* LO 4/2000, d'11 de gener, sobre drets i llibertats dels estrangers a Espanya i la seva integració social.

**LPRL** *f* Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

**MATEP** *f* Mútues d'accidents de treball i malalties professionals.

**Ordre de 13 de febrer de 1967** *f* Ordre de 13 de febrer de 1967, per la qual s'estableixen normes per a l'aplicació i el desplegament de les prestacions de mort i supervivència del règim general de la Seguretat Social.

**Ordre de 15 d'abril de 1969** *f* Ordre de 15 d'abril de 1969, de prestacions per invalidesa en el règim general de la Seguretat Social.

**Ordre de 18 de gener de 1967** *f* Ordre de 18 de gener de 1967, per la qual s'estableixen normes per a l'aplicació i el desplegament de la prestació de vellesa (jubilació) en el règim general de la Seguretat Social.

**Ordre de 25 de novembre de 1966** *f* Ordre de 25 de novembre de 1966, per la qual es regula la col·laboració de les empreses en la gestió del règim general de la Seguretat Social.

**Ordre TAS/874/2007** *f* Ordre TAS/874/2007, de 28 de març, per la qual s'estableixen les bases reguladores de la concessió de subvencions destinades als programes d'actuació per a la ciutadania espanyola a l'exterior i els retornats.

**Ordre TAS/1967/2005** *f* Ordre TAS/1967/2005, de 24 de juny, per la qual s'estableixen les disposicions per al desplegament i l'aplicació de la Llei 3/2005, de 18 de març, per la qual es reconeix una prestació econòmica als ciutadans d'origen espanyol desplaçats a l'estranger, durant la seva minoria d'edat, com a conseqüència de la Guerra Civil, i que van desenvolupar la major part de la seva vida fora del territori nacional.

**RDL 16/2012** *m* Reial decret llei 16/2012, de 20 d'abril, de mesures urgents per a garantir la sostenibilitat del sistema nacional de salut i millorar la qualitat i seguretat de les seves prestacions.

**RDL 20/2012** *m* Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

**RDL 28/2012** *m* Reial decret llei 28/2012, de 30 de novembre, de mesures de consolidació i garantia del sistema de la Seguretat Social.

**RDL 29/2012** *m* Reial decret llei 29/2012, de 28 de desembre, de millora de gestió i protecció social en el sistema especial per a empleats de llar i altres mesures de caràcter econòmic i social.

**RDL 1/2013** *m* Reial decret llei 1/2013, de 25 de gener, pel qual es prorroga el programa de requalificació professional de les persones que esgotin la seva protecció per desocupació i s'adopten altres mesures urgents per a l'ocupació i la protecció social de les persones aturades.

**RDL 4/2013** *m* Reial decret llei 4/2013, de 22 de febrer, de mesures de suport a l'emprenedor i d'estímul del creixement i de la creació d'ocupació.

**RDL 5/2013** *m* Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per a afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment actiu.



**Reial decret 1148/2011** *m* Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, d'aplicació i desenvolupament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per a tenir cura de menors afectats per càncer i una altra malaltia greu.

**SEPEE** *m* Servei públic d'ocupació estatal.

**STC** *f* Sentència del Tribunal Constitucional.

**STS** *f* Sentència del Tribunal Suprem.

**TC** *m* Tribunal Constitucional

**TGSS** *f* Tresoreria General de la Seguretat Social.

## Bibliografia

- Alarcón Caracuel, M. R.** (1999). *La Seguridad Social en España*. Pamplona: Aranzadi.
- Alarcón Caracuel, M. R.; González Ortega, S.** (1991). *Compendio de seguridad social*. Madrid: Tecnos.
- Alonso Olea, M.** (2000). "La Seguridad Social: presente, pasado y futuro". A: Diversos autores. *Cien años de Seguridad Social* (pàg. 159-188). Madrid: Fraternidad-Muprespa.
- Arango Fernández, J.** (1999). *La protección por desempleo en España*. Madrid: CES.
- Barba Mora, A.** (2012). *Incapacidades laborales y Seguridad Social*. Cizur Menor: Thomson Aranzadi.
- Barrada Rodríguez, A.; Gonzalo González, B.** (1998). *La financiación de la protección social en España*. Madrid: CES.
- Beveridge, W.** (1998). *Pleno empleo en una sociedad libre*. Madrid: MTAS.
- Blasco Lahoz, J. F.; López Gandía, J.; Momparler Carrasco, M. A.** (2008). *Curso de seguridad social*. València: Tirant lo Blanch.
- Blasco Lahoz, J. F.** (2011). *Protección de las personas en situación de desempleo*. València: Tirant lo Blanch.
- Blasco Lahoz, J. F.** (2012). *La protección por cese de actividad en el régimen especial de trabajadores autónomos*. València: Tirant lo Blanch.
- Calvo Ortega, R.; García Calvente, Y.** (dir.) (2007). *Situaciones de dependencia: regulación actual y nuevas perspectivas*. Pamplona: Thomson/Civitas.
- Cervilla Garzón, M. J.** (2013). *La protección por cese de actividad para los autónomos independientes*. Albacete: Bomarzo.
- Cuesta Bustillo, J.** (1998). *Los seguros sociales en al España del Siglo XX*. Madrid: MTAS.
- De la Puebla Pinilla, A. M.** (2011). "Jubilación parcial y contrato de relevo: un tándem con problemas". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (núm. 27).
- Diversos autores** (1969). *Historia de la acción social pública en España. Beneficencia y previsión*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Diversos autores** (1992). *Los sistemas de seguridad social y las nuevas realidad sociales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Diversos autores** (1994). *Dret de la Seguretat Social*. Barcelona: Consell General del Poder Judicial i Generalitat de Catalunya.
- Diversos autores** (2009). *La reforma de la Seguridad Social*. València: Tirant Lo Blanch.
- Diversos autores** (dir. S. González Ortega) (2010). *La protección social de los extranjeros en España*. València: Tirant lo Blanch.
- Diversos autores** (2004). *Desempleo, XV Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Diversos autores** (2012). *Protección Social y Comunidades Autónomas*. Madrid: Cinca.
- Durand, P.** (1991). *La política contemporánea de seguridad social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Fernández Domínguez, J. J.; Martínez Barroso, M. R.** (2011). *Pensiones de viudedad y orfandad*. València: Tirant lo Blanch.
- Fernández Prats, C.** (2011). *La protección de la incapacidad temporal en el régimen general de la Seguridad Social*. València: Tirant lo Blanch.
- Gala Durán, C.** (1997). *La responsabilidad empresarial por incumplimiento de afiliación, alta y/o cotización a la Seguridad Social*. Navarra: Aranzadi.

**García-Perrote Escartín, I.; Mercader Uguina, J. R.** (2011). "La reforma de la Seguridad Social 2011". *Lex Nova*.

**González Ortega, S.** (2011). "La jubilación ordinaria". *Temas Laborales* (núm. 112).

**Gonzalo González, B.; Nogueira Guastavino, M.** (coord.) (2000). *Cien años de seguridad social*. Madrid: UNED.

**Landa Zapirain, J. P.** (1999). *La reforma de la sanidad pública y el régimen jurídico de su personal*. Madrid: CES.

**López Cumbre, L.** (2011). "La posibilidad de adelantar la jubilación tras la reforma de 2011". *Temas Laborales* (núm. 112).

**Martínez-Gijón Machuca, M. A.** (2005). *Protección social, seguridad social y asistencia social*. Madrid: CES.

**Mercader Uguina, J. R.** (2001). *Indemnizaciones derivadas del accidente de trabajo*. Madrid: La Ley.

**Monereo Pérez, J. L.; Molina Navarrete, C.; Moreno Vida, M. N.** (coord.) (2008). *La Seguridad Social a la luz de las reformas pasadas, presentes y futuras*. 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.** (2010). "La conformación de la acción protectora de la Seguridad Social". *RL* (núm. 2).

**Montoya Melgar, A.** (2000). *Derecho al trabajo*. Madrid: Tecnos.

**Moreno Ruiz, R.** (2000). *Mutualidades, cooperativas, seguro y previsión social*. Madrid: CES.

**Olarte Encabo, S.** (1997). *El derecho a las prestaciones de seguridad social*. Madrid: CES.

**Paredes Rodríguez, J. M.** (2008). *La jubilación parcial en el Sistema español de Seguridad Social*. Madrid: CES.

**Redecillas López de Sabando, A.** (2001). *El mutualismo laboral como medio de protección social*. Madrid: CES.

**Rodríguez Iniesta, G.** (2006). *La viudedad en el Sistema español de Seguridad Social*. Murcia: Ediciones Laborum.

**Roqueta Buj, R.** (2000). *La incapacidad permanente*. Madrid: CES.

**Roqueta Buj, R.** (coord.) (2007). *La protección de la dependencia*. València: Tirant Lo Blanch.

**Sánchez Navarro, D. A.** (2003). *La gestión de la Seguridad Social en España*. Madrid: CES.

**Sempere Navarro, A. V.; Areta Martínez, M.** (coord.) (2008). *La reforma de la Seguridad Social de 2007-2008*. Pamplona: Thomson-Aranzadi.

**Sempere Navarro, A. V.** (dir.); **Pérez Campos, A.; San Martín Mazzucoti, C.** (coords.) (2011). *Cuestiones en torno a la incapacidad temporal*. Madrid: Cinca.

**Toscani Giménez, D.** (2012). *El régimen de las pensiones de incapacidad permanente: derechos y obligaciones de solicitantes y beneficiarios*. València: Tirant lo Blanch.

**Venturi, A.** (1994). *Los fundamentos científicos de la Seguridad Social*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

**Vida Soria, J. i altres** (2012). *Manual de Seguridad Social* (8a. ed.). Madrid: Tecnos.

**Williams, K.; Williams, J.** (1987). *Antología de Beveridge*. Madrid: MTAS.

