

17. SEGURIDAD SOCIAL. RÉGIMEN GENERAL

17.1. Campo de aplicación

Están incluidos en este Régimen:

- Los trabajadores españoles por cuenta ajena de la industria y servicios o asimilados que ejerzan normalmente su actividad en territorio español. Se equiparan a españoles los andorranos, filipinos, portugueses, y brasileños.
- Los trabajadores españoles no residentes en territorio nacional en determinados supuestos.
- Los extranjeros con permiso de residencia y de trabajo en España que trabajen por cuenta ajena de la industria y de los servicios y ejerzan su actividad en territorio nacional.
- Personal dependiente de las Administraciones Públicas y no funcional.

Expresamente:

- Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.
- Laicos y seglares que presten servicios retribuidos para entidades o instituciones eclesiásticas
- Los que presten servicios retribuidos en instituciones o entidades benéficas sociales
- Personas al servicio de Notarías, Registros Propiedad o similar.
- Becarios de investigación incluidos en programas de becas.
- Trabajadores de manipulado, empaquetado, envasado y comercialización del plátano.

Están excluidos:

- Los trabajadores que estén desarrollando una actividad incluida en algún régimen especial.
- Salvo prueba en contrario el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario por consanguinidad o afinidad y, en su caso, por adopción hasta el segundo grado inclusive, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.
- Las personas que ocasionalmente ejecuten trabajos amistosos, benévolos o de buena vecindad.
- Los socios trabajadores de sociedades mercantiles capitalistas, cuando formen parte del órgano de administración de la misma con funciones de dirección y gerencia y posean el control efectivo de la sociedad.

El día 8/12/2006, se publicó la **LEY 37/2006, de 7 de diciembre**, con entrada en vigor el 9 de diciembre, relativa a **la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y a la extensión de la protección por desempleo** a determinados **cargos públicos y sindicales** a los que antes no se les permitía, como es el caso de: cargos electos de las corporaciones locales que desempeñan su función con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución, los altos cargos de las Administraciones Públicas que no sean funcionarios, y los cargos sindicales representativos que ejercen funciones de dirección en el sindicato en régimen de dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.

Por Real Decreto 1614/2007, de 7 de diciembre, se dispone a asimilar a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los miembros de la Orden religiosa de los Testigos de Jehová, como ocurre con otras confesiones.

Ver apartado 17.7 especialidades en prestación por desempleo.

17.2. Especial referencia al encuadramiento en la Seguridad Social de Administradores, Altos Directivos y Socios Trabajadores de Sociedades Mercantiles Capitalistas, así como socios de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales

Tras numerosas modificaciones en los últimos años, la Ley 50/98 de 30 de Diciembre, estableció el marco normativo que hoy regula el encuadramiento de los trabajadores y administradores de sociedades mercantiles capitalistas y sociedades laborales en el sistema de la SS, estableciendo:

1. Campo de aplicación del Régimen General de la SS. La LGSS amplía la consideración de trabajador por cuenta ajena incluido en el Régimen General de la SS a los socios trabajadores de sociedades mercantiles capitalistas, aún cuando sean miembros del órgano de administración, en el caso de que no realicen funciones de dirección y gerencia ni posean el control efectivo de la sociedad, así como a los consejeros o administradores de sociedades mercantiles capitalistas, que no posean el control efectivo, si realizando funciones de dirección y gerencia son retribuidos por ello o por su condición de trabajador por cuenta ajena, si bien en este último caso quedan excluidos de la prestación por desempleo y el Fondo de Garantía Salarial.
2. Campo de aplicación del RETA. Deben incluirse en el RETA quienes ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otro servicio para una sociedad mercantil capitalista a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo directo o indirecto.

Se entiende que, en todo caso, posee el control efectivo el que posea al menos la mitad del capital social.

Y se presume que posee el control efectivo cuando:

- Al menos la mitad del capital de la sociedad está distribuido entre socios con quienes conviva y esté unido por vínculo conyugal o parentesco por consanguinidad, afinidad u adopción hasta el segundo grado.
- Que la participación del capital social sea igual o superior a un tercio.
- Que sea igual o superior a un cuarto, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia.

Lo mismo se aplica para los supuestos de **socios de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado.**

17.3. Inscripción de empresas y afiliación de los trabajadores

Los empresarios deben realizar a través de medios electrónicos, informáticos o telemáticos las actuaciones relativas a inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, variaciones de datos de unas y otros, cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social. A tales efectos se estableció una forma progresiva de incorporación al sistema RED .

La Resolución de 8 de abril de 2003, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, estableció que a **partir de 1 de enero de 2004**, la única plataforma de transmisión electrónica de datos en relación con la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, variaciones de datos de unas y otros, cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social, entre la TGSS y los autorizados al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED) lo constituirá la **modalidad de Internet/EDITRAN.**

Los nuevos autorizados que se incorporen al Sistema RED a partir de 29/4/2003 lo harán en la modalidad Internet, y para acceder a la plataforma internet para los autorizados al Sistema RED que en dicha fecha estén utilizando para la transmisión electrónica de datos la plataforma de comunicación X400 se establecen unos plazos según los casos.

Inscripción de la empresa en la SS

Toda persona natural o jurídica, pública o privada, (aunque su actividad no tenga ánimo de lucro), que precise ocupar trabajadores incluidos en el campo de aplicación de algunos de los regímenes existentes de la Seguridad Social, debe solicitar con carácter previo, su inscripción mediante el modelo oficial establecidos al efecto, en el que se especificará la entidad gestora o entidad o entidades colaboradoras que cubrirán las contingencias profesionales, así como la IT derivada de contingencias comunes.

Dicha inscripción se efectuará en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la SS o Administraciones de la misma en cuyo ámbito radique el domicilio de la empresa.

De esta forma se asignará a cada empresa un código de cuenta de cotización, considerado como primero o principal. La empresa puede tener asignados otros códigos de cuenta de cotización considerados secundarios a los efectos de control.

Las **variaciones de datos** se deben comunicar, en el preceptivo modelo oficial, dentro de los **6 días naturales siguientes** a aquel en que se produzcan. Si afectan al cambio de entidad que cubra las contingencias profesionales o prestación económica por IT derivada de contingencias comunes el plazo es de **10 días** de antelación.

Afiliación de los trabajadores a la SS

Deberá procederse a la afiliación de todos los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen General o Especiales de la Seguridad Social, que no figuren ya inscritos **con anterioridad al inicio de la prestación de servicios para el empresario**, sin que en ningún caso pueda efectuarse antes de los 60 días naturales anteriores al previsto como fecha de inicio.

Se efectuará en la TGSS o Administración competente de la provincia donde esté domiciliada la empresa.

La Seguridad Social emitirá en este caso una tarjeta nominativa con el número de afiliación que corresponderá a su titular y que será el mismo para toda su vida laboral y todo el sistema.

Normalmente dicha solicitud de afiliación la efectúa el empresario, o en su defecto el trabajador directamente, pudiendo también realizarla de oficio la TGSS.

17.4. Altas, bajas y variación de datos de los trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social

El empresario está obligado a comunicar el **alta en la SS** de los trabajadores que ingresen a su servicio antes del inicio de la relación laboral, si bien dicha antelación no podrá ser superior a 60 días, mediante la utilización del preceptivo modelo oficial, (modificado por la Resolución de 11 de enero de 2001). En caso de incumplimiento podrá solicitarla el trabajador o la practicará de oficio por la Dirección Provincial de Tesorería General de la Seguridad Social.

También el empresario es el que debe dar de **baja en la SS** al trabajador que deje de prestar servicios o la **variación de datos** producida, en los 6 días naturales contados a partir del siguiente al cese o fecha en que se produzca la variación. Caso de incumplimiento puede darse de baja el trabajador o de oficio la Tesorería.

En las bajas fuera de plazo, la obligación de cotizar se mantendrá hasta el día en que la Tesorería General de la SS conozca el cese en el trabajo, salvo que los interesados prueben que dicho cese se produjo con anterioridad.

17.5. Cotización

- Deben cotizar los trabajadores comprendidos dentro del Régimen General de la SS y los empresarios por cuya cuenta trabajen, salvo por las contingencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional y Fondo de Garantía Salarial, en cuyo caso toda la cotización corresponde al empresario. Este es el responsable de retener de las nóminas las cantidades que debe aportar cada trabajador y presentar la documentación e ingresar el importe de las cuotas por sus aportaciones y la de sus trabajadores.
- Nace la obligación desde que se inicia la relación laboral hasta el cese de la prestación de servicios realizada en tiempo y forma, manteniéndose dicha obligación también durante las situaciones de maternidad e incapacidad temporal que afecten al trabajador.
- El ingreso de las cotizaciones se debe realizar dentro del mes siguiente al del devengo, por mensualidades vencidas.

Base de Cotización (BC)

La BC para todas las contingencias y situaciones protegidas por el Régimen General de la SS será la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, tanto dinerarias como en especie, que tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba, de ser ésta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena, salvo por los conceptos no computables que señalamos a continuación.

Ver apartado 3 de esta guía las retribuciones excluidas de cotización y valoración de las retribuciones en especie a efectos de cotización a la SS.

Recordemos que se consideran **retribuciones extrasalariales**, que están excluidas de cotización a la SS, las percepciones que señalamos a continuación, indicando para cada supuesto el importe exento, siendo, por contra, computable en la base de cotización, y por tanto cotizables, las cuantías que excedan de las señaladas:

a) Las dietas y asignaciones para gastos de viaje, gastos de locomoción cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, así como los pluses de transporte urbano y de distancia o los que sustituyan, por desplazamiento del trabajador desde su residencia al centro habitual de trabajo.

Dietas y asignaciones para viajes, de locomoción. Para compensar gastos normales de manutención y estancia en restaurantes, hoteles, en municipio distinto al de trabajo

Gastos de manutención están exentos los normales de manutención que se produzcan en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituye la residencia del trabajador, y los desplazamientos y permanencia de los trabajadores en un mismo municipio distinto del habitual que no superen los 9 meses de forma continuada.

- Gastos de estancia en hoteles por pernocta en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del receptor, con justificación documental:
 - Los importes que se justifiquen mediante la correspondiente factura.
- Gastos de manutención por pernocta en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del receptor, sin justificación documental:
 - Desplazamiento dentro del territorio español: 53,34€/día.
 - Desplazamiento al extranjero: 91,35 €/ día.
- Cuando el desplazamiento no requiera que el trabajador pernocte fuera del municipio del lugar de trabajo o del que constituye su residencia habitual:

- En España: 26,67 €/día.
- En el extranjero: 48,08 €/ día.
- Personal devuelto sin pernocta: en España 36,06 euros, en extranjero; 66,11 euros.

Gastos de locomoción: Cuando correspondan a desplazamientos del trabajador fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto:

- Estará exento de cotización el importe total del gasto cuando utilice transporte público siempre que se pueda justificar el desplazamiento y la cuantía.
- Si utiliza transporte privado : están exentos 0,19 €/ Km recorrido, más los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

Plus de transporte urbano y de distancia, por el desplazamiento del lugar de residencia hasta el centro habitual de trabajo y viceversa. Están excluidos siempre que su cuantía no exceda en su conjunto del 20% del IPREM . Necesitan justificación si está estipulado individualmente en el contrato de trabajo.

b) Indemnizaciones por fallecimiento, traslados, suspensiones y despidos: Estará exento el importe por tales conceptos, sino superan las cantidades legalmente señaladas.

c) Quebranto de moneda, desgaste de útiles y herramientas y adquisición y mantenimiento de ropas de trabajo: Siempre que el gasto sea efectivamente realizado, estará exento hasta el 20% del IPREM en conjunto.

d) Productos en especie concedidos voluntariamente por la empresa (vivienda, vehículo, préstamos, manutención, turismo, primas, etc.). Los debidos a norma, convenio colectivo o contrato de trabajo no están excluidos de cotización:
El importe máximo exento es hasta el 20% del Ipre, sin incluir el prorrateo de pagas extraordinarias, en conjunto.

e) Percepciones por matrimonio: Exentas por su importe.

f) Prestaciones de la Seguridad Social y sus mejoras: Exentas por el importe.

g) Asignaciones asistenciales: Exentos por los conceptos y límites siguientes:

- Gastos de estudios exigidos por el trabajo: Exento por su importe.
- Entrega de productos a precios rebajados: 7,81 €/ día.
- Utilización de bienes destinados a servicios sociales y culturales de personal: Exento por su importe.
- Entrega gratuita o a precio inferior al del mercado de acciones o participaciones de la empresa o empresas del grupo: Hasta 12.000 euros anuales.
- Primas o cuotas satisfechas por el empresario en virtud de contrato de seguro de accidente laboral, enfermedad profesional o responsabilidad civil, etc.
- Primas o cuotas satisfechas por el empresario a entidades aseguradoras para cobertura de enfermedad en determinados supuestos, hasta un máximo de 500 euros por persona.

h) Horas extraordinarias.

i) Las cantidades que excedan de la base máxima.

Desde el 1/09/2001, no debe normalizarse la BC, como se hacía hasta dicha fecha ajustándola si era diaria al múltiplo de 100 más próximo, y si era mensual al múltiplo de 300, por lo que desde dicha fecha el importe de la misma coincidirá con el importe de las retribuciones mensuales sujetas a cotización percibidas por el trabajador más la parte proporcional de pagas extraordinarias.

En base a lo establecido en la Ley 51/2007, de 26 de Diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2008 y orden TAS/76/2008, de 22 de enero de 2008, destacamos lo siguiente:

1. Bases máximas y mínimas de cotización a la SS, AT, Desempleo, al Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional para el año 2008:

Topes máximo de las bases de cotización a la S. Social: 3.074,10 euros / mes .

Topes mínimo de las bases de cotización a la S. Social: 699,90 euros/ mes

2. Bases de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

Grupo profesional	Base mínima	Base máxima
1	977,40 euros / mes	3.074,10 euros / mes
2	810,90 euros / mes	3.074,10 euros / mes
3	705,30 euros / mes	3.074,10 euros / mes
4	699,30 euros / mes	3.074,10 euros / mes
5	699,30 euros / mes	3.074,10 euros / mes
6	699,30 euros / mes	3.074,10 euros / mes
7	699,30 euros / mes	3.074,10 euros / mes
8	23,33 euros / día	102,74 euros / día
9	23,33 euros / día	102,74 euros / día
10	23,33 euros / día	102,74 euros / día
11	23,33 euros / día	102,74 euros / día

3. Base máxima de cotización por contingencias comunes para los Representantes de comercio: 3.074,10 euros / mes.

4. Cotización en el Régimen Especial Agrario:

Si son trabajadores por **cuenta ajena:**

Se señala la base mensual y cuota fija mensual por tarifa (de 907,50-104,36 a 699,90-80,49 euros/mes)

Tipo de cotización 11,5%

La base diaria de cotización por jornadas reales se señalan según Tarifas 1 a 11 (40,36 a 28,42).

Tipo cotización 15,5%

Accidente trabajo y enfermedad profesional : DA 4ª Ley 42/2006 en su redacción dada por la Disposición Final 14ª de la Ley 51/2007, de 26 de Diciembre

Si son trabajadores por **cuenta propia:**

A partir de 1 de enero de 2008, las bases y tipos de cotización por contingencias comunes a este sistema Especial serán las siguientes:

a) Respecto de las contingencias de cobertura obligatoria, cuando el trabajador haya optado por elegir como base de cotización la base mínima aplicable en este Régimen Especial fijada para el año 2008 en 17,20 euros mensuales, el tipo de cotización aplicable será el 18,75 por 100.

Si el trabajador cotizara por una base de cotización superior a dicha base mínima, a la cuantía que exceda de esta última le será de aplicación el tipo de cotización del 26,50 por 100.

b) Respecto a la mejora voluntaria de la incapacidad temporal por contingencias comunes, el tipo de cotización a aplicar a la cuantía completa de la base de cotización del interesado será del 3,30 por 100.

Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se estará a lo dispuesto en el artículo 14.7 de la Orden TAS 76/2008.

En el supuesto de trabajadores que habiendo estado encuadrados en el Régimen Especial Agrario hayan pasado a incorporarse a este Sistema Especial y no hubiesen optado por la cobertura de la totalidad de las contingencias profesionales, se seguirá abonando, en concepto de cobertura de las contingencias de invalidez y muerte y supervivencia, una cuota resultante de aplicar a la base de cotización elegida el tipo del 1,00 por 100.

Igualmente, los trabajadores incluidos en este Sistema Especial que no hayan optado por dar cobertura, en el ámbito de protección dispensada, a la totalidad de las contingencias de accidentes

de trabajo y enfermedades profesionales, efectuarán una cotización adicional equivalente al 0,1 por 100, aplicado sobre la base de cotización elegida, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

5. Bases de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta propia o Autónomos.

Base máxima : 3.074,10 euros / mes

Base mínima: 817,20 euros / mes

Base mínima y máxima trabajadores de 50 ó más años a 1.1.2008:859,50 a 1.601,40 euros /mes
Salvo que se trate de cónyuge superviviente del titular del negocio que como consecuencia del fallecimiento de este haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este RETA con más de 45 años, debiendo elegir entre 817,20 y 1.601,40 euros mes.

No obstante, la base de cotización de los trabajadores autónomos que con anterioridad a los cincuenta años hubieran cotizado en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social cinco o más años, tendrán las siguientes cuantías:

a) Si la última base de cotización acreditada hubiera sido igual o inferior a 1.560,90 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 817,20 euros mensuales y 1.601,40 euros mensuales.

b) Si la última base de cotización acreditada hubiera sido superior a 1.560,90 euros mensuales, se habrá de cotizar por una base comprendida entre 817,20 euros mensuales y el importe de aquélla incrementando en un porcentaje igual al aumento que haya experimentado la base máxima de cotización a este Régimen Especial.

Los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio (CNAE 52620, 52631 y 52632), podrán elegir como base mínima de cotización, o una base de cotización de 700 euros mensuales.

En el supuesto de trabajadores incluidos al régimen de autónomos a partir del 12/10/2007 (entrada en vigor de la Ley 20/2007) que tengan 30 o menos años de edad, se aplica sobre la cuota por contingencias comunes que corresponda, en función de la base de cotización elegida y del tipo de cotización aplicable, una reducción durante los 15 meses inmediatamente siguientes a la fecha de efectos de alta, equivalente al 30% de la cuota, y una bonificación, en los 15 meses siguientes a la finalización del periodo de reducción, de igual cuantía que ésta.

6. Bases de cotización al Régimen Especial de Empleados de Hogar

Base de cotización única: 699,90 euros / mes

7. Tipos de cotización:

Porcentajes de cotización en el régimen general de la seguridad social			
	A cargo de la empresa	A cargo del trabajador	Total
- contingencias comunes	23,60%	4,70%	28,30%
- Ctos. Temporales de duración efectiva inferior a 7 días, excepto contratos de interinidad. Desde 1.07.2001¹	32,10 %	4,70 %	36,80%
Horas extraordinarias - fuerza mayor	12%	2%	14%

¹ La Ley 12/2001, incorporó como novedad en materia de cotización a la Seguridad Social, un nuevo supuesto de cotización especial, que se mantiene en la orden TAS/118/2003, de 31 de enero de 2003. Así, en los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a siete días, la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará un 36%. Dicho incremento no será de aplicación a los contratos de interinidad.

- resto	23,60%	4,70%	28,30%
Desempleo			
- Tipo general (indefinido, etc)	5,75%	1,55%	7,30%
- C. Duración determinada t. Parcial	7,70%	1,60%	9,30%
- C. Duración determinada t.completo	6,70%	1,60%	8,30%
Fondo de garantía salarial	0,20%	---	0,20%
Formación profesional	0,60%	0,10%	0,70%
Contingencias profesionales	Esta cotización es a cargo exclusivo de la empresa. Novedad 2007: Se aplica porcentajes de nueva tarifa de primas de la DA 4ª de la Ley 42/2006 en su redacción dada por la Disposición Final 14ª de la Ley 51/2007, de 26 de Diciembre		
Régimen especial agrario. Jornales reales	15,50	--	15,50
Régimen especial agrario. Trabajadores cuenta ajena	--	11,50	11,50
Régimen especial agrario. Trabajadores por cuenta propia acogidos DA 36 LGSS **	--	19,90	19,90
Régimen especial autónomos:			
Con i.t.	--	29,80*	29,80*
Sin i.t.	--	26,50	26,50
Régimen especial empleados de hogar:			
Fijos	18,30	3,70	22
Discontinuos	--	22	22

* Modificado por RDL 2/03, de 25/4 de medidas de reforma económica(BOE 26/4)

** El Real Decreto-Ley 2/2003 establece una **subida gradual de las cotizaciones** para los trabajadores por **cuenta propia** del **Régimen Especial Agrario** de la Seguridad Social aplicando unos coeficientes sobre el tipo de cotización, con exclusión de la protección por IT, establecida para los trabajadores del RETA, que supone un aumento para el año 2004 y hasta el 2017.

Para el año 2006 fue de 19,30 según LPGE 2006.

Nueva tarifa de primas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales a partir de 2008, en función de la correspondiente actividad económica, ocupación o situación, diferenciando las tarifas para IT y IMS. También se recogen las reglas para su aplicación. DA 4ª de la Ley 42/2006 en su redacción dada por la Disposición Final 14ª de la Ley 51/2007, de 26 de Diciembre.

Con ello queda derogado el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, por el que se revisa la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por **ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo**. se establece una cotización empresarial por desempleo para los contratos indefinidos menor que la actual, que se concreta en una reducción inicial de 0,25 puntos porcentuales aplicable desde el 1 de julio de 2006 (7,30%) y que irá seguida de otra reducción adicional de 0,25 puntos porcentuales a partir del 1 de julio de 2008, se elimina el recargo en la cotización por desempleo en los contratos temporales celebrados por empresas de trabajo temporal (6,7% patronal) y se reduce la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial.(0,2%)

El tipo de cotización **por desempleo** para los trabajadores por **cuenta ajena** de carácter eventual, incluidos en el **REA** será el fijado para la contratación de duración determinada a tiempo completo, salvo cuando sea de aplicación el tipo general de 7,30% , para contratos concretos de duración determinada o para trabajadores discapacitados. La cuota a ingresar por el trabajador y por el empresario se reducirá, respectivamente, en un 30 por ciento.

8. Se establece la cotización de las situaciones especiales como las de:

- a) Incapacidad temporal y maternidad.
- b) Cotización en situación de alta sin percibo de remuneración.
- c) En situación de desempleo.
- d) En situación de pluriempleo, distinguiendo la cotización para contingencias comunes y para contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

9. Se establecen cotizaciones nuevas para los contratos de formación

Formación

Contingencias comunes	Empresa	28,93euro/mes	Total	34,69euro/mes
	Trabajador	5,76 euros/mes		
Contingencias profesionales	Empresa	3,98 euros/mes	Total	3,98 euros/mes
Fondo Garantía Salarial	Empresa	2,21 euros/mes	Total	2,17 euros/mes
Formación profesional	Empresa	1,06 euro/mes	Total	1,21 euros/mes
	Trabajador	0,15 euros/mes		
Horas extraordinarias	(igual que generales)			

10. Bonificaciones, reducciones o beneficios en cuotas:

Las empresas que pretendan tener acceso o mantener las reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en bases, tipos y cuotas de la SS o cualquier otro concepto de recaudación conjunta, requiere que las empresas o sujetos responsables suministren en soporte informático los datos relativos a inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, variaciones de datos, cotización y recaudación. Sino quedan suspendidos dichos beneficios en la cotización desde la fecha en que aquella incorporación debió realizarse .

Como medida de **fomento de empleo para el año 2006**, LPGE, disposición adicional quincuagésima, se establecieron las siguientes bonificaciones además de las vistas en el apartado 13.12 sobre fomento de empleo 2006 (contratos).

Los contratos de trabajo de **carácter indefinido, suscritos con trabajadores de 60 o más años** y con una antigüedad en la empresa de 5 o más años .

Bonificación :50% para los que reúnan los requisitos por primera vez en 2006, 60 % para los que ya reunían los requisitos en 2005, 70 % para los que ya reunían los requisitos en 2004, 80 % para los que ya reunían los requisitos en 2003, y se incrementarán en un 10 % en cada ejercicio hasta alcanzar un máximo del 100%.

Las mismas bonificaciones se aplicarán en el caso de cooperativas respecto a sus socios trabajadores o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, mayores de sesenta años y con la antigüedad de 5 o más años siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Los contratos de trabajo, de carácter indefinido o de duración determinada o temporales, de las **mujeres trabajadoras que sean suspendidos por maternidad o por excedencia por cuidado de hijo**, así como la transformación de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, cuando se produzca la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo en los dos años siguientes a la fecha del parto, siempre que éste se hubiera producido con posterioridad al 27/4/2003 tendrá una bonificación en la cuota empresarial por contingencias comunes del 100% durante los 12 meses siguientes a la reincorporación de la mujer al trabajo tras **suspensión del contrato por maternidad y excedencia por cuidado de hijo**, o de 18 meses si se transforma en indefinido el contrato de duración determinada o temporal suscrito con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley.

La DA 5ª de la Ley de Presupuesto Generales del Estado para 2008 (51/2007) prevé que en los supuestos en que por riesgo durante el embarazo o lactancia natural, la trabajadora deba ser destinada a un puesto o función diferente, por lo tanto sin suspensión de la prestación de servicios, se aplicará una reducción del 50% en la aportación empresarial en la cotización por contingencias comunes por el tiempo que persista el cambio.

Las cooperativas y las sociedades laborales tendrán derecho siempre que la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Los que **tengan 65 o más años y acrediten más de 35 años** cotizados a la SS sin computar pagas extras, quedarán exentos de cotizar a la SS por contingencias comunes excepto IT, respecto a los trabajadores por cuenta ajena con contrato de trabajo indefinido, así como los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas.

Fomento de empleo para el año 2007 y siguientes:

Reducción en cotización para **trabajadores de 59 o más años**, contratados con carácter indefinido, con una antigüedad en la empresa de 4 o más años, reducción, durante un año, del 40 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal. Si, al cumplir 59 años no tuviere la antigüedad en la empresa de cuatro años, la reducción será aplicable a partir de la fecha en que alcance la citada antigüedad.

También se aplicará a los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

Posible **reducción de la cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales**, en los supuestos de empresas que acrediten que su índice de siniestralidad está por debajo del promedio que corresponda a su sector de actividad, cuando se hayan establecido los índices de siniestralidad de los diferentes sectores.

Ver especialidades en la cotización en los diferentes contratos y fomento empleo 2007 y siguientes en apartado 13.13

11. Cotización en vacaciones.

Por Ley 53/2002, de 30/12 de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social para el año 2003, se regula la **cotización** por las retribuciones correspondientes a **vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas** con anterioridad a la relación laboral que se satisfacen al finalizar ésta, las cuales serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato, que comprenderán los días de duración de las vacaciones, con aplicación, en su caso, del tope máximo de cotización correspondiente al mes o meses que resulten afectados.

Cuando por ley la remuneración del trabajador incluya conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas, serán aplicables las normas generales de cotización.

Por **Resolución de la TGSS 17/11/2005** (BOE 30-11-2005) a partir de 1/12/2005 entran en vigor los nuevos documentos de cotización para la liquidación e ingreso de cuotas de los distintos regímenes de la SS y sus respectivas hojas de especificaciones técnicas para impresión, los reproduce en su integridad, realiza las modificaciones precisas incorporando nuevos campos que permiten consignar los nuevos conceptos económicos de cotización suprimiendo otros que ya no resultan necesarios, modernizándolos y simplificándolos, adecuándose a las diversas reformas normativas y derogando las Resoluciones anteriores. Se crea un nuevo modelo de documento de cotización TC1/50, único válido, en principio, para todos los Regímenes del Sistema en los que sean de aplicación cuotas fijas, que concurre temporalmente con la validez de determinados modelos anteriores hasta la finalización del plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondientes al período de liquidación de 12/2005.

Bonificaciones en cuotas de cuidadores de familias numerosas.

El 18 de enero 2006 se aprobó el REAL DECRETO 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas, que desarrolla la Ley de Protección de familias numerosas, y que entró en vigor el 19/1/2006, si bien las bonificaciones de las relaciones laborales de los cuidadores en familias numerosas celebradas con anterioridad se aplican a partir del 1/2/2006.

En tal Reglamento se incluyen las condiciones de aplicación de la bonificación a la SS de la que se pueden beneficiar para la contratación de cuidadores (personas físicas al servicio del hogar de las familias numerosas que tengan oficialmente reconocida tal condición y que consistan exclusivamente en el cuidado o atención de los miembros de dicha familia numerosa o de quienes convivan en el domicilio de la misma) establecidas en dicha Ley 40/2003.

Dicha bonificación, según la Ley consiste en el 45% de las cuotas a la SS a cargo del empleador, siempre que los dos ascendientes, o el ascendiente en la familia monoparental, ejerza una actividad profesional por cuenta ajena o propia fuera del hogar, o estén incapacitados para trabajar, y si se dan las condiciones que señalamos a continuación. Si la familia numerosa tiene categoría especial (5 o más o 4 en determinadas condiciones..) no es necesario que los dos progenitores trabajen fuera del hogar.

Requisitos para tener derecho a la bonificación:

- 1) Acreditar ante la TGSS la condición de familia numerosa y declaración firmada por el empleado de hogar de que sus servicios son exclusivos de cuidador a los miembros de la familia numerosa.
- 2) Estar al corriente de pago de cuotas a la SS.

Cualquier modificación en la situación familiar deberá comunicarse por el empleador a la TGSS en el plazo de 6 días desde que se produzca, ya que ello supone la suspensión automática (si es temporal) o extinción (si es definitiva) de la bonificación, y la falta de ingreso en plazo de las cuotas a la SS supone la perdida automática de la bonificación respecto a las cuotas correspondientes a periodos no ingresados en dicho plazo.

17.6. Liquidación de cuotas a la SS

La normativa de recaudación fue modificada en los últimos años.

Así, el 14/6/2004 se aprobó el Reglamento General de Recaudación de la SS (RGRSS). RD 1415/2004. Por otro lado, la Orden TAS/1562/2005 de 25 de mayo de desarrollo del RGRSS modifica la Orden de 26 de mayo de 1999 que desarrolla el anterior Reglamento General de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, RD 1637/95, de 6 de octubre, que se seguirá aplicando en lo no derogado.

También se aplica el RD 2064/1995, y algunos artículos de la LGSS referentes a la recaudación modificados por la Ley 42/94 de 30 de diciembre.

Destacamos a continuación un breve resumen sobre los principales aspectos de la liquidación de cuotas a la SS.

Plazo de ingreso

Las cuotas de la SS y demás conceptos de recaudación conjunta con aquéllas se ingresarán dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo, salvo que se establezca otro plazo por las normas que regulan cada uno de los regímenes que integran el sistema de la SS.

Ingreso fuera de plazo . Periodo voluntario

El periodo voluntario de recaudación se inicia en la fecha de comienzo del plazo reglamentario de ingreso y se prolongará, de no mediar pago u otra causa de extinción de la deuda, hasta la emisión de la providencia de apremio, con la que se dará inicio al periodo de recaudación ejecutiva , sin perjuicio de los casos en que sea de aplicación el procedimiento de deducción.

Deben presentarse los documentos de cotización en el plazo reglamentario de ingreso , aunque este no llegara a efectuarse.

Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso sin pago de la deuda , se aplicarán los correspondientes recargos y comenzará el devengo de intereses de demora, sin perjuicio de que estos últimos solo sean exigibles en el periodo de recaudación ejecutiva , en los términos establecidos en el Reglamento.

Recargos

Las deudas de la SS cuyo objeto esté constituido por cuotas, cuando no se abonen en plazo reglamentario de ingreso, devengarán los siguientes recargos:

- Presentando los documentos de cotización en plazo reglamentario
 - Si se abonan las cuotas dentro del primer mes natural siguiente al vencimiento plazo reglamentario: el recargo es del 3%.
 - Si se abonan las cuotas dentro del segundo mes natural siguiente al vencimiento plazo reglamentario: el recargo es del 5%.
 - Si se abonan las cuotas dentro del tercer mes natural siguiente al vencimiento plazo reglamentario: el recargo es del 10%.
 - Si se abonan transcurrido el tercer mes desde la finalización del plazo reglamentario el recargo es del 20%, con independencia de si se hubiese notificado o no la providencia de apremio o hubiera comenzado el procedimiento de deducción.
- Sin haber presentado los documentos de cotización en plazo reglamentario:
 - Si se abonan las cuotas antes de la terminación del plazo de ingreso de la reclamación de deuda o acta de liquidación 20% de recargo
 - Si se abonana partir de la terminación de dicho plazo: 35% de recargo.

Intereses de demora

El principal de las deudas con la SS objeto de gestión recaudatoria devengará intereses de demora desde el día siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario de ingreso.

El recargo aplicable al principal devengará intereses de demora solo desde el vencimiento del plazo de los 15 días naturales siguientes a la notificación de la providencia de apremio.

Los intereses de demora no se acumularán al principal o al recargo a efecto del cálculo de nuevos intereses.

El devengo de intereses se prolongará hasta el ingreso en la TGSS de la totalidad de lo adeudado, sin que suspenda, en ningún caso, por la impugnación administrativa o judicial de cualquier acto del procedimiento.

Los intereses de demora que se hubieren devengado en aplicación de lo dicho anteriormente solo serán exigibles cuando hubiesen transcurrido 15 días naturales desde la notificación de la providencia de apremio o desde la comunicación del inicio del procedimiento de deducción, sin pago de la deuda.

También serán exigibles los intereses de demora cuando se acordase la suspensión del procedimiento administrativo en los trámites del recurso contencioso-administrativo que se hubiese interpuesto contra las resoluciones desestimatorias de los recursos administrativos presentados contra una reclamación de deuda o acta de liquidación, si no se hubiese abonado el importe de la deuda en el plazo fijado en dichas resoluciones desestimatorias.

Tipo de interés de demora: será el interés legal del dinero vigente en cada momento del periodo de devengo, incrementado en un 25% , salvo que la LPGE establezca otro diferente.

Plazos de liquidación de cuotas por salarios con carácter retroactivo.

- Salarios de tramitación que se deban abonar por despido u otros, el plazo finaliza el último día del mes siguiente al de la notificación de la Sentencia, auto judicial o conciliación.
- Las cuotas correspondientes a incrementos de salario, modificaciones o mejoras de bases o tipos de cotización, etc., el plazo será el último día del mes siguiente a la publicación de la norma que lo establezca o de la Sentencia o acta de conciliación, o título correspondiente. Ello salvo que el título correspondiente estableciere que los incrementos o diferencias deben abonarse o surtir efectos un determinado mes, en cuyo caso el plazo de ingreso finaliza el último día del mes siguiente a aquel en que se abonen dichos incrementos o surtan efectos las diferencias.
- Las cuotas correspondientes a incrementos salariales debidos a convenio colectivo, el plazo finaliza el último día del mes siguiente a aquel en que deban abonarse, en todo o en parte, dichos incrementos estipulados en el convenio y, en su defecto, hasta el último día del mes siguiente al de su publicación en el BOE.

El ingreso se efectuará mediante liquidación complementaria tomándose bases, topes y tipos vigentes en los meses a que los salarios corresponden.

En resumen, la gestión recaudatoria tiene por objeto la cobranza de los siguientes recursos:

- a) Cuotas a la SS y cuotas de desempleo, FGS, formación profesional, y recargos e intereses.
- b) Aportaciones para sostenimiento de servicios comunes, por reaseguro obligatorio, etc.
- c) Capitales coste pensiones o de renta cierta temporal y otras prestaciones que deban ingresar las mutuas y las empresas declaradas responsables.
- d) Sanciones por infracciones en materia de SS.
- e) Recargos de prestaciones por falta de medidas de seguridad.
- f) Reintegro de préstamos, de inversión social, prestaciones indebidamente percibidas, etc.
- g) Premios de cobranza o de gestión que se deriven de la recaudación de cuotas u otros conceptos para organismos y entidades ajenos a la SS.
- h) Contraprestaciones e indemnizaciones en los contratos administrativos que celebren la TGSS y entidades gestoras.
- i) Costas procesales a quien litigara contra entidades gestoras y TGSS.
- j) Otros ingresos de la SS de derecho público y que su objeto no sea frutos, rentas o productos de sus bienes.
- k) Recargos e intereses sobre los anteriores.

Sistema RED

A partir del 14/8/03 la TGSS implantó el sistema de **Cobro por Ventanilla en el marco del Sistema RED**, para todas las empresas y demás sujetos responsables de los Regímenes y colectivos adheridos al Sistema RED, lo que supone que el cálculo de las cuotas lo realiza la propia Tesorería General, lo que evita posibles errores en el importe de las cuotas a ingresar, y la emisión de un "Recibo de Liquidación de cotizaciones", que abre la posibilidad de efectuar el ingreso sin necesidad de acudir físicamente a las Entidades Financieras, pudiendo utilizarse, entre otros canales de pago, la banca telefónica, la banca por Internet, los cajeros automáticos, etc.

Por otro lado, la Resolución de 8 de abril de 2003, de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social, estableció que a **partir de 1 de enero de 2004**, la única plataforma de transmisión electrónica de datos en relación con la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, variaciones de datos de unas y otros, cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social, entre la TGSS y los autorizados al Sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED) lo constituirá la **modalidad de Internet/EDITRAN**.

Por último, a continuación señalamos las principales modificaciones habidas en materia de recaudación, tras la publicación de la Orden TAS/1562/2005 de 25 de mayo de desarrollo del RGRSS.

1. COMPETENCIA DE LOS ORGANOS DE LA TGSS

Se determina cuales son las funciones de gestión recaudatoria reservadas a los órganos centrales de la Tesorería General, y los órganos competentes en materia de deducciones y en materia de recaudación en vía de apremio.

2. SE FIJA EL IMPORTE MÍNIMO OBJETO DE RECAUDACIÓN.

Se fija en la cuantía que no exceda del 3% del IPREM mensual vigente en el momento de la recaudación, salvo en los casos de responsabilidad por sucesión mortis causa en los que se fija en el 20% del IPREM mensual a los efectos de acordar la anulación de la deuda y su baja en contabilidad, no poder iniciarse el procedimiento recaudatorio respecto de las liquidaciones de cuotas efectuadas por la TGSS, no emitirse reclamación de deuda o acta de liquidación, ponerse fin al procedimiento recaudatorio iniciado, cuando la devolución de ingresos indebidos o pagos parciales de la deuda no exceda de la cuantía expuesta.

Si bien si puede acumularse deudas de inferior importe del mismo deudor que superen dicha cantidad.

3. NORMAS SOBRE EL PAGO DE CUOTAS

A) Domiciliación del pago de cuotas en las oficinas recaudadoras.

Se determinan como Oficinas recaudadoras autorizadas las entidades financieras determinadas en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social y se dictan normas que complementan las establecidas en el Reglamento sobre las autorizaciones para actuar como colaborador en la gestión recaudatoria de la Seguridad Social.

Régimen general, especial del mar y minería del carbón que se encuentren incorporados al sistema RED pueden domiciliar el pago de cuotas si lo solicitan mensualmente a través de dicho sistema, y debe realizarse dentro de los 18 primeros días de plazo reglamentario de ingreso.

Régimen especial agrario, autónomo, empleados de hogar y convenio especial: se puede solicitar el alta y baja en el sistema de pago e entidades financieras autorizadas por internet o Dirección provincial de la TGSS, con efectos a partir del mes siguiente.

B) Pago electrónico.

El pago se puede realizar en las entidades financieras mediante presentación directa o bien mediante los canales de pago habilitados: cajeros, banca telefónica o electrónica.

Pagos en sábados y festivos del último día de plazo se consideren realizados en día hábil.

Los empresarios de sistema RED pueden optar por pago electrónico solicitándolo mensualmente antes del día 27 del mes (febrero hasta el día 26).

C) Contenido de los documentos de cotización:

identificación del sujeto responsable, régimen de SS aplicables, entidad que cubre contingencias, recargos e intereses por ingreso fuera de plazo y relación nominal de trabajadores.

D) Emisión de los documentos de cotización:

La TGSS emite los documentos de cotización correspondientes a las liquidaciones de cuota de regímenes de la SS y colectivos adheridos al sistema RED, y las correspondientes a liquidaciones de cuota en los regímenes especiales de autónomos y empleados de hogar, a las de cuotas fijas de los trabajadores del régimen especial agrario y a las de convenios especiales con la SS.

Si se producen incrementos en cuotas los sujetos responsables ingresan las cuotas tal y como reciban los documentos de TGSS si bien cuando reciban los nuevos documentos ingresarán las diferencias que se hubieran producido dentro del mes siguiente a la recepción o plazo establecido en el propio documento.

E) Presentación sin ingreso de cuotas:

Se aplica lo que ya decía al respecto el RD 1415/2004 sobre los efectos de la presentación de los documentos de cotización sin ingreso de cuotas.

F) Presentación con ingreso de la aportación del trabajador.

En ese caso se cumplimentan dos documentos de cotización, uno con la liquidación del empresario y otro con las del trabajador. La relación nominal de trabajadores y aportación empresarial se han de presentar en plazo reglamentario y la aportación de los trabajadores se ha de presentar en las entidades financieras autorizadas. La aportación del empresario se realizará aportando el documento de cotización conteniendo su liquidación incrementada con el recargo correspondiente según cuando se realice el ingreso.

Aunque no se presenten los documentos en plazo la entidad financiera puede admitir el pago de la aportación obrera.

Si hay posibilidad de compensar en cuantía inferior a la aportación empresarial se aplicará la compensación en el documento de liquidación de la aportación del empresario, pero si el importe a compensar es igual o superior a dicho documento, se cumplimenta un único documento de cotización con las cuotas y compensaciones y se ingresan en la entidad financiera la diferencia entre ellas.

G) Presentación con saldo acreedor por compensaciones o deducciones.

Los empresarios en este caso deben presentar los documentos en las Direcciones Provinciales de la TGSS, administración de la misma o por sistema RED (salvo compensación por abono de desempleo parcial).

Si la liquidación acreedora es considerada provisionalmente como procedente:

- Empresario al corriente de pago de cuotas: se le abona mediante transferencia bancaria.
- Si no está al corriente de pago se le aplica al descubierto.

Si la liquidación acreedora es considerada provisionalmente como improcedente, si continua con saldo acreedor, se procede según lo dicho antes, si no constituye saldo acreedor deberá ingresar el débito que resulte.

H) Incorporación al sistema RED

Para gozar de deducciones, bonificaciones o beneficios en bases, tipos y cuotas de SS y conceptos de recaudación conjunta es preciso incorporarse al sistema RED.

Los efectos de nuevas incorporaciones al sistema RED se producen desde la incorporación.

Si la falta de transmisión de datos es por causa imputable a la TGSS no provocará pérdida de beneficios o bonificaciones, si bien los documentos deben presentarse en plazo.

Las empresas con más de 100 trabajadores en alta obligatoriamente deben incorporarse al sistema RED antes de 1 julio del año siguiente, salvo casos excepcionales y transitorios.

Una vez incorporado al sistema RED debe mantenerse obligatoriamente en el mismo.

I) Medios de pago de las deudas a la SS

Puede realizarse mediante consignación (ingreso en la Caja General de Depósitos o entidad financiera a disposición de la TGSS en la cuenta que determine) o mediante cheque (a favor de la TGSS).

Los ingresos de cuotas fuera de plazo reglamentario deben hacerse con recargo, sino la TGSS lo requerirá.

Los ingresos en plazo de las liquidaciones de cuota de incremento con carácter retroactivo y salarios de trámite precisan autorización de la Dirección Provincial de TGSS, salvo de sujetos que trabajen con sistema RED.

4. CONSTITUCIÓN DE AVAL GENÉRICO

A través de aval genérico se puede garantizar el pago de las deudas presentes y futuras con la TGSS.

Precisa ser solidario y formalizarse por entidades financieras de depósito o de crédito, estar escrito en el Registro Especial de Avaluos, renunciar a los beneficios de exclusión y división, y establecer su validez hasta que la TGSS autorice su cancelación.

Efectos: se considera al corriente de pago de las obligaciones con la SS siempre que el importe garantice la deuda, y se ejecutará el aval si la deuda no es satisfecha antes de finalizar el plazo de ingreso fijado en la providencia de apremio.

5. EFECTOS DEL APLAZAMIENTO DE PAGOS DE DEUDAS EN LAS PRESTACIONES.

Se consideran al corriente de sus obligaciones con la SS a los efectos de exención de responsabilidad por las nuevas prestaciones causadas y su reconocimiento, y las cuotas aplazadas son computables para la cobertura del periodo previo de cotización exigido, y para la determinación de la cuantía de aquellas si el aplazamiento se concediera con anterioridad al hecho causante de la prestación.

En caso de incumplimiento de aplazamiento de deudas por cuotas y concepto de recaudación conjunta anteriores a 1/6/2004 o relativa a recursos distintos de cuotas reclamados antes de dicha fecha, el procedimiento de apremio incluirá los intereses devengados pendientes de ingreso correspondiente a dichas deudas. Si las deudas son objeto de nuevo aplazamiento devengarán el interés correspondiente.

La deuda aplazada relativa a cuotas y conceptos de recaudación conjunta devengados a partir de 1/6/2004 no exigirán dichos intereses, pero si los intereses de demora devengados desde el vencimiento de los plazos reglamentarios de ingreso.

6. CALCULO Y LIQUIDACIÓN DE INTERESES DE DEMORA

Se aplica el interés de demora a todas las deudas con la SS.

La falta de pago en plazo reglamentario de los recursos objeto de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social determinará el devengo de intereses de demora desde las siguientes fechas:

- a) El devengo de intereses sobre el principal de la deuda se iniciará el día siguiente al del vencimiento del respectivo plazo reglamentario de ingreso.
- b) El devengo de intereses sobre el recargo aplicable a dicho principal se iniciará el día siguiente al de finalización del plazo de los quince días naturales siguientes a la notificación de la providencia de apremio o a la comunicación del inicio del procedimiento de deducción.

En los casos de suspensión del procedimiento recaudatorio por interposición de impugnación administrativa, decisión judicial en proceso contencioso-administrativo u otra causa

Cuándo son exigibles los intereses de demora:

- 1) Cuando no se haya abonado la deuda que los ha generado, una vez transcurridos 15 días naturales desde la fecha de la notificación de la providencia de apremio, o de la comunicación del inicio del procedimiento de deducción.
- 2) Cuando no se haya abonado la deuda en el plazo fijado en las resoluciones desestimatorias de los recursos administrativos formulados contra las reclamaciones de deuda o actas de liquidación, si la ejecución es suspendida en los trámites del recurso contencioso-administrativo que contra ellas se interpusiera, los intereses son exigibles a partir de la fecha en que se dicte resolución judicial desestimatoria de ese recurso.

Se determina el importe de los intereses de demora devengados mediante la aplicación de interés simple, con arreglo a una fórmula matemática.

El cálculo y liquidación de los intereses de demora exigibles podrá realizarse:

- a) En el momento mismo del pago de la deuda apremiada, cuando éste sea realizado en las condiciones y con los requisitos establecidos en la providencia de apremio.
- b) En el momento de la aplicación del ingreso no realizado en las condiciones a que se refiere la letra anterior o del líquido obtenido de la ejecución forzosa de bienes del apremiado o derivado del procedimiento de deducción.
- c) En cualquier momento en que la tramitación del procedimiento de apremio lo requiera.

En la providencia de apremio o comunicación de inicio de procedimiento de deducción no es precisa la cuantificación expresa del importe de los intereses de demora, bastando con indicar que se le exigirá en caso de falta de pago. Si es exigible en las notificaciones de embargo de bienes y derechos, así como de dinero.

7. EMBARGO DE DEPÓSITOS A LA VISTA

Se señala como proceder al embargo de dinero en depósitos a la vista en las entidades de crédito, ahorro o financiación.

La diligencia de embargo debe identificar al menos una cuenta o depósito existente en una de las oficinas de la entidad, sin necesidad de identificar todos los posibles saldos del deudor hasta el importe de la deuda pendiente en vía de apremio.

Si la diligencia de embargo se presenta ante una oficina distinta de aquella que tenga a su cargo la gestión o depósito del bien o derecho embargado, la entidad de depósito retiene el importe embargado, si existiese saldo en cualquier cuenta abierta en la misma.

8. REVISIÓN DE OFICIO POR LA TGSS

La TGSS puede revocar sus actos de gravamen o desfavorables mientras no hayan prescrito.

Será competente para revisar de oficio los actos de gestión recaudatoria, en periodo voluntario o vía ejecutiva, el mismo órgano que lo ha dictado, debiendo dar audiencia al interesado, y para tramitar el procedimiento de revisión será competente el órgano que debe resolver (inmediato superior jerárquico del autor del acto).

9. RECTIFICACIÓN DE ERRORES POR LA TGSS

En cualquier momento del procedimiento se puede rectificar errores materiales o de hecho y los aritméticos si no han prescrito.

Si el procedimiento se inicia de oficio y en beneficio de los interesados, se puede notificar directamente a estos la decisión adoptada. Si se inicia a instancia del interesado y no figuran en el procedimiento ni son tenidos en cuenta otros hechos, alegaciones o pruebas que los presentados por el interesado, el órgano que dictó el acto o su superior pueden resolver directamente lo que proceda, sino, deberán notificar al interesado la propuesta de resolución para que presente alegaciones en el plazo de 15 días.

10 ELIMINACIÓN DEL REDONDEO DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA UNIDAD DE EURO.

Con aplicación desde 1/1/2005 se deja sin efecto la Orden de Cotización 2005 que establecía la necesidad de ajustar la cuantía resultante de aplicar las normas de determinación de bases de cotización a la unidad de euro más próxima.

Por último el 27/3/2006 se dicta una **Resolución de la TGSS**, que entró en vigor el 7/4/2006, con el fin de lograr una mayor agilidad y eficacia administrativa en la tramitación del procedimiento recaudatorio del importe de los **capitales coste de pensiones y rentas ciertas temporales**, así como del de otras prestaciones de cuantía fija o periódica no vitalicia y de tanto alzado, de cuyo ingreso sean responsables las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Dispone que transcurrido el plazo reglamentario para el ingreso de capitales coste o del importe de otras prestaciones a cargo de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social sin que se haya satisfecho la deuda, y una vez firme en vía administrativa la correspondiente reclamación, la TGSS procederá, en todo caso, al descuento de su importe del de las cuotas recaudadas de las empresas que tengan concertada su cobertura con las Mutuas responsables, o bien a su compensación con los créditos reconocidos y liquidados a favor de éstas por la Administración de la Seguridad Social.

17.7. Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social

Haremos una breve referencia a las distintas prestaciones económicas de la SS:

En caso de accidente de trabajo se reconocen al trabajador las prestaciones de la SS aunque no esté dado de alta.

A) Asistencia Sanitaria

Es la prestación de **servicios médicos y farmacéuticos** necesarios para conservar o restablecer la salud de las personas protegidas, recuperación física, prótesis y aparatos ortopédicos.

Cubre las contingencias de enfermedad común, accidente no laboral, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad y riesgo durante el embarazo.

Son beneficiarios los trabajadores afiliados y en alta o en situación asimilada, pensionistas y perceptores beneficiarios de prestaciones periódicas y familiares a cargo.

Con la Ley de cohesión y calidad del Sistema Nacional de salud se establecen acciones de coordinación y cooperación de las Administraciones públicas sanitarias para asegurar el derecho a la protección de la salud en condiciones de igualdad en todo el territorio nacional, facilitando una tarjeta sanitaria individual, estableciendo un tiempo máximo de acceso a las prestaciones, y mejoras en prestaciones farmacéuticas.

B) Incapacidad Temporal

Cubre la enfermedad común o accidente no laboral desde el 4º día de la baja hasta el 20º con el 60% de la base reguladora (BR: el promedio cotizado en el mes anterior al que se produjo la baja), y con el 75% a partir del 21º día. Los 15 primeros días correrán a cargo del empresario.

Por Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional cubre desde el día siguiente al accidente o enfermedad con el 75%.

Beneficiarios: estar afiliado y en alta y, salvo para accidente laboral o no y enfermedad profesional, tener cubierto un periodo de cotización de 180 días en los 5 años anteriores al hecho causante.

Se protege la enfermedad común o profesional y el accidente de trabajo o no laboral mientras el trabajador se halle imposibilitado para el trabajo y reciba asistencia de la SS, y los periodos de observación por enfermedad profesional en que los servicios médicos prescriban la baja en el trabajo.

La obligación de cotizar permanece durante la IT.

Duración: 12 meses prorrogables por 6 más si se prevé que puede ser dado de alta por curación.
En los casos de observación por enfermedad profesional 6 meses prorrogables por otros 6.

El pasado 5 de diciembre de 2007 se publicó en el BOE la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social que pasa por ser una de las normas más importantes del presente año así como una de las disposiciones que más relevantes y profundas modificaciones ha introducido a nivel prestacional sobre el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

En materia de incapacidad temporal, y a efectos de coordinar las actuaciones de los Servicios de Salud y del Instituto Nacional de la Seguridad Social y evitar la inseguridad jurídica que provoca la disparidad de diagnósticos de una y otra instancia, se da una nueva redacción al artículo 128.1 LGSS que establece un procedimiento mediante el cual el interesado pueda expresar su disconformidad ante la inspección médica con respecto al alta médica formulada por la Entidad gestora, determinándose los plazos concretos en que se han de pronunciar las partes implicadas y los criterios a seguir en caso de discrepancia, garantizándose en todo caso la continuidad de la protección del interesado hasta la resolución administrativa final con la que se culmine el procedimiento. Por otra parte se modifica la redacción del artículo 131 bis apartado 2 LGSS de manera que los casos de agotamiento del período máximo de duración de la incapacidad temporal son matizados por una nueva situación en la que la calificación de la incapacidad permanente se retrasará por el período preciso, hasta un máximo de veinticuatro meses, prorrogándose hasta entonces los efectos de la incapacidad temporal.

Desempleo e incapacidad temporal

Por la Ley 40/2007 se da también nueva redacción al apartado 1 del artículo 222 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en los siguientes términos:

“Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y durante la misma se extinga su contrato, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208 y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo.

En tal caso, se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo, como ya consumido, el tiempo que hubiera permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

La entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social conforme a lo previsto en el párrafo b) del apartado 1 del artículo 206, asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el período que se descuenta como consumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo y sin solución de continuidad se pase a una situación de incapacidad permanente o jubilación, o se produzca el fallecimiento del trabajador que dé derecho a prestaciones de muerte y supervivencia.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces, en su caso, a la situación legal de desempleo en el supuesto de que la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo **sin que, en este caso, proceda descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo.**”

La entidad gestora de las prestaciones por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el período que se descuenta como consumido.

Extinción del subsidio de incapacidad temporal. El derecho al subsidio de incapacidad temporal se extinguirá:

1. Por el transcurso del plazo máximo establecido para la situación de incapacidad temporal de que se trate.
2. Por ser dado de alta médica el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente.
3. Por haber sido reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la pensión de jubilación.
4. Por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
5. Por fallecimiento del beneficiario.

Desde el 01/01/2002, en el supuesto de alta médica anterior al agotamiento del plazo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del plazo máximo de duración de la incapacidad temporal fijado en el apartado a) del número 1 del artículo 128, es decir 18 meses, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente.

C) Maternidad, adopción, acogimiento, y Riesgo durante el embarazo.

En maternidad, adopción y acogimiento tendrán derecho al 100% de la base reguladora si están afiliadas y en alta, tengan cubierto un periodo de 180 días en los 5 años anteriores.

Maternidad: Suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo en el caso de parto, por una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el caso de parto múltiple a 18 semanas, que serán distribuidas a opción de la trabajadora siempre que seis semanas lo sean posteriores al parto, pudiendo optar la madre si ambos trabajan por que disfrute el padre de una parte del periodo posterior al parto simultánea o sucesiva. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso del permiso por maternidad.

Adopción: 16 semanas ininterrumpidas ampliables en 2 semanas más por cada menor a partir del 2º si se trata de adopción o acogimiento múltiple, pudiendo optar el padre por el disfrute de una parte del periodo posterior al parto simultánea o sucesiva

La cuantía de la pensión es del 100% de la Base Reguladora. La BR es la equivalente a la establecida para la IT derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso.

Maternidad e incapacidad temporal

Desde el 01/01/2002, se establece expresamente que, cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad y durante la misma se extinga su contrato, por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del artículo 208, seguirá percibiendo la prestación por maternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad.

Riesgo durante el embarazo: las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado en situación de contrato por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho al 75% de la base reguladora si están afiliadas y en alta, tengan cubierto un periodo de 180 días en los 5 años anteriores, por el periodo necesario para proteger la salud de las trabajadoras y/o del feto, hasta que se inicie el periodo de suspensión por maternidad. Ver apartado de suspensión de contrato.

D) Incapacidad Permanente

Parcial

Si ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento normal de su profesión.

La prestación será de 24 mensualidades de la BR que ha servido para determinar la prestación económica de IT.

Si deriva de enfermedad común debe tener cubierto un periodo de cotización de 1.800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la extinción de la IT.

Total para la profesión habitual

Cuando inhabilite al trabajador para la realización de todas o las fundamentales tareas de su profesión si se puede dedicar a otra distinta.

Pensión equivalente al 55% de la BR, que será diferente según derive de enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional.

Los trabajadores mayores de 55 años tendrán un incremento de 20%.

Si es menor de 60 años puede ser sustituida la prestación por una indemnización.

Una de las novedades más relevantes, derivadas de la Ley 40/2007, y que afectan a esta prestación es que se reduce el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación de incapacidad permanente para los menores de 31 años flexibilizándose el período mínimo de cotización exigido a los trabajadores más jóvenes, quedando fijado en una tercera parte del tiempo transcurrido entre los 16 años y el momento del hecho causante de la pensión. Por otra parte se da una nueva redacción al artículo 140 de la LGSS para que el cálculo del importe de la prestación de incapacidad permanente derivada de enfermedad común se aproxime a la prevista para la pensión de jubilación, de manera que se tomará en cuenta la carrera de aseguramiento del sujeto causante

Absoluta para todo trabajo

Cuando le impide la realización de cualquier profesión u oficio.

La pensión es del 100% de la BR que será la misma que la anterior.

Si el trabajador está de alta o asimilada requiere un periodo de carencia mínimo para contingencias comunes. Si deriva de contingencias profesionales no se precisa carencia.

Gran Invalidez

Cuando el inválido precisa asistencia de tercera persona para realizar los actos más elementales de la vida.

Por otro lado el importe del complemento de gran invalidez, cuya finalidad es compensar los gastos ocasionados por la persona que atiende al discapacitado, se desvincula, en parte, de la cuantía de la pensión, con el objetivo de hacerlo más equitativo. Así si bien hasta ahora dicho complemento era el 50% de la base reguladora de la pensión, la reforma introducida por la Ley 40/2007 prevé que sea la suma del 50% de la base mínima de cotización y el 25% de la base de cotización correspondiente al trabajador. Y por último la disposición adicional novena de la Ley 40/2007 establece que las personas que judicialmente hayan sido declaradas incapaces se asimilarán como afectadas por una discapacidad igual o superior al 65%.

Base reguladora y beneficiarios igual que en la absoluta.

E) Lesiones Permanentes No Invalidantes

Lesiones, mutilaciones, deformidades de carácter definitivo causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir invalidez permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y vengan así contempladas por las disposiciones legales.

Se entrega por una sola vez la cantidad que se establece en baremo aprobado por la Orden de 05/04/1974 y la reciente actualización por la Orden TAS/1040/2005 de 18 de abril.

F) Desempleo

Prestación por desempleo

La duración de la prestación por desempleo se calcula en función del periodo cotizado.

Se abona el 70% de la BR durante los 6 primeros meses de prestación y el 60% en el resto de tiempo, hasta el máximo de 24 meses.

La BR es el promedio de la base de desempleo durante los últimos 180 días.

Requisitos:

- Estar afiliado a la Seguridad Social.
- Tener cubierto un periodo mínimo de cotización.
- Estar en situación legal de desempleo.

La prestación no podrá superar los topes máximos y mínimo establecidos:

- a) La **cuantía máxima** es proporcional al SMI, incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias, según la siguiente escala:

Se entiende que se tienen hijos a cargo cuando estos sean menores de 26 años o mayores incapacitados, carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores al salario mínimo interprofesional y convivan con el beneficiario.

No es necesaria la convivencia cuando existe la obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial.

Trabajador	IPREM
Ningún hijo a cargo	175 % más 1/6
Un hijo a cargo	200 % más 1/6
Dos o más hijos a cargo	225 % más 1/6

- b) La **cuantía mínima** de la prestación nunca puede ser inferior si no tiene hijos a cargo a la cuantía del 80% del IPREM incrementado en 1/6.

Sin embargo si tiene hijos a cargo menor de 26 años la cuantía mínima no puede ser inferior al 107% del IPREM incrementado en 1/6.

Desempleo e incapacidad temporal

Desde el 01/01/2002, cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación de desempleo total y pase a la situación de incapacidad temporal que no constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continuase en situación de incapacidad temporal una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual al 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extras.

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad, percibirá la prestación por esta última contingencia en la cuantía que corresponda.

El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal o maternidad. Durante dicha situación, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social.

Subsidio de desempleo

Pueden ser beneficiarios del subsidio aquellos desempleados que:

1. Se inscriban, si no lo estuvieran ya, como demandantes de empleo en la oficina de empleo.
2. Permanezcan inscritos durante el período de espera establecido.

3. No rechacen ofertas de empleo adecuadas, ni se nieguen a participar en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada.
4. En caso de percibir rentas, estas sean inferiores en cómputo mensual al 75% del SMI vigente en cada momento, excluidas las pagas extraordinarias: 2008: 450 euros. La carencia de rentas ha de concurrir en el momento del hecho causante y durante la percepción de todas las modalidades del subsidio.
5. Y se encuentre en laguna de las situaciones siguientes:
 - a) **Complementarias**, que se percibe una vez agotada la prestación de desempleo, salvo si se extingue por imposición de sanción, siempre que se hallen en uno de los siguientes supuestos:
 - con responsabilidades familiares
 - mayores de 45 años
 - mayores de 52 años
 - b) **De especial necesidad**, cuando sin que hayan agotado prestación de desempleo, se inscriban en la correspondiente oficina como demandantes de empleo y:
 - no hayan cotizado el tiempo mínimo de un año para causar derecho a la prestación contributiva de desempleo;
 - se trate de trabajadores declarados inválidos cuyo expediente sea revisado por mejoría;
 - Emigrantes retornados o liberados de prisión.

Duración cuantía del subsidio: varía en función del motivo o situación que de derecho al trabajador al percibo del subsidio:

- a) Trabajadores que han agotado la prestación contributiva por desempleo y tienen responsabilidades familiares.

6 meses prorrogables por 6 más hasta máximo de 18 salvo excepciones:

Menores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de al menos 6 meses tendrán, además, derecho a otra prórroga de 6 meses, hasta totalizar 24 meses.

Mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de 4 meses tendrán, además, derecho a otra prórroga de 6 meses, hasta totalizar 24 meses.

Mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de al menos 6 meses tendrán, además, derecho a dos prórrogas de 6 meses, hasta totalizar 30 meses.

Cuantía: 80% del iprem vigente en cada momento.

- b) Trabajadores mayores de 45 años que han agotado la prestación por desempleo de, al menos, 12 meses y no tuvieran responsabilidades familiares.

Duración : 6 meses. Para los fijos discontinuos la duración será el nº de meses cotizados por desempleo en el año anterior a la solicitud.

Cuantía: 80% del iprem vigente en cada momento.

- c) Trabajadores españoles emigrantes que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, acrediten haber trabajado como mínimo 12 meses en los últimos 6 años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la protección por desempleo.

Duración : 6 meses prorrogables por otros dos periodos de igual duración hasta un máximo de 18 meses.

Cuantía: 80% del iprem vigente en cada momento.

- d) Trabajadores que la producirse la situación legal por desempleo, no han cubierto el periodo mínimo de cotización para acceder a una prestación contributiva.

Duración :

Si tiene responsabilidades familiares :

3,4 o 5 meses si ha cotizado 3,4 o 5 meses respectivamente

21 meses si ha cotizado 6 o más meses

Si no tiene responsabilidades familiares : 6 meses si ha cotizado 6 o más meses.

Cuantía: 80% del iprem vigente en cada momento.

e) Liberados de prisión:

Duración :6 meses prorrogables por otros dos de igual duración hasta máximo 18.

Cuantía: 80% del iprem vigente en cada momento.

f) Trabajadores que sean declarados plenamente capaces o inválidos parciales como consecuencia de expediente de revisión por mejoría de una situación de gran invalidez , invalidez permanente absoluta, o total para la profesión habitual.

Duración :6 meses prorrogables por otros dos de igual duración hasta máximo 18.

Cuantía: 80% del iprem vigente en cada momento.

g) Subsidio especial para trabajadores mayores de 45 años.

Apartir de 1/7/2006 ya no se exige que hayan agotado la prestación por desempleo de 24 meses.

Duración: 6 meses a partir del agotamiento de la prestación contributiva, si se solicita dentro del plazo establecido (agotado este subsidio especial podrán tener derecho al subsidio correspondiente)

Cuantía:

- Se abona si tiene como máximo 1 hijo: el 80% del iprem vigente en cada momento.
- Se abona si tiene 2 hijos o familiares a su cargo: el 107% del iprem vigente en cada momento.
- Se abona si tiene 3 o más a su cargo: el 133% del iprem vigente en cada momento.

h) Subsidio por desempleo para trabajadores mayores de 52 años.

Duración:Hasta que el trabajador alcance la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión de jubilación.

Cuantía: 80% del iprem vigente en cada momento.

Mediante RD 200/2006 de 17 de febrero, con entrada en vigor el 1/4/2006 salvo para determinados casos que se especifican que entrará en vigor el 10/2006, modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, y tiene como finalidad: simplificar los trámites administrativos (se utilizan las nuevas tecnologías, se reduce la documentación a aportar y se unifica el sistema de pago y se elimina el descuento de 10 días de protección en el primer pago de la prestación.), mejorar el conocimiento de los derechos de los ciudadanos y clarificar y homogenizar los derechos (movilidad al extranjero de los trabajadores, cálculo más transparente de la cuantía de la prestación por desempleo, y reglas precisas para determinar el requisito de carencia de rentas) así como, en general, dar mayor calidad y mejor servicio en relación con las prestaciones por desempleo.

Algunas de las modificaciones de dicho RD son :

- el certificado de empresa se considera documento válido para la acreditación de la situación legal por desempleo.
- a efectos de calcular las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo de nivel contributivo, se entenderá que se tienen hijos a cargo, cuando éstos sean menores de 26 años o mayores con una incapacidad en grado igual o superior al 33%, carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al SMI excluida la parte proporcional de las pagas

extraordinarias, y convivan con el beneficiario. También se señala cuando se entiende que hay carencia de rentas o cuando no es necesaria la convivencia.

- se señala qué se considera trabajo a efectos de la suspensión y extinción del derecho
- sobre los requisitos de acceso al subsidio se modifica lo relativo al requisito de carencia de rentas, o, en su caso de responsabilidades familiares estableciendo reglas a aplicar según se trate de rentas de periodicidad mensual, si se obtienen en pago único, o si se trata de bienes de patrimonio o inversión de capital.
- sobre las prórrogas de la duración del subsidio y declaraciones de rentas de los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años. Se prevé un procedimiento que permita que las solicitudes de prórrogas y las declaraciones de rentas se puedan presentar dirigiéndolas a dicha entidad gestora por correo, o por medios electrónicos, informáticos o telemáticos
- sobre la compatibilidad e incompatibilidad de la prestación y el subsidio por desempleo, especificando mejor cada caso y condiciones.
- sobre la presentación de solicitudes de las prestaciones o subsidios por desempleo, de alta inicial, reanudación o prórroga, así como reclamaciones, alegaciones, declaraciones, o comunicaciones de baja u otras del interesado, y a los certificados de empresa.
- sobre el pago de la prestación y subsidio por desempleo mediante el abono en la cuenta de la entidad financiera colaboradora indicada por el solicitante o perceptor.

Renta activa de inserción

La renta activa de inserción consiste en una ayuda específica, dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, ayudas que vienen regulándose desde el año 2000, siguiendo las directrices sobre el empleo de la Unión Europea, y se basa en combinar medidas de empleo activas y pasivas, manteniendo el doble objetivo de reinserción laboral y protección frente al desempleo, procurando la inserción de los parados, particularmente de aquellos con mayores dificultades.

En general va dirigida a los trabajadores desempleados menores de 65 años que, a la fecha de solicitud de incorporación, reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de 45 años.
- b) Ser demandante de empleo inscrito ininterrumpidamente como desempleado en la oficina de empleo durante 12 o más meses.
- c) No tener derecho a las prestaciones o subsidios por desempleo, o a la renta agraria.
- d) Carecer de rentas, de cualquier naturaleza, superiores en cómputo mensual al 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

También pueden ser beneficiarios del programa los trabajadores desempleados menores de 65 años que, a la fecha de solicitud de incorporación, reúnan alguno de los requisitos:

- Acreditar una minusvalía en grado igual o superior al 33 por ciento, o tener reconocida una incapacidad que suponga una disminución en su capacidad laboral del porcentaje anteriormente indicado, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en el párrafo anterior, excepto el recogido en el párrafo a).
- Ser trabajador emigrante que, tras haber retornado del extranjero en los 12 meses anteriores a la solicitud, hubiera trabajado, como mínimo, seis meses en el extranjero desde su última salida de España y esté inscrito como demandante de empleo, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en el párrafo anterior, excepto el recogido en el párrafo b).
- Tener acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia de género o doméstica, (solo la ejercida sobre el cónyuge o persona ligada por análoga relación de afectividad o sobre los hijos o los padres) salvo cuando conviva con el agresor, y estar inscrita como demandante de empleo, siempre que se reúnan los requisitos exigidos en el párrafo anterior, con excepciones.

Respecto a los beneficiarios de pensiones de invalidez no contributiva podrán ser incorporados al programa si reúnen, en el momento de la solicitud, los requisitos exigidos en el párrafo anterior, excepto el establecido en el apartado d) por la percepción de la pensión, siempre que se acredite que dejarán de

percibirla, a través de una certificación de la Administración competente sobre la suspensión de la pensión a partir de la fecha en que se inicie el devengo de la renta activa de inserción.

La cuantía de la renta será igual al 80 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) mensual vigente en cada momento, y se mantendrá hasta agotar su duración mientras el trabajador continúe en el programa, si bien, la duración máxima de la percepción de la renta será de 11 meses.

Como novedad, durante la percepción de la renta activa de inserción el Servicio Público de Empleo Estatal ingresará las cotizaciones a la Seguridad Social.

En virtud de la LEY 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo se modifican algunos art de la LGSS: dirigidos a la **protección de los trabajadores ante la falta de empleo**, y especialmente a determinados colectivos: los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares y los trabajadores fijos discontinuo. Así, por ejemplo, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, en los períodos de inactividad productiva. También se aclara algunas cuestiones de la situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de los socios trabajadores de cooperativas

Asimismo, se prevé la modernización de los Servicios Públicos de Empleo mediante un Plan Global de Modernización del Servicio Público de Empleo Estatal que garantice la adecuada coordinación con los Servicios Públicos de Empleo autonómicos.

El pasado 30 de junio 2006 el Consejo de Ministros aprobó un Real Decreto por el que se introducen algunas **mejoras para los trabajadores agrarios**. REAL Decreto 807/2006, de 30 de junio. Tras ello, se permite que los trabajadores agrarios, cuando no tengan actividad, puedan afiliarse al Régimen General para trabajar en otras ocupaciones, sin perder sus derechos como trabajadores agrarios. Es decir, si tras un periodo de actividad no agrícola reanudan su actividad agrícola podrán volver automáticamente al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Por otro lado, el REAL Decreto 864/2006, de 14 de julio, que entró en vigor el 16/7/2006, mejora el sistema de protección por desempleo de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en varios aspectos.

El pasado día 8/12/2006, se publicó la **LEY 37/2006, de 7 de diciembre**, con entrada en vigor el 9 de diciembre, relativa a **la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y a la extensión de la protección por desempleo** a determinados **cargos públicos y sindicales** a los que antes no se les permitía, como es el caso de: cargos electos de las corporaciones locales que desempeñan su función con dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución, los altos cargos de las Administraciones Públicas que no sean funcionarios, y los cargos sindicales representativos que ejercen funciones de dirección en el sindicato en régimen de dedicación exclusiva o parcial y percibiendo una retribución.

Respecto a los cargos públicos con dedicación exclusiva, se modifican los artículos de la LGSS que determinan las personas que están protegidas de la contingencia de desempleo, incluyendo a los indicados cargos, y , por otro lado, se incluye la pérdida involuntaria del cargo como una de las situaciones legales de desempleo entre las situaciones que se consideran constitutivas de tal situación, y se determina la consiguiente obligación de cotizar por desempleo en los nuevos supuestos.

En el caso de los cargos de sindicatos constituidos al amparo de la Ley de libertad sindical, además de lo anterior, quedan protegidos por el RGSS tanto quienes desempeñen el cargo con dedicación completa -o exclusiva - como con dedicación parcial, siempre que ejerzan funciones sindicales de dirección y perciban una retribución. Así, en el caso de los miembros de las corporaciones locales, se incluyen expresamente en el Régimen General a quienes desempeñen esos cargos tanto con dedicación exclusiva como parcial, (los miembros de las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares que desempeñen sus cargos con dedicación exclusiva o parcial).

También se incluyen en la protección por desempleo los altos cargos de las Administraciones Públicas con dedicación exclusiva, percibiendo retribuciones y que no sean funcionarios públicos, excluyendo los que tengan derecho a percibir retribuciones, indemnizaciones o cualquier otro tipo de prestación compensatoria como consecuencia de su cese

En cuanto a la extensión de la protección por desempleo, se protege tanto la pérdida absoluta, involuntaria y definitiva del cargo como, en su caso, los supuestos en que, aun manteniendo el cargo, se pierda con carácter involuntario y definitivo la dedicación exclusiva o parcial al mismo.

Por ello, también se indica que estarán obligados a cotizar por la contingencia de desempleo las corporaciones locales y las Juntas Generales de los Territorios Históricos Forales, Cabildos Insulares Canarios y Consejos Insulares Baleares, las Administraciones Públicas y los Sindicatos en los que las personas ejerzan sus cargos.

G) Prestaciones de protección a la familia.

Prestaciones económicas por hijo a cargo o menor acogido. RD 1335/2005.

Se concede a quien teniendo hijos a su cargo menores de 18 años o afectados por una minusvalía en grado igual o superior al 65%, no superen determinado nivel de ingresos.

Límite de ingresos para el año 2008: 11.000 euros/ anuales. (prestación x nº hijos, se incrementa en 15% por cada hijo a cargo a partir del segundo). Se establece un máximo de familia numerosa 16.555,70 anuales en el supuesto de 3 hijos a cargo, incrementándose 2.681,56 euros por cada hijo a cargo a partir del 4º.

Son beneficiarios de la modalidad contributiva los trabajadores del Régimen General, así como los pensionistas del mismo en su modalidad contributiva que reúnan los requisitos económicos y personales correspondientes.

Son beneficiarios de la modalidad no contributiva los residentes legalmente en territorio español, que teniendo a su cargo hijos menores o minusválidos, no supere el nivel de ingresos anuales exigibles en cada caso y no teniendo derecho a prestaciones familiares en cualquier otro régimen público de protección social, no puedan acceder a la condición de beneficiarios en la modalidad contributiva. El huérfano de padre y madre y el hijo abandonado por los padres, aunque sea acogido.

Cuantía de la prestación:

	Grado de minusvalía \geq 65%	Grado de minusvalía \geq 75% y necesite ayuda de otra persona para realizar actos esenciales de la vida
Hijo \geq 18 años	3.941,28 euros / anuales	5.911,92 / anuales

Prestación familiar no económica : se considera como periodo de cotización efectiva salvo desempleo el periodo de excedencia para cuidado de hijo menor de 3 años con reserva de puesto de trabajo, durante 15 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor, en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la condición de familia numerosa general, o 18 meses si la unidad familiar tiene categoría especial. Se toma el promedio de los 6 últimos meses.

H) Jubilación

Edad de Jubilación

- Si no se está de alta o asimilada a la SS en el momento de producirse el hecho causante debe tener 65 años de edad.
- Si se está afiliado y de alta o en situación asimilada al alta puede Jubilarse antes según los siguientes supuestos:

Jubilación anticipada a los 60 años: esta materia ha sufrido una importante modificación a raíz de la entrada en vigor del R. D. Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, y especialmente tras la Ley 35/2002 de 12 de Julio, y RD 1132/2002, de 31 de octubre.

Así, en adelante las vías de acceso a la pensión de jubilación con anterioridad a la edad de 65 años serán:

a) Trabajadores por cuenta ajena que hubieran estado afiliados a cualquier mutualismo laboral de trabajadores el 01/01/1967 o antes.

- Si el cese en la actividad previa es imputable al trabajador, cualquiera que sea el período de cotización acreditado, se aplicará en la determinación de la cuantía de la pensión, un coeficiente reductor de un 8% por cada año o fracción de año que le falte al trabajador para cumplir los 65 años.
- cuando acrediten más de 30 años completos de cotización y soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo, por causa no imputable al trabajador, verán reducida la cuantía de la pensión por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años de edad del: 7,5 % si tiene entre 31-34 años cotizados, 7 % entre 35 -37 años cotizados, 6,5 % entre 38-39 años, 6 % con 40 a más años de cotización.

También serán de aplicación dichos porcentajes siempre que la extinción de la relación laboral anterior haya venido precedida por alguna de las causas no imputables al trabajador, a los

- a) Beneficiarios de la prestación de desempleo, cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo de duración de la prestación o por pasar a ser pensionista de jubilación,
- b) Beneficiarios del subsidio por desempleo, de nivel asistencial, mayores de 52 años.
- c) Trabajadores mayores de 52 años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de mayores de dicha edad, una vez agotada la prestación por desempleo, y continúen inscritos como demandantes de empleo en las oficinas de empleo.

b) Desde el 01/01/2002, se incorpora la posibilidad de que puedan jubilarse anticipadamente, a partir de los 61 años, los trabajadores afiliados a la Seguridad Social con posterioridad al 01/01/1967 siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Encontrarse inscritos en la Oficina de Empleo, como demandantes de empleo, durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.
- Acreditar 30 o más años de cotización y (dos de los cuales en los 15 últimos años)
- Que el cese en el trabajo no se haya producido por una causa imputable a la libre voluntad del trabajador.

En el caso de expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador, y en caso de resolución de la relación laboral durante el período de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos de extinción no voluntaria.

No será preciso el cumplimiento del ultimo requisito si la extinción de la relación laboral anterior haya venido precedida por alguna de las causas señaladas en el apartado anterior para:

- a) Los beneficiarios de la **prestación de desempleo**, cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo de duración de la prestación o por pasar a ser pensionista de jubilación.
- b) Los beneficiarios del **subsidio por desempleo**, de nivel asistencial, mayores de 52 años.
- c) Los trabajadores **mayores de 52 años** que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de mayores de dicha edad, una vez agotada la prestación por desempleo, y continúen inscritos en las oficinas del servicio público de empleo.

No será exigible el cumplimiento de los requisitos contenidos en los apartados 1 y 3 para los trabajadores, cuando la empresa, en virtud de **obligación adquirida en acuerdo colectivo**, haya abonado, como mínimo, durante los dos años anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación, una cantidad que, en cómputo global, no sea inferior al resultado de multiplicar por 24 la suma de la cuantía mensual de la prestación en concepto de prestación contributiva por desempleo, de haber accedido a la situación legal de desempleo, en la fecha de la extinción del contrato, y el importe mensual de la cuota satisfecha por el trabajador en el convenio especial suscrito por aquél.

Tanto en el primer caso de jubilación anticipada, como en el segundo, **si el cese en la actividad previa no es imputable al trabajador**, se procede a la equiparación de los coeficientes reductores aplicables por razón del anticipo de la edad de jubilación por cada año o fracción de años que le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años, para determinar la cuantía de la pensión. Estos coeficientes quedan de la siguiente manera:

- 30 años o menos acreditados de cotización: 8%
- Entre 31 y 34 años acreditados de cotización: 7,5 %
- Entre 35 y 37 años acreditados de cotización: 7%
- Entre 38 y 39 años acreditados de cotización: 6,5 %
- Con 40 y más años acreditados de cotización: 6%

En la disposición adicional cuarta de la Ley 40/2007 se prevé la mejora de pensiones de los que fueron jubilados anticipadamente como consecuencia de una extinción de la relación laboral no imputable a su voluntad antes del 1 de enero de 2002 y con 35 años de cotización.

- c) Jubilación **especial a los 64 años** de edad para los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes a empresas que en virtud de convenio o pacto, los sustituye al tiempo de su cese por jubilación por otros trabajadores, siempre que se cumplan los requisitos y condiciones exigidos.

En tal caso la cuantía de la pensión será la que le hubiere correspondido al trabajador de haber cumplido 65 años.

- d) Jubilación anticipada **por razón del grupo o actividad profesional** desempeñada.: minas, aéreos, ferroviarios, artistas, taurinos.

- e) Jubilación anticipada de **trabajadores minusválidos**.

Otras jubilaciones anticipadas

Por Decreto puede reducirse la edad de Jubilación para las actividades especialmente peligrosas, penosas o insalubres mediante la aplicación de unos coeficientes reductores en función de la actividad.

Permanencia en activo después de los 65 años

El Gobierno a través de la **ley 35/2002 y RD 1132/2002**, ha incorporado una serie de medidas tendentes a favorecer el retraso voluntario en el acceso a la jubilación, y a incentivar la prolongación en la actividad más allá de los 65 años, a través de varias medidas:

- Se amplía el período en que se puede percibir el subsidio asistencial de desempleo, a favor de los trabajadores que cumplan todos los requisitos, para acceder a la pensión de jubilación, que, en la legislación anterior, se extinguía al cumplimiento por parte del beneficiario, de la edad que le diese derecho a cualquier pensión contributiva. Así, el **Subsidio por desempleo para mayores** de cincuenta y dos años no se extingue por el mero hecho de que el beneficiario alcance la edad a la que pueda tener derecho a una pensión de jubilación en su modalidad contributiva.
- **La pensión podrá incrementarse, más allá del 100%, de la base reguladora, en los supuestos en que se acceda a la misma, cumplidos los 65 años.** La reforma de la jubilación introducida por la Ley 40/2007 aboga por fomentar el hecho que se dilate al máximo la vida laboral

activa y por ello la nueva redacción del artículo 163.2 de la LGSS prevé un incremento de los incentivos en todos los supuestos de prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad mínima ordinaria de jubilación. Así se fija un incremento del 2% de la pensión por cada año cotizado después de los 65, dicho incremento sube al 3% para los trabajadores con carreras de cotización de 40 años. En el caso de alcanzar la pensión máxima se reconocerá el derecho a percibir anualmente una cantidad a tanto alzado, cuyo importe se determinará en función de los años cotizados.

- Se establece la **exoneración del pago de cotizaciones sociales por contingencias comunes para trabajadores con 65 o más años**, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, que acrediten treinta y cinco años efectivos de cotización y que decidan voluntariamente la continuación o la reiniciación de su actividad laboral. Incluso para trabajadores por cuenta propia. También se establece cómo se calculará la base reguladora en supuestos de exoneración de cuotas de SS para trabajadores con 65 o más años.
- **Obligatoriedad de financiar convenio especial en determinados ERE** cuyo procedimiento se inicie a partir del 1 de enero de 2002: En el supuesto de extinción de contratos de trabajo derivados de un expediente de regulación de empleo, promovido por empresas que no se encuentren incursas en un procedimiento concursal, que incluyan trabajadores de 55 o más años que no tuviesen la condición de mutualistas el 1/1/67, deberá llevar aparejada la obligación de abonar las cuotas destinadas a financiar un convenio especial con la Tesorería General y hasta la edad de sesenta y cinco años, y cuyo coste deberá ser soportado por empresarios y trabajadores.

Periodo de carencia

El mínimo de cotización son 15 años de los cuales 2 deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores a causar el derecho a la prestación.

Cuando acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada sin obligación de cotizar, el periodo de 2 años debe estar dentro de los 15 anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

En relación a la prestación contributiva de jubilación en la Ley 40/2007 se establece en primer lugar que para acreditar el periodo mínimo exigido para obtener derecho a la pensión se computarán sólo los días efectivamente cotizados y no los correspondientes a la parte proporcional de las pagas extraordinarias, de manera que con la reforma el periodo mínimo de cotización se fija en 5.475 días (quince años) efectivos de cotización, si bien se establece un periodo transitorio o de aplicación paulatina de dicho requisito en la forma que recoge la nueva redacción de la disposición transitoria cuarta de la LGSS.

Base Reguladora

A partir del 1/1/2003, se estará a las cotizaciones de los 15 años anteriores al hecho causante (180 últimos meses divididos entre 210), sin embargo existió un período transitorio de adaptación, así durante el 1/01/2002 a 31/12/2002 se debía tomar la base de cotización de los 180 meses anteriores dividido por 210.

Los 24 meses inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante se tomarán en su valor nominal, y el resto se actualizará de acuerdo con la evolución del IPC desde los meses a que dichas bases correspondan hasta el mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el periodo.

Determinación de los años de cotización

Se suman los siguientes cotizaciones para obtener el número de años cotizados:

- Cotización efectivamente realizada desde el 01/01/1960 al 31/12/1966 en el anterior SOVI o Mutualismo Laboral.
- Cotizaciones realizadas desde el 01/01/1967 a la fecha de la jubilación.

- Si el 01/01/1967 o antes ha pertenecido a un Mutualismo laboral o SOVI se le imputa automáticamente un período de cotización en función de la edad que tenía el 01/01/1967 y de acuerdo con la escala siguiente:

Edad a 01/01/1967	Años	Días asignados	Edad a 01/01/1967	Años	Días asignados
65 años	30	318	42 años	15	34
64 años	30	67	41 años	14	148
63 años	29	182	40 años	13	263
62 años	28	296	39 años	13	12
61 años	28	46	38 años	12	127
60 años	27	161	37 años	11	242
59 años	26	275	36 años	10	356
58 años	26	25	35 años	10	106
57 años	25	139	34 años	9	220
56 años	24	254	33 años	8	335
55 años	24	4	32 años	8	85
54 años	23	118	31 años	7	199
53 años	22	223	30 años	6	314
52 años	21	347	29 años	6	64
51 años	21	97	28 años	5	178
50 años	20	212	27 años	4	293
49 años	19	326	26 años	4	42
48 años	19	76	25 años	3	157
47 años	18	191	24 años	2	272
46 años	17	305	23 años	2	21
45 años	17	55	22 años	1	136
44 años	16	169	21 años	0	250
43 años	15	284			

El número de días cotizados se dividirá por 365 para determinar el número de años de cotización de los que depende el porcentaje que determinará la cuantía final de la pensión según vemos a continuación.

Cuantía de la pensión

Se determina aplicando a la respectiva base reguladora el porcentaje que corresponda en función de los años cotizados:

Con 15 años cotizados: 50%	Con 26 años cotizados: 82%
Con 16 años cotizados: 53%	Con 27 años cotizados: 84%
Con 17 años cotizados: 56%	Con 28 años cotizados: 86%
Con 18 años cotizados: 59%	Con 29 años cotizados: 88%
Con 19 años cotizados: 62%	Con 30 años cotizados: 90%
Con 20 años cotizados: 65%	Con 31 años cotizados: 92%
Con 21 años cotizados: 68%	Con 32 años cotizados: 94%
Con 22 años cotizados: 71%	Con 33 años cotizados: 96%
Con 23 años cotizados: 74%	Con 34 años cotizados: 98%
Con 24 años cotizados: 77%	Con 35 años cotizados: 100%
Con 25 años cotizados: 80%	

La cuantía que resulte está sujeta a unos límites mínimos y máximos que fija el Gobierno anualmente.

Jubilación parcial

- a) Si el acceso a la jubilación parcial se produce antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, es decir, antes de los 65 años, es exigible en todo caso la celebración de un contrato de relevo simultáneo, que cubra la parte de la jornada reducida, (entre un máximo de un 75% y un mínimo del 25%). Modificación introducida por la Ley 40/2007.
- b) Si el acceso a la jubilación parcial se efectúa habiendo cumplido los 65 años, la celebración del contrato de relevo es potestativa de la empresa, pudiendo el trabajador acceder a la jubilación parcial, aunque no se haya suscrito el contrato de relevo.
- c) Durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.
- d) Efecto de las cotizaciones efectuadas tras la suspensión de la pensión: producido el cese en el trabajo se procederá a calcular de nuevo la base reguladora, mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones y aplicando las reglas que estén vigentes en el momento del cese en la actividad, manteniéndose como mínimo la base reguladora anterior aplicando a la cuantía de la pensión las revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del cese en el trabajo. Después de calculará el porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización acreditado.
- e) Si el trabajador falleciese durante la situación de jubilación flexible, a efectos del cálculo de las prestaciones de muerte y supervivencia que correspondan, los beneficiarios podrán optar por que aquéllas se calculen desde la situación de activo del causante o, en su caso, desde la situación de pensionista del mismo aplicándose las revalorizaciones habidas desde el momento en que se determinó la correspondiente base reguladora.
- f) A través de la Ley 40/2007 Se produce la modificación del artículo 166 de la LGSS que implica un severo endurecimiento del régimen y requisitos de acceso a la jubilación parcial, con la clara intención de reducir el número de situaciones y sobretodo con el ánimo de evitar prácticas de índole abusivas o fraudulentas por parte de las empresas. En este sentido, y a pesar de fijarse un régimen transitorio en la nueva disposición transitoria decimoséptima de la LGSS, se exige haber cumplido 61 años (hasta ahora se exigían sólo 60), tener un mínimo de 30 años cotizados y seis años de antigüedad en la empresa. Además, para evitar la práctica fraudulenta de aprovechar el relevo generacional para sustituir a trabajadores de un alto grado retributivo con trabajadores de salario inferior se exige que entre el jubilado parcial y el relevista exista una correspondencia entre las bases de cotización, de manera que la base de cotización del relevista no pueda ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Ver especialidades en la jubilación parcial y flexible en el apartado 13.10

Por ley 14/2005 se establece la posibilidad de establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de la edad ordinaria de jubilación, 65 años siempre que se den las condiciones de que se vincule a objetivos coherentes con la política de empleo y que el afectado tenga cubierto el periodo mínimo de cotización o mayor si se pacta en convenio colectivo y demás requisitos para jubilarse.

I) Protección por muerte y supervivencia

Se puede acceder a varias prestaciones con motivo del fallecimiento del trabajador.

Auxilio por defunción

Para conyuge superviviente, parejas de hecho, hijos o parientes que convivan con el fallecido. Consiste en 30,05 Euros., o gastos de sepelio hasta dicho máximo.

Pensión de Viudedad

El cónyuge superviviente, separado, divorciado que no haya contrahido nuevas nupcias o con matrimonio declarado nulo por Sentencia Judicial, tendrá derecho a una pensión **cuya cuantía será del 52% de la BR del causante**.

Desde el 01/01/2002, si los ingresos del pensionista no son superiores a un determinado importe, la pensión de viudedad constituye la principal fuente de ingresos, y tiene cargas familiares en casos señalados, el **porcentaje pasa a ser el 70%**.

Requisito para tener derecho es que el causante esté de alta o asimilada con 500 días cotizados dentro de los 5 años anteriores al fallecimiento si deriva de contingencia común. En los demás casos no se exige periodo previo de cotización.

En caso de trabajadores con contrato a tiempo parcial, de relevo y fijo-discontinuo, para acreditar los periodos de cotización en función de las horas trabajadas calculando su equivalencia en días teóricos.

Con la nueva Ley 40/2007 se reforma el artículo 174 LGSS en el sentido de que para tener derecho a acceder a la pensión de viudedad en caso de fallecimiento del causante por enfermedad común se exigirá que el matrimonio se hubiera celebrado al menos con un año de antelación a la fecha del fallecimiento o alternativamente a la existencia de hijos comunes, endureciéndose por lo tanto el acceso a dicha prestación. En la misma dirección de endurecimiento se encamina la reforma cuando fija que en caso de divorcio sólo se reconoce la prestación de viudedad si se tiene reconocida pensión compensatoria y se produce la pérdida de ésta con la muerte del causante.

No todos los aspectos de la reforma de las prestaciones de muerte y supervivencia introducidos por la Ley 40/2007 van en el sentido de endurecer el acceso a prestaciones, sino que la nueva redacción del artículo 174.3 LGSS reconoce una reivindicación social histórica como es el derecho de acceso de las parejas de hecho a la pensión de viudedad, si bien condicionándose a que los ingresos durante el año natural anterior a la muerte del causante no alcanzaron el 50% de la suma de los propios y los del causante habidos en el mismo periodo. Dicho porcentaje será del 25% en caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a orfandad. Este reconocimiento también se hace respecto al auxilio por defunción y a las indemnizaciones a tanto alzado en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Resulta destacable la introducción de la disposición adicional tercera de la Ley 40/2007 con la finalidad de permitir que aquellas parejas de hecho con hijos comunes que no pudieron causar derecho a la pensión por viudedad con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma puedan ahora acceder a la misma en un plazo de 12 meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley, siempre que el beneficiario no tenga reconocido derecho a ninguna pensión contributiva de la Seguridad Social.

La **BR** es el cociente de dividir por 28 la suma de la BC del interesado durante un período ininterrumpido de 24 meses elegido dentro del periodo de 7 años antes del fallecimiento, cuando sea derivado de enfermedad común. Sino, será el salario correspondiente al momento del accidente junto con horas extras, en cómputo anual. Si es pensionista será la misma BR de su pensión.

Causas de extinción de la pensión de viudedad:

- Fallecimiento.
- Declaración, en sentencia firme, de culpabilidad en la muerte del causante.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.
- Matrimonio: hasta el 01/01/2002 una de las causas por la que se extinguía la pensión de viudedad la constituía el hecho de que el pensionista contrajese nuevas nupcias.

Sin embargo, una nueva redacción dada a la normativa reguladora de la extinción de las pensiones de viudedad en caso de nuevo matrimonio, permite compatibilizar el percibo de la pensión de viudedad y el nuevo matrimonio, si concurren los siguientes requisitos:

- Tener una edad mínima de 61 años o, siendo menor de esa edad, tener reconocida también una pensión de incapacidad permanente, en el grado de incapacidad absoluta o gran invalidez, o acreditar una minusvalía en un grado igual o superior al 65%.

- La pensión de viudedad ha de constituir la principal fuente de ingresos del pensionista, entendiéndose cumplido este requisito cuando la pensión o pensiones de viudedad percibidas representen, como mínimo el 75% del total de ingresos de aquel, en cómputo anual.
- Por último, los rendimientos del nuevo matrimonio de cualquier naturaleza, incluida la pensión o pensiones de viudedad, no pueden superar 2 veces el importe, en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional, vigente en cada momento.

Como consecuencia de este nuevo marco de compatibilidad entre la pensión de viudedad y el nuevo matrimonio, se suprime la indemnización a tanto alzado de 24 meses de la base reguladora, cuando la pensión de viudedad se extingue por nuevo matrimonio.

La ley 9/2005 de 6 de junio establece una compatibilidad limitada de la pensión del SOVI con las pensiones de viudedad del sistema de la SS si se dan ciertas condiciones y hasta unas cantidades.

Pensión de Orfandad

Serán beneficiarios:

- Los hijos del causante menores de 18 años o mayores incapacitados.
- **Hijos menores de 22 años o de 24 si no sobreviviera ninguno de los padres**, si sus ingresos son inferiores al 75% del SMI. (Nuevos límites de edad desde 01/01/2002) Estos nuevos límites de edad se aplican también a las pensiones extinguidas, siempre que los interesados reúnan los requisitos de edad exigidos.
- Hijos del cónyuge superviviente aportados al matrimonio, si el matrimonio se hubiere celebrado 2 años antes de la muerte del causante, hayan convivido a sus expensas y no tengan otra pensión ni familiares con posibilidad de prestarles alimentos.

La LPGE 2006 estableció la novedad de que se prolonga la percepción de la pensión por orfandad absoluta durante todo el curso escolar en el año que finalice por cumplimiento de la edad máxima.

Se exigen los mismos requisitos de cotización que para viudedad, y las mismas BR.

Cuantía: el 20% de la BR para cada huérfano.

Causas de extinción de la pensión de orfandad:

- Cumplir la edad mínima fijada en cada caso, salvo que, en tal momento, tuviere reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
- Cesar en la incapacidad que le otorgaba el derecho a la pensión.
- Por adopción
- Contraer matrimonio.
- Fallecimiento.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.

Por **Real Decreto 1425/2002, de 27 de diciembre**, se añade como causa de extinción la adopción.

Además, si al extinguirse la pensión el beneficiario no ha devengado 12 mensualidades de la misma, o la ha solicitado en fecha posterior al cumplimiento de la edad límite, reuniendo las condiciones para ser beneficiario, le será entregada de una sola vez, la cantidad precisa para completarlas (salvo fallecimiento).

Prestación temporal de viudedad

A través de la Ley 40/2007 y siguiendo su espíritu de mejora social se crea la nueva prestación temporal de viudedad de dos años de duración y por cuantía igual a la pensión de viudedad que hubiera correspondido para cuando el cónyuge superviviente no pueda acceder al derecho de pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de un año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes y reúna el resto de requisitos enumerados en el apartado del artículo 174 LGSS.

Pensión en favor de familiares

Beneficiarios:

- Nietos y hermanos huérfanos de padre y madre menores de 22 años, siempre que no efectúen un trabajo lucrativo o, cuando realizándolo, sus rendimientos anuales no superen el 75% del importe, también en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional. También si son menores de 18 o mayores que tengan reducida su capacidad de trabajo en porcentaje valorado en grado de IP absoluta o gran invalidez.
- Madre y abuelas viudas, solteras, casadas cuyo marido sea mayor de 60 años o esté incapacitado para el trabajo, separadas o divorciadas.
- Padre y abuelos con 60 años cumplidos o incapacidad para todo trabajo.
- Hijos y hermanos de pensionistas de jubilación y IP, o de aquellos trabajadores que al fallecer reúnan los requisitos para el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación o IP, mayores de 45 años, que estén solteros, viudos, separados o divorciados, que acrediten dedicación prolongada al causante.

Los requisitos y cálculo de la BR son los mismos que para la de viudedad.

Se abona el 20% de la BR.

Subsidio a favor de familiares

Será del 20% de la BR tomada para calcular la viudedad durante 12 meses y dos pagas extras a favor de hijos o hermanos del trabajador o pensionista fallecido, mayores de 22 años, solteros, viudos, separados o divorciados que convivan con este, no tengan derecho a otra pensión y carezcan de medios de subsistencia o no tengan familiares con obligación de prestarles alimentos.

Indemnizaciones especiales por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional

Indemnización a tanto alzado para las viuda o viudo (6 meses de BR calculada como la pensión de viudedad), huérfano (1 mes), o padre o madre cuando no exista ningún familiar con derecho a pensión, por muerte o supervivencia, no tenga derecho a prestación en favor de familiares y viva a expensas del fallecido (9 ó 12 si son ambos).

Según resulta de la Resolución, de 28 de julio de 2006, la condición prevista en el artículo 29.2.b) de la **Orden de 13 de febrero de 1967**, relativa a que no exista viuda o viudo con derecho a la indemnización especial a tanto alzado en caso de muerte causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a efectos de incrementar la que corresponda al huérfano (una mensualidad) en 6 mensualidades más de la base reguladora, se **entenderá que se cumple en aquellos supuestos en que no hubiera mediado matrimonio entre los progenitores del huérfano.**

Anteriormente la jurisprudencia negaba dicho derecho al hijo extramatrimonial, si bien esta corriente ha cambiado tras la Sentencia 154/2006, de 22 de mayo de 2006 del Tribunal Constitucional, que da una interpretación nueva para garantizar la plena equiparación de derechos de los hijos sean o no matrimoniales. Con esa finalidad se dicta esta norma.

Esta Resolución, si bien entró en vigor el 21 de agosto de 2006, será aplicable en relación con los hechos causantes que se produzcan o hayan producido a partir del día **22 de junio de 2006.**

J) Responsabilidad en Orden a las Prestaciones.

El incumplimiento por el empresario de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas y cotización determina la existencia de responsabilidad en el orden del pago de las prestaciones.

Por el principio de automaticidad de las prestaciones la Entidad Gestora viene obligada al pago de la prestación que corresponda, sin perjuicio a su derecho a repercutir contra el empresario infractor,

subrogándose en los derechos y acciones de los beneficiarios, frente al responsable subsidiario previa declaración administrativa o judicial de insolvencia del empresario.

Desde el 01/01/2002, se ha ampliado la regulación contenida en el artículo 126 de la Ley General de la Seguridad Social incorporando las siguientes disposiciones:

El anticipo de las prestaciones, en ningún caso, podrá exceder de la cantidad equivalente a dos veces y media el importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del hecho causante o, en su caso, del importe del capital coste necesario para el pago anticipado, con el límite indicado por las Entidades gestoras, Mutuas o Servicios. En todo caso, el cálculo del importe de las prestaciones o del capital coste para el pago de las mismas por las Mutuas o empresas declaradas responsables de aquellas incluirá el interés de capitalización y el recargo por falta de aseguramiento establecido pero con exclusión del recargo por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

Los derechos y acciones que, por subrogación en los derechos y acciones de los beneficiarios, correspondan a aquellas Entidades, Mutuas o Servicios frente al empresario declarado responsable de prestaciones por resolución administrativa o judicial o frente a las Entidades de la Seguridad Social en funciones de garantía, únicamente podrán ejercitarse contra el responsable subsidiario tras la previa declaración administrativa o judicial de insolvencia, provisional o definitiva, de dicho empresario.

Cuando, en virtud de lo anterior, las Entidades gestoras, las Mutuas y, en su caso, los Servicios comunes se subroguen en los derechos y acciones de los beneficiarios, aquellos podrán utilizar frente al empresario responsable la misma vía administrativa o judicial que se hubiere seguido para la efectividad del derecho y de la acción objeto de subrogación.

Corresponderá a la Entidad gestora competente la declaración, en vía administrativa de la responsabilidad en orden a las prestaciones cualquiera que sea la prestación de que se trate, así como de la Entidad que, en su caso, deba anticipar aquella o constituir el correspondiente capital coste.

17.8. Pensiones 2008.

De acuerdo con la LPGE 2008 y el **REAL DECRETO 1764/2007, de 28 de diciembre**, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2008 (BOE 29-12-2007) se establece una **revalorización general de las pensiones** de la Seguridad Social, incluido el límite máximo de percepción de pensiones públicas, del 2%, si bien incorporando en la revalorización el diferencial de la evolución del (IPC) en el año 2007 (período noviembre de 2006-noviembre de 2007) respecto de la revalorización practicada en el último ejercicio indicado. Además, se prevé el abono a los pensionistas de la Seguridad Social y a otros perceptores de prestaciones sociales públicas, en un único pago y antes de abril de 2008, de la diferencia de pensión o prestación que hubiese correspondido de haberse revalorizado su pensión o prestación, en 2007, en el 4,1 % y la cantidad realmente percibida en dicho ejercicio.

También se actualizan los valores relativos a pensiones y a otras prestaciones sociales públicas, al adaptar su importe al incremento real experimentado por el IPC, en el periodo noviembre 2006/noviembre 2007 lo que supone el mantenimiento de su poder adquisitivo .

La norma entrará en vigor el día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, con efectos, respecto a la revalorización de las pensiones, así como de los importes de las asignaciones económicas por hijo a cargo y del subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte, desde el día 1 de enero de 2008.

PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS DE LA SS.

La cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, se fijará en **4.464,18 euros íntegros anuales**.

PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL 2008

Se limitan inicialmente las pensiones públicas para el año 2008, a la cuantía íntegra de **2.337,75 euros mensuales**, o 32.728,50 euros anuales.

Se regula la revalorización y modificación de los valores de las pensiones públicas, se establece un incremento de las mismas para el año 2008 de un 2%, salvo excepciones, así como limitaciones a la revalorización de pensiones y la determinación de las pensiones no revalorizables en 2008, y las normas sobre concurrencia de pensiones.

También se incluye la revalorización de las pensiones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y de las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo. Ver cuadro más adelante.

COMPLEMENTOS PARA MÍNIMOS Y PENSIONES MÍNIMAS. Se mejora la cuantía de las pensiones mínimas por encima de la revalorización de las mismas, situándose el incremento entre el 5 y el 6,5 %, según los casos. Se amplían los límites de ingresos a 6.761,61 euros al año, se regulan supuestos especiales de complementos por mínimos, etc.

PENSIÓN SOVI. La revalorización de las pensiones del extinguido seguro obligatorio de vejez e invalidez no concurrentes con otras pensiones públicas, cualquiera que sea la fecha del hecho causante, consistirá en la diferencia entre el importe de la pensión a 31 de diciembre de 2007 y la cuantía de **4.841,48 euros, en cómputo anual.**

El límite de ingresos a que se refiere el artículo 182 de la Ley General de la Seguridad Social, a los efectos de poder ser beneficiario de las **asignaciones económicas por hijo o menor acogido a cargo**, queda fijado en 11.000 euros anuales.

Si el beneficiario forma parte de familia numerosa, el será de 16.555,70 euros, en los supuestos en que concurren tres hijos a cargo, incrementándose en 2.681,56 euros por cada hijo a cargo a partir del cuarto, éste incluido.

La cuantía de la **prestación económica de la Seguridad Social por hijo a cargo con 18 o más años de edad y un grado de discapacidad igual o superior al 65** por ciento será de 3.941,28 euros anuales. Cuando el hijo a cargo tenga una edad de 18 o más años, esté afectado por una discapacidad en un grado igual o superior al 75 por ciento y necesite el concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida, la cuantía de la prestación económica será de 5.911,92 euros anuales.

Subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte. el subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte, regulado por la Ley de integración social de minusválidos queda fijado en 49,54 euros mes.

La cuantía de los subsidios de **garantía de ingresos mínimos y de ayuda a tercera persona** continúa la del año anterior 149,86 euros mes y 58,45 euros mes respectivamente.

Se aumenta la pensión de orfandad para beneficiarios menores de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65 por ciento.

Cuadro de cuantías mínimas de las pensiones contributivas para el año 2008

Clase de pensión	Titulares	
	Con cónyuge a cargo Euros/año	Sin cónyuge a cargo Euros/año
<i>Jubilación</i>		
Titular con sesenta y cinco años	9.222,50	7.399,70
Titular menor de sesenta y cinco años .	8.619,24	6.895,00
<i>Incapacidad permanente</i>		
Gran invalidez con incremento del 50 por 100	13.833,82	11.099,62
Absoluta	9.222,50	7.399,70
Total: Titular con sesenta y cinco años	9.222,50	7.399,70

qualificada	8.619,24	6.895,00
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con sesenta y cinco años	9.222,50	7.399,70
<i>Viudedad</i>		
Titular con sesenta y cinco años		7.399,70
Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años		6.895,00
Titular con menos de sesenta años		5.502,28
<i>Orfandad</i>		
Por beneficiario		2.380,28
Por beneficiario menor de 18 con discapacidad igual o superior a 65% será de 4.687,48		
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en (5.502,28 euros) distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.		
<i>En favor de familiares</i>		
Por beneficiario		2.380,28
Si no existe viuda ni huérfano pensionistas:		
Un solo beneficiario, con sesenta y cinco años		5.758,76
Un solo beneficiario, menor de sesenta y cinco años		5.422,34
Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 3.046,54 euros entre el número de beneficiarios familiares y la pensión mínima por beneficiarios en favor de familiares.		

17.9 Relación laboral de carácter especial de los abogados

En la DA primera de la Ley 22/2005 de 18 de noviembre (BOE 19-11-2005), se establece que la actividad profesional de los abogados que presten servicios retribuidos, por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho de abogados, individual o colectivo, tendrá la consideración de relación laboral de carácter especial, y ello sin perjuicio de la libertad e independencia que para el ejercicio de dicha actividad profesional reconocen las leyes o las normas éticas o deontológicas que resulten de aplicación.

Antes de la regulación de este tipo de relación especial, por resolución 21/11/2005 y 30/12/2005 se estableció la obligación de encuadrarse en el Régimen General de la SS a dicho colectivo en las condiciones indicadas. Además:

- Cuando presten servicios por cuenta ajena en las condiciones del art. 1.1. ET y el empresario no sea titular, individual o colectivo, de un despacho de abogados.
- Cuando se trate de titulares o socios de un despacho de abogados que haya adoptado la forma de sociedad mercantil capitalista y ejerzan la abogacía en condiciones que determinen su inclusión en el RGSS según art. 97.2 a) LGSS.
- En el caso de despachos colectivos de abogados constituidos como sociedad mercantil capitalista, quienes vinieren ejerciendo el cargo de administradores en las condiciones del art. 97.2.a) LGSS y actuasen simultáneamente como abogados por cuenta de la sociedad, se entiende asimilados a trabajadores por cuenta ajena a causa de su actividad como administradores.

El **Real Decreto, 1331/2006**, con entrada en vigor el 18 de noviembre, viene a regular la relación laboral especial de los abogados que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección del titular de un despacho, individual o colectivo.

Si bien se trata de una relación de trabajo en la que, en principio, concurren las notas definitorias de las relaciones de trabajo por cuenta ajena, debe existir aquí una regulación específica y diferenciada de la relación laboral común, ya que se dan determinadas peculiaridades o especialidades que deben ser tenidas en cuenta y que hacen que esta relación sea especial.

Son peculiaridades de esta relación especial, tanto el ámbito en que se desarrolla la relación laboral, los despachos de abogados, en el que aparece una relación triangular, titular del despacho, cliente y abogado; como las condiciones en que los abogados tienen que desarrollar su actividad laboral en los despachos, ya que se les aplicarán también las normas que rigen la profesión: estatutarias, éticas y deontológicas.

Todo ello supone para el abogado un mayor grado de autonomía, independencia y flexibilidad en la organización y dirección de su trabajo, deberes específicos de diligencia y confidencialidad, mayores incompatibilidades y prohibiciones, etc. que hacen imposible la aplicación a la relación laboral que se establece entre los abogados y los despachos de la regulación laboral común contenida en el Estatuto de los Trabajadores.

En primer lugar, se regula el ámbito de aplicación, de donde resulta que se excluyen de esta relación especial:

- Los abogados que ejerzan la profesión por cuenta propia, individualmente o agrupados con otros, como socios en régimen societario o bajo cualquier otra forma admitida en derecho.
- Las colaboraciones profesionales que se concierten entre abogados cuando se mantenga la independencia de los respectivos despachos.
- Los abogados que prestan servicios en un despacho con cuyo titular tengan una relación familiar y convivan con él, salvo que se demuestre la condición de asalariados de los mismos

Se concreta pormenorizadaente que no se incluye en dicha norma:

a) El ejercicio en común de la profesión de abogado como socio a través de sociedades profesionales constituidas de acuerdo con lo previsto en el ordenamiento jurídico.

b) Las relaciones que concierten los abogados con empresas o entidades, públicas o privadas, que no tengan el carácter de despachos de abogados.

c) Las relaciones que se establezcan entre abogados que se limiten a compartir locales, instalaciones u otros medios o servicios de cualquier naturaleza, siempre que se mantenga la independencia entre ellos, no se identifiquen de forma conjunta ante los clientes y no se atribuyan a la sociedad que eventualmente pudieran constituir los derechos y obligaciones inherentes a la relación establecida con los clientes.

d) Las relaciones que se establezcan entre los despachos y los abogados cuando la actividad profesional concertada a favor de los despachos se realice con criterios organizativos propios de los abogados y la contraprestación económica percibida por éstos por dicha actividad profesional esté vinculada enteramente a la obtención de un resultado o a los honorarios que se generen para el despacho por la

misma. Se exceptúan de este supuesto las relaciones en las que se garantice a los abogados por la actividad profesional concertada, periódicamente, unos ingresos mínimos.

e) Las actividades profesionales que desarrollen los abogados contratados por un despacho, con autorización de éste, a favor de sus propios clientes cuando cobren los honorarios devengados por tales actividades profesionales directamente de los mismos.

f) Las actividades profesionales que realicen los abogados contratados por un despacho derivadas del turno de oficio.

Destacamos algunas especialidades:

Los elementos básicos de dicha relación laboral, concretando las especialidades de los derechos y deberes de los abogados, que, en general, aparecen condicionados por las normas éticas y deontológicas que rigen la profesión de abogado. Por ejemplo, aparece limitado el deber de obediencia al tener que compatibilizarse con otras obligaciones y deberes que le imponen las normas que rigen la profesión. También resulta especial el limitado poder de dirección de los titulares de los despachos, en su condición de empleadores.

Las peculiaridades del contrato de trabajo. Así, por ejemplo, el periodo de prueba no podrá exceder de seis meses en el caso de contratos de carácter indefinido, y de dos meses en el caso de contratos de duración determinada, si su duración es superior a 2 meses. También se modula el contrato de trabajo en prácticas adaptándose al art. 11 del ET.

La organización del trabajo y el régimen de prestación de la actividad laboral, donde resaltamos el carácter de dedicación exclusiva, salvo excepciones, o la posibilidad de firmar el pacto de permanencia y el de no competencia postcontractual hasta un máximo de dos años. También se regula la posibilidad de que se compense económicamente al abogado por la clientela que haya aportado al despacho en los términos que se acuerde en los convenios colectivos, o en el contrato de trabajo, y que se reconozca la misma al inicio de su relación.

Mayor margen de flexibilidad en la utilización y distribución del tiempo de trabajo para adaptarlo a las peculiaridades de la profesión. Así, por ejemplo, la distribución de la jornada de trabajo, los descansos, vacaciones, etc, deberá hacerse de tal manera que se asegure el servicio a los clientes y el cumplimiento de los plazos procesales, y se deja la posibilidad de distribuir de forma irregular la jornada de trabajo a lo largo del año por convenio colectivo, acuerdo entre el despacho y los representantes de los abogados o acuerdo individual entre el despacho y el abogado.

Se regulan derechos propios de este colectivo en cuanto a la formación permanente, promoción profesional, retribuciones, derechos colectivos.

La suspensión del contrato de trabajo, se rige por lo dispuesto en el ET con alguna especificidad, pero, además, el contrato de trabajo especial quedará suspendido, durante dos años, cuando el abogado pase a tener la condición de socio del despacho y, en consecuencia, pase a estar vinculado con el mismo con una relación de carácter no laboral, que en el caso de que mantenga esta relación más de dos años, el contrato de trabajo especial se extinguirá sin derecho a obtener ninguna indemnización.

También hay peculiaridades en cuanto a extinción del contrato. Por ejemplo, la necesidad de preaviso cuando se extinga el contrato por voluntad del trabajador para evitar perjuicios a los intereses de los clientes y a los del despacho, no pudiendo ser inferior a 45 días ni superior a tres meses, pudiendo exigir daños y perjuicios en caso contrario.

En cuanto a la extinción del contrato por voluntad del titular del despacho, además de los propios del ET, se añaden como posibles los supuestos:

a) Cuando exista una manifiesta y grave quiebra de la confianza entre el abogado y el titular del despacho que tenga su origen en la actuación profesional del abogado o en su relación con los clientes y así se acredite por el titular del despacho.

b) Cuando se acredite asimismo, por el titular del despacho, que el abogado no mantiene un nivel

profesional adecuado y, en consecuencia, no puede ejercer la profesión con plenas garantías para los intereses de los clientes.

Por último, se regula el régimen disciplinario, el procedimiento sancionador y sus especialidades, teniendo en cuenta las consecuencias que se puedan derivar de la falta de diligencia en el ejercicio de la actividad profesional o de los incumplimientos de los deberes de buena fe y confianza mutua.

Así se señalarán como infracciones graves que pueden dar lugar a despido disciplinario:

- a) El incumplimiento de los deberes de confidencialidad, secreto profesional y fidelidad.
- b) La negativa infundada a asumir los asuntos encomendados por el titular del despacho.
- c) La negativa a informar al titular del despacho de la situación de los asuntos que le hubiera encomendado.
- d) Girar minutas de honorarios u otros gastos a los clientes por los asuntos en que hubieran intervenido.

Mediante disposiciones adicionales se establece, entre otras cuestiones, la competencia de la jurisdicción social, salvo lo dispuesto en la Ley Concursal, para los conflictos que surjan entre las partes de la relación laboral que se regula en este real decreto, así como la aplicación supletoria de lo dispuesto en el ET y las demás normas laborales de general aplicación en cuanto no sean incompatibles con la naturaleza y características especiales de esta relación laboral.

17. 10. Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

La **ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia** con entrada en vigor el 1 de enero 2007, tiene por objeto regular las condiciones básicas que garanticen la igualdad en el ejercicio del derecho subjetivo de ciudadanía a la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en los términos establecidos en las leyes, mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, (SAAD), con la colaboración y participación de todas las Administraciones Públicas y la garantía por la Administración General del Estado de un contenido mínimo común de derechos para todos los ciudadanos en cualquier parte del territorio del Estado español.

Se configura como una nueva modalidad de protección social que amplía y complementa la acción protectora del Estado y del Sistema de la Seguridad Social, que, va dirigido a atender las necesidades de aquellas personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, por el envejecimiento o por razones de enfermedad y otras causas de discapacidad o limitación, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, alcanzar una mayor autonomía personal y poder ejercer plenamente sus derechos de ciudadanía.

Se basa en la cooperación y acuerdos entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas, así surge la creación del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, donde se establecerá como establecer el marco de cooperación interadministrativa, la intensidad de los servicios del catálogo, las condiciones y cuantía de las prestaciones económicas, los criterios de participación de los beneficiarios en el coste de los servicios o el baremo para el reconocimiento de la situación de dependencia.

Son características básicas del Sistema:

- Su financiación vendrá determinada por el número de personas en situación de dependencia y de los servicios y prestaciones previstos en la Ley.
- La Administración General del Estado garantizará la financiación a las Comunidades Autónomas para el desarrollo del nivel mínimo de protección
- Los beneficiarios contribuirán económicamente a la financiación de los servicios de forma progresiva según capacidad económica, teniendo en cuenta el tipo de servicio que se presta y el coste del mismo.
- Se garantizará la participación de las entidades que representan a las personas en situación de dependencia y sus familias en sus órganos consultivos, así como la participación de los beneficiarios

De la ley destacamos:

Se entiende por dependencia el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

Son titulares de los derechos establecidos en la Ley los españoles que:

- a) Se encuentren en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos.
- b) Para los menores de 3 años se establece un plan integral de atención, un sistema de atención de ayuda a domicilio y, en su caso, prestaciones económicas vinculadas y para cuidados en el entorno familiar a su favor en situación de dependencia.
- c) Residir en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Para los menores de cinco años el periodo de residencia se exigirá a quien ejerza su guarda y custodia.

Hay tres niveles de protección:

- Un nivel mínimo de protección, definido y garantizado financieramente por la Administración General del Estado.
- Un segundo nivel de protección, la Ley contempla un régimen de cooperación y financiación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas mediante convenios para el desarrollo y aplicación de las demás prestaciones y servicios que se contemplan en la Ley.
- Un tercer nivel adicional de protección a los ciudadanos que podrán desarrollar las Comunidades Autónomas si lo estiman oportuno.

Se crea el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia como instrumento de cooperación para la articulación del Sistema, en el que podrán participar las Corporaciones Locales y se aprueba un marco de cooperación interadministrativa a desarrollar mediante Convenios con cada una de las Comunidades Autónomas.

También se regulan las diferentes prestaciones del Sistema, el catálogo de prestaciones y la red de servicios (servicios de ayuda a domicilio, prevención de dependencia, teleasistencia, centro de día y de noche, atención residencial).

Se señalan los grados de dependencia: moderada, severa y gran dependencia (cuando necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o tiene necesidades de apoyo generalizado para su autonomía personal), y los criterios básicos para su valoración, así como el procedimiento de reconocimiento del derecho a las prestaciones, incluido un programa individual de atención y la posibilidad de revisar el grado de dependencia y prestación reconocida. También se incluye la financiación del sistema y la participación de los beneficiarios en el coste de las prestaciones.

Se introducen los cambios necesarios en la normativa estatal que se derivan de la regulación de la Ley: financiación de las prestaciones en la LPGE de cada ejercicio, se establecen ayudas económicas para facilitar la autonomía, se realizan referencias en materia de Seguridad Social de los cuidadores no profesionales, en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, en la normativa sobre discapacidad, gran invalidez y necesidad de ayuda de tercera persona, y se prevén las modificaciones necesarias para regular la cobertura privada de las situaciones de dependencia.

También se modifica la pensión no contributiva .

La puesta en marcha del Sistema se hará en un periodo transitorio hasta el año 2015, a partir de 1/1/2007 comenzando por los que sean valorados en el grado III de gran dependencia y así hasta el grado I de dependencia moderada.

NORMATIVA:

- Orden Ministerial 18/01/1967. (BOE, 26/01/67)
- Orden Ministerial de 15/04/1969. (BOE, 08/05/69)
- Real Decreto 625/1985, por el que se desarrolla la Ley 31/1984.(BOE 7/5/ 1985)
- Protección de desempleo. (BOE, 07/05/85)
- Orden Ministerial de 16/01/1991. (BOE, 18/01/91)
- RD legislativo 1/94 de 20 de junio Ley General de la Seguridad Social. (BOE, 29/06/94)
- Ley 42/94 , 30 de diciembre (BOE 31/12/1994)
- Estatuto de los trabajadores. (BOE, 29/03/95)
- Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio sobre Declaraciones de invalidez. (BOE, 19/08/95)
- Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social. (BOE, 25/01/96)
- Orden Ministerial de 18/01/1996. (BOE, 26/01/96)
- Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Inscripción de empresas, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos. (BOE, 27/02/96)
- Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de Recursos del Sistema de la Seguridad Social. (BOE, 24/10/95) (BOE, 14/02/96) (BOE, 25/11/95)
- Orden Ministerial de 26/05/1999. (BOE, 04/06/99)
- Real Decreto 1251/12001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo. (BOE, 17/11/01)
- Orden Ministerial TAS/192/2002, de 31 de enero. (BOE, 02/02/02)
- Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. (BOE 7/2002)
- Real decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial. (BOE 27-11-2002)
- Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. (BOE 27-11-2002)
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.(BOE, 13-12-2002)
- Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social para el año 2003 (BOE 31/12/2002).
- Real Decreto-Ley 2/2003 de 25 de Abril, sobre medidas de reforma económica (BOE 26/4/2003).
- Resolución de 8 de Abril de 2003, de la Dirección General de la TGSS, por la que se establece que la plataforma de transmisión electrónica de datos en relación con la inscripción de empresas,

afiliación, altas y bajas de trabajadores, variaciones de datos de unas y otros, cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social, entre la TGSS y los autorizados al Sistema RED, lo constituirá la modalidad de Internet/EDITRAN (BOE 28/4/2003).

- Resolución 29/5/2003 Dirección General de la TGSS, sobre medidas específicas técnicas de impresión de los Boletines de Cotización a la Seguridad Social (BOE 19/6/2003).
- Real Decreto 945/2003, de 18 de Julio, sobre programa de renta activa de inserción para el año 2003 para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo (BOE 6/8/2003).
- Reglamento General de Recaudación de la SS RD 1415/2004, 14 de junio (BOE 25/6/2004)
- RD ley 3/2004, Racionalización de la regularización del SMI e incremento de su cuantía (BOE 26/6/2004)
- Orden TAS/1040/2005 de 18 de abril.(BOE 22/4/2005)
- Orden TAS/1562/2005 de 25 de mayo de desarrollo del RGRSS (BOE 1/6/2005)
- Resolución de la TGSS 17/11/2005 nuevos modelos de boletines de cotización. (BOE 30-11-2005)
- Ley 22/2005 de 18 de noviembre (BOE 19-11-2005).
- Ley 8/2005 de 6 de junio compatibilidad pensión invalidez no contributiva y trabajo remunerado. (BOE 7/6/2005)
- Ley 9/2005 de 6 de junio compatibilidad pensión SOVI con viudedad. (BOE 7/6/2005)
- Real decreto 1041/2005 de 5 de septiembre por el que se realizan modificaciones en aspectos de gestión de la SS. (BOE 16-09-2005)
- Real Decreto 1335/2005 de 11 de noviembre por el que se regulan las prestaciones familiares de la SS (BOE 22-11-2005).
- Real Decreto, 1613/2005, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2006. (BOE, 31-12-2005)
- Real Decreto,1611 de 30 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la SS para el ejercicio 2006. (BOE 31/12/05.)
- Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 (BOE 31/12/2005).
- Real Decreto 1611/2005, de 30 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2006. (BOE 31-12-2005)
- Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas (BOE 18-1-2006).
- Orden TAS 29/2006, de 18 de Enero, por el que se desarrollan las normas de cotización, desempleo, FGS y FP para el año 2006. (BOE 20/1/2006)
- RD 200/2006 de 17 de febrero, (BOE 3/3/2006)
- Real Decreto 807/2006, de 30 de junio, por el que se modifica el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y el Reglamento general sobre inscripción de empresas y

- afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero. (BOE 15-07-2006).
- Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios. (BOE 15-07-2006).
 - Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE 30-12-2006)
 - RESOLUCIÓN de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre incremento de la indemnización especial a tanto alzado a percibir por los huérfanos en caso de muerte derivada de contingencias profesionales. (BOE 21-08-2006).
 - Real Decreto 1331/2006, de 17 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los abogados que prestan servicios en despachos de abogados, individuales o colectivos. (BOE 18-11-2006).
 - Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. (BOE 15-12-2006).
 - Real Decreto 1578/2006, de 2 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2007. (BOE 30-12-2005)
 - Ley 37/2006, de 7 de diciembre, relativa a la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social y a la extensión de la protección por desempleo a determinados cargos públicos y sindicales. (BOE 8/12/2006)
 - Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 (BOE 29/12/2005).
 - Orden TAS 31/2007, de 16 de Enero, por el que se desarrollan las normas de cotización, desempleo, FGS y FP para el año 2007. (BOE 19/1/2006)
 - Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008
 - Orden TAS 76/2008, de 22 de Enero, por el que se desarrollan las normas de cotización, desempleo, FGS y FP para el año 2008. (BOE 28/1/2007)
 - Ley 40/2007 , de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. (BOE 5/12/2007)
 - Ley 20/2007, por la que se aprueba el Estatuto del Trabajo Autónomo.
 - Real Decreto 1614/2007, de 7 de diciembre, por el que se dispone a asimilar a trabajadores por cuenta ajena a efectos de su inclusión el el Régimen General de la Seguridad Social de los miembros de la Orden religiosa de los Testigos de Jehová