

**TEMA 38:** *La Seguridad Social en España. Normativa vigente y ámbito de aplicación. Estructura del Sistema de la Seguridad Social. El Régimen General de la Seguridad Social. Inscripción de empresas. Afiliación, altas y bajas. Cotización. Recaudación. Acción protectora.*

### Esquema:

1. - Introducción.
2. - La Seguridad Social en España.
  - 2.1.- Evolución histórica.
  - 2.2.- Normativa vigente.
  - 2.3. - Ámbito de aplicación.
3. - Estructura del Sistema de la Seguridad Social.
4. - El Régimen General de la Seguridad Social.
  - 4.1. - Ámbito de aplicación.
  - 4.2. - Obligaciones formales de trabajadores y empresarios.
    - 4.2.1. - La inscripción de la empresa.
    - 4.2.2. - Afiliación, altas y bajas de los trabajadores.
    - 4.2.3. - Situaciones asimiladas al alta.
  - 4.3. - Cotización.
    - 4.3.1. - Sujetos obligados y responsables.
    - 4.3.2. - Vigencia de la obligación de cotizar.
    - 4.3.3. - Determinación de la cuota.
    - 4.3.4. - Supuestos especiales de cotización.
    - 4.3.5.- Incrementos, reducciones y bonificaciones de las cuotas.
  - 4.4. - Recaudación.
    - 4.4.1. - Recaudación en vía voluntaria.
    - 4.4.2. - Recaudación en vía ejecutiva.
    - 4.4.3. - Prescripción de derechos y acciones.
  - 4.5. - Acción protectora.
    - 4.5.1. - Alcance de la acción protectora.
    - 4.5.2. - Prestaciones del Sistema: concepto, clases y caracteres.
    - 4.5.3. – Revalorización, cuantías mínimas y máximas de las prestaciones.
5. - Conclusiones.
6. - Referencias bibliográficas y documentales.

## **1. - INTRODUCCIÓN.**

En el transcurso de su vida los seres humanos están expuestos a una serie de riesgos denominados “sociales” por dos razones: en primer lugar por su generalidad ya que amenazan a cualquier persona y, además, en muchos casos, son inherentes a la propia vida del hombre en sociedad; y en segundo lugar, porque existe el convencimiento de que es la propia sociedad la que debe organizar la prevención y reparación de los daños derivados de la actualización de estos riesgos.

Ante este problema social ineludible que afecta a la mayor parte de la población, el Estado, dentro de su política del bienestar, queda obligado a articular las técnicas específicas necesarias que constituyen el actual Sistema de la Seguridad Social, destinado a garantizar a los sujetos protegidos la asistencia y prestaciones necesarias ante las situaciones de necesidad derivadas de los riesgos sociales asegurados.

En el presente tema, cabe distinguir dos partes claramente diferenciadas: la primera está referida a la génesis histórica y configuración actual de esta institución jurídica en nuestro país, como Sistema mixto, en el que se combinan los elementos del modelo asistencial y contributivo, aunque estos últimos siguen siendo los predominantes; también será analizado su campo subjetivo y objetivo de protección, y los diferentes regímenes en que se estructura, haciendo una especial mención a las exigencias que plantea nuestro texto constitucional en relación a estas cuestiones.

En la segunda parte, nos centraremos en el estudio del Régimen General, por ser el más importante y el prototipo para la homogeneización del Sistema, analizando su ámbito subjetivo, las obligaciones formales de empresarios y trabajadores frente a la Seguridad Social, y las de carácter económico consistentes en el pago de las cotizaciones. Por último, haremos una somera referencia a la protección social dispensada por el Sistema, tanto en el nivel contributivo, como en el asistencial, y a las medidas de protección complementarias.

Todos estos contenidos teóricos serán desarrollados con arreglo al siguiente esquema.

## **2. - LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA.**

### **2.1.- Evolución histórica.**

Partiendo de la configuración actual del Sistema de la S.S. en nuestro país, cabe definirlo de un modo genérico como el conjunto de técnicas específicas de previsión, a través de las cuales el Estado garantiza a los sujetos incluidos en su campo de aplicación la asistencia y protección adecuada, ante determinados estados de necesidad.

La S.S., así conceptuada, es una creación de finales del siglo XIX, con anterioridad los riesgos eran cubiertos por diversos mecanismos, tales como el ahorro individual, la caridad, la beneficencia, los seguros privados, etc. Todos ellos claramente insuficientes para dar una respuesta satisfactoria a los riesgos sociales creados por la revolución industrial. La moderna S.S. aparece en la Alemania de Bismarck al instituirse los seguros obligatorios de enfermedad (1883), accidente de trabajo (1884), vejez e invalidez (1889), para los trabajadores de la industria. Prescindiendo de antecedentes más remotos, en nuestro país la evolución histórica de la S.S. podemos resumirla en las siguientes etapas:

1ª etapa: caracterizada por el aseguramiento voluntario, en la que destaca: la Ley de Accidentes de trabajo 1900, que por primera vez acepta la teoría de la responsabilidad empresarial objetiva, y la fundación en 1908 del Instituto Nacional de Previsión, cuya actuación estuvo presidida por el principio de libertad subsidiada.

2ª etapa: fechada entre 1917-1923, aparece el primer seguro obligatorio de jubilación denominado "Retiro obrero"(1919), y surgen varias iniciativas para la protección del desempleo y de la maternidad.

3ª etapa: que coincide con la II República, la S.S. es reconocida por el texto constitucional, y se regulan por primera vez los seguros obligatorios de accidentes laborales en la industria y en la agricultura.

4ª etapa: caracterizada por el aseguramiento obligatorio, se sitúa cronológicamente a finales de la guerra civil española (1939), momento en el que aparecen los seguros sociales obligatorios de vejez, invalidez, muerte, enfermedad, accidentes, desempleo, y protección a la familia. Todos ellos fueron unificados por la Ley de Bases de 1963 y su Texto articulado de 1966, que configuraron el vigente Sistema de Seguridad Social, posteriormente modificado por la Ley sobre Financiación y perfeccionamiento de 1972. Todos estos textos legales fueron recogidos en la Ley General de la Seguridad Social de 30.5.1974 (LGSS), hoy refundida junto con otras disposiciones en el Texto refundido de la LGSS de 20.6.1994.

5ª etapa: que arranca con la entrada en vigor de nuestra CE 1978, se caracteriza por el intento de alcanzar un sistema de S.S. universal que proteja a toda la población, dando así cumplimiento al mandato constitucional contenido en el art.41 CE que configura a la S.S. como un régimen público al disponer que: "*Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que*

*garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.*" Aunque se ha avanzado mucho, como lo demuestran numerosas disposiciones normativas, entre las que cabe destacar la Ley de prestaciones no contributivas de la S.S. 1990, todavía es una meta lejana, dadas los problemas financieros que presenta la S.S. en nuestros días.

## 2.2. - Normativa vigente.

El régimen jurídico de la S.S. se ubica tradicionalmente dentro del Derecho del Trabajo, aunque son muchos los juristas que consideran que hoy día debe ser considerada una rama jurídica autónoma, pues si bien en un principio estaban protegidos únicamente los trabajadores asalariados, hoy la S.S. extiende su ámbito a otros colectivos excluidos de la Legislación laboral, como es el caso de los trabajadores autónomos y los funcionarios, por citar un ejemplo.

Prescindiendo del derecho Comunitario Europeo, el cuadro de fuentes de la S.S., ordenadas jerárquicamente está integrado por:

- La Constitución Española de 1978.
- La Ley General de la S.S., texto refundido aprobado por RDL 1/1994, (en adelante TRSS), en el que han quedado debidamente regularizadas, aclaradas y armonizadas, numerosas disposiciones normativas, entre otras, las siguientes: La Ley General de la S.S. de 1974, la Ley 40/80, de Inspección y Recaudación de la S.S., diversas disposiciones de la Ley 13/82, sobre integración de minusválidos, la Ley 31/84, sobre protección por desempleo, la Ley 26/85, conocida como "Ley de Pensiones", la Ley 26/90, sobre prestaciones no contributivas de la S.S., y diversas disposiciones de las diferentes Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado y de los RD de medidas urgentes en materia laboral.
- Reglamentos generales y particulares de cada tipo de prestación.
- Disposiciones normativas posteriores que modifican el TRSS: [Ley 35/2002](#), de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible desarrollado por RD 1132/2002; [RD 1131/2002](#), por el que se regula la S.S. de los trabajadores a tiempo parcial, así como la jubilación parcial; la Ley 45/2002 sobre protección por desempleo; [Ley 52/2003](#), de disposiciones específicas en materia de S.S.; [RD 1795/2003](#), de mejora de las pensiones de viudedad; [RD 364/2004](#), de mejora de las pensiones de orfandad en favor de minusválidos; Ley 4/2005, sobre efectos en las pensiones no contributivas de los complementos otorgados por las Comunidades Autónomas; Ley 14/2005, sobre cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación

- y el Real Decreto 1335/2005, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.
- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.
  - Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
  - Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
  - R.D.-Ley 29/2012, 28 diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social ).
  - El Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo forma parte de esta Estrategia y establece nuevas líneas en materia de contratación.
  - R.D.-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo
  - Real Decreto-ley 11/2013, 2 agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social

A esto hay que añadir que las CC.AA que han recibido transferencias de competencias en esta materia, han venido aprobando reglamentos de tipo organizativo a tenor de lo dispuesto en el art. 149.1.16 y 17º CE ,a las que se suman las normas dimanantes de la autonomía colectiva, que de conformidad con el art. 39 TRSS, podrán establecer mejoras voluntarias de la protección otorgada por la S.S.

### **2.3. – Ámbito de aplicación.**

La delimitación del campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social se produce con arreglo a los principios de territorialidad y nacionalidad, en base a los cuales quedan incluidas las siguientes personas:

1º. Los españoles que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional, ya sea como trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia, socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, estudiantes y funcionarios públicos, civiles y militares, quedarán comprendidos a efectos de las prestaciones contributivas y no contributivas.

2º. Los españoles que residan en territorio nacional, a efectos de las prestaciones no contributivas.

3º. Los españoles no residentes cuando así lo establezca el Gobierno a través de medidas de protección social (este es el caso de los funcionarios de Organizaciones Internacionales, del personal al servicio de la Administración española en el extranjero).

4º. En cuanto a los extranjeros cabe distinguir los siguientes supuestos:

- Los hispanoamericanos, brasileños, guineanos, andorranos y filipinos con residencia legal en España, quedan equiparados a los españoles.
- Los trabajadores comunitarios se equiparán a los nacionales, en virtud del principio de igualdad de trato que rige esta normativa comunitaria (T.CEE art.51 y Reglamentos de la CEE).
- Los restantes extranjeros que residan legalmente en nuestro país se someterán a lo dispuesto en los convenios suscritos al efecto, o a cuanto les fuera aplicable en virtud del principio de reciprocidad. Cabe destacar el Convenio de la OIT nº 97 (ratificado por España en 1967) que reconoce la equiparación entre nacionales y extranjeros con residencia legal, a excepción de los trabajadores fronterizos, del mar, autónomos, artistas y profesionales liberales que se encuentren en nuestro país por un corto espacio de tiempo, los cuales se rigen por los acuerdos internacionales o los convenios de reciprocidad que resulten aplicables.

Finalmente todo extranjero que se encuentre en nuestro país, tenga o no legalizada su residencia, queda protegido frente a las contingencias profesionales, y a efectos de asistencia sanitaria.

### 3. - ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

El TRSS define un modelo estructural complejo constituido por una pluralidad de regímenes sometidos a principios comunes pero diferentes en algunos aspectos relativos a su financiación, extensión e intensidad de sus prestaciones. Indudablemente la cobertura de la S.S. debería ser la misma para toda la población sin distinciones, como así lo quiere el art. 41 de la CE, sin embargo, la existencia de Regímenes Especiales es un hecho que obedece a la imposibilidad de aplicar unas mismas técnicas protectoras a sujetos protegidos, cuya situación jurídico-profesional difiere profundamente del colectivo más numeroso que integra el Régimen General. De acuerdo con el plan diseñado por el TRSS el Sistema español está estructurado del modo siguiente:

A. Un Régimen General (RG en adelante), en el que se incluyen obligatoriamente los trabajadores por cuenta ajena o asimilados de la industria y de los servicios, también han quedado integrados en él los Regímenes de ferroviarios, futbolistas, representantes de comercio, toreros, artistas, y funcionarios de la Administración Local. Constituye

el prototipo para la homogeneización del Sistema, en consecuencia, a él han de tender a aproximarse los Regímenes Especiales.

- B. Unos Sistemas Especiales, incluidos en el RG, con peculiaridades en materia de encuadramiento, afiliación, cotización y recaudación; actualmente estos son: los de la industria resinera, de frutas y hortalizas e industrias de conservas vegetales, de trabajos fijos discontinuos en empresas de exhibición cinematográfica, salas de fiesta, discotecas y salas de bingo, de manipulado y empaquetado de tomate fresco, servicios extraordinarios de hostelería y empresas de estudio de mercado y opinión pública ( éste último para los trabajadores a tiempo parcial que presten servicios como encuestadores).
- C. Unos Regímenes Especiales (RE) establecidos para las actividades que por su naturaleza, peculiares condiciones de trabajo, o por el tipo de proceso productivo, requieran una regulación distinta; en la actualidad, tras la integración en el régimen general del régimen especial de empleados del hogar y el agrario, estos quedarían reducidos a: el RE de trabajadores por cuenta propia o autónomos, el de los trabajadores del mar, el de los trabajadores de la minería del carbón, estudiantes (seguro escolar), el de los funcionarios civiles del Estado, funcionarios de la Administración de justicia, y el de las Fuerzas Armadas.

Por último, también quedaron integrados en los Regímenes correspondientes de la SS: los colectivos incluidos en Cajas de Pensiones de Empresas, Montepíos e instituciones análogas (RD 2.248/1985).

Hay que tener en cuenta que la reciente Ley 27/2011 de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social establece que con efectos de 1 de enero de 2013, la protección frente a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales formará parte de la acción protectora obligatoria de **todos los regímenes** que integran el sistema de la Seguridad Social con respecto a los trabajadores que causen alta en cualquiera de los mismos a partir de la indicada fecha.

## **4. - EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

### **4.1. - Ámbito de aplicación.**

Estarán obligatoriamente incluidos en el Régimen General de la S.S. los trabajadores por cuenta ajena o asimilados, en las distintas ramas de actividad económica, ya sean fijos o temporales, (art.97 TRSS). Con el fin

de evitar posibles problemas de encuadramiento el legislador declara expresamente incluidos:

- a) Los cargos directivos siempre que no sean simplemente consejeros de la sociedad.<sup>1</sup>
- b) Los conductores de vehículos al servicio de particulares.
- c) El personal civil no funcionario al servicio de organismos y entidades de la Administración del Estado y de la local, siempre que no estén incluidos en otro régimen obligatorio de previsión social.
- d) El personal laico o seglar, que preste sus servicios retribuidos en entidades o instituciones eclesiásticas o benéfico sociales.
- e) El personal al servicio de Notarias, Registros de la propiedad, y oficinas similares.
- f) Los funcionarios en prácticas que aspiren a incorporarse a cuerpos no sujetos al Régimen de clases pasivas.
- g) Los funcionarios de nuevo ingreso en las CCAA, y los que hayan sido transferidos voluntariamente desde la Administración estatal.
- h) Los miembros de las Corporaciones locales con dedicación exclusiva.
- i) Cualquier otro que sea expresamente incluido por Real Decreto (en virtud de esta autorización han quedado incluidos numerosos colectivos, tales como: los reclusos que realicen trabajos penitenciarios retribuidos, los altos cargos de las Administraciones que no sean funcionarios, toreros, artistas, jugadores de fútbol, representantes de comercio, funcionarios de la Administración Local, etc.).

Quedan expresamente excluidos (art.98 TRSS):

- a) Los que ocasionalmente realicen servicios por amistad, benevolencia o buena vecindad.
- b) Los que por su actividad queden incluidos en alguno de los Regímenes especiales.
- c) Salvo prueba de su condición de asalariado, el cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado inclusive, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.

---

<sup>1</sup> Suplemento: Encuadramiento de trabajadores en el Sistema SS

## **4.2.- Obligaciones formales de trabajadores y empresarios.**

Para que la S.S. pueda desarrollar su acción protectora, y exigir a los sujetos obligados el cumplimiento de sus obligaciones, se impone sobre los trabajadores y empresarios una serie de obligaciones formales, a saber: la inscripción de la empresa, la afiliación, el alta y la baja de los trabajadores. Esta materia se halla regulada en el RD 84/1996, 26.1 (modificado por RD 328/2009, 13 de marzo y el R.D.-Ley 29/2012, 28 diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social).

### **4.2.1. - La inscripción de la empresa.**

Con carácter previo al inicio de las actividades laborales, el empresario está obligado a solicitar su inscripción en el Sistema de la S.S. A estos efectos, se considera empresario a toda persona natural o jurídica, pública o privada, que, con o sin ánimo de lucro, tenga a su servicio trabajadores por cuenta ajena o asimilados incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la S.S.

La inscripción será solicitada en modelo oficial (TA.6) antes de iniciar sus actividades ante la Tesorería General de la S.S.(TGSS), haciendo constar:

- Los datos relativos a su denominación y domicilio.
- Actividad económica principal de la empresa así como, en su caso, otras actividades concurrentes con ella que no se integren en el proceso productivo de la principal, y si precisa o no que se le asignen diversos códigos de cuenta de cotización.
- También indicará cuantos otros datos resulten necesarios para la gestión del sistema de la Seguridad Social.
- la Entidad gestora y/o la entidad colaboradora por la que opta para la cobertura de las contingencias profesionales o la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

En función de la actividad económica declarada por el empresario, la TGSS practicará la tarificación que corresponda, asignándole los tipos de cotización que resulten aplicables de la tarifa de primas vigente para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, conforme a las reglas establecidas en la disposición adicional 4ª de la LPGE para 2007 ( Ley 42/2006, de 28 de diciembre), modificada por la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 con efectos de 1 de enero de 2013 y vigencia indefinida.

A cada empresa y centro de trabajo se le asignará un número patronal único para todo el territorio nacional, compuesto por la clave de la provincia y el número de orden en el Registro de inscripciones.

El empresario también queda obligado a comunicar cualquier variación que se produzca en los datos facilitados, así como la apertura de nuevos centros de trabajo, las contrataciones y subcontratas efectuadas, y el cese definitivo o temporal de su actividad.

La TGSS procederá de oficio a la inscripción, variación de datos o cese de aquellas empresas que no cumplan con las obligaciones formales reseñadas, cuando tenga conocimiento de estos hechos a través de la Inspección o por cualquier otro procedimiento, sin perjuicio de las responsabilidades legales en que pueda incurrir por ser constitutivos de infracción administrativa.

#### **4.2.2. - Afiliación, altas y bajas de los trabajadores.**

La acción protectora de la S.S. en su modalidad contributiva, no cubre a todos los ciudadanos, sino únicamente a aquellos incluidos en su campo de aplicación, debiendo realizarse esta inclusión mediante unos actos formales que determinan el nacimiento, la modificación y la extinción de las relaciones jurídicas con la S.S. Tales actos son los de afiliación, alta y baja, de cuyo régimen jurídico regulado en los arts. 99 a 102 TRSS, nos ocupamos a continuación.

A. La afiliación: es un acto formal con el que se produce la incorporación del trabajador al Sistema, de carácter obligatorio para todas las personas incluidas en su campo de aplicación, y única para toda la vida del sujeto y para todo el Sistema, sin perjuicio de las altas y bajas y demás variaciones que puedan producirse con posterioridad en los diferentes regímenes que lo integran. A cada trabajador se le facilitará un número de afiliación, de carácter vitalicio, a los fines de su correspondiente identificación en el Sistema de la S.S.

B. El alta: es el acto formal de inclusión del sujeto protegido en el RG de la S.S. o en los especiales, con el que nace la obligación de cotizar.

En los documentos para el alta de los trabajadores figurarán: el nombre o razón social, código de cuenta de cotización y régimen de Seguridad Social aplicable al empresario; y respecto del trabajador, su nombre y apellidos, su número de la Seguridad Social y, en tanto éste no fuera exigible, su número de afiliación a la Seguridad Social, así como el del D.N.I o equivalente, domicilio, fecha de iniciación de la actividad, grupo de cotización, condiciones especiales de ésta y, a efectos de la correspondiente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la actividad económica u ocupación desempeñada, con arreglo a la tarifa de primas vigente.

C. La baja: es el acto formal por el que cesa la obligación de cotizar y que tiene lugar cuando el trabajador cesa en su empresa.

Los empresarios están obligados a solicitar ante las Administraciones de la TGSS y en el modelo oficial (modelo A-2), la afiliación de sus trabajadores, salvo que ya estuvieran afiliados, y el alta con anterioridad al inicio de la prestación de los servicios contratados (no antes de 60 días), mediante la presentación de los documentos pertinentes (se admite la remisión electrónica de datos por el sistema RED, a través de medios informáticos, electrónicos y telemáticos). La afiliación y el alta solicitada fuera de plazo no surte efectos retroactivos. Igualmente deberán comunicar las bajas en el plazo de los 6 días siguientes al cese en el trabajo, surtiendo efectos desde la fecha del cese en la empresa, en otro caso, quedará obligado a continuar cotizando hasta que sea cursada debidamente la baja. Excepcionalmente, la TGSS puede admitir plazos distintos de presentación.

Por otra parte, cualquier variación de datos de los trabajadores deberá ser comunicada a la TGSS, en el modelo oficial establecido al efecto (modelo A-2), surtiendo sus efectos desde la fecha de dicha comunicación.

También, se faculta a la TGSS para que pueda efectuar tales actos de oficio, cuando compruebe la inobservancia de dichas obligaciones, a través de actuaciones de la Inspección o por cualquier otro procedimiento. Las responsabilidades que se deriven del incumplimiento de estas obligaciones son imputables exclusivamente al empresario.

Si las personas o entidades legalmente obligados no cumplieran tales obligaciones, podrán los interesados instar directamente su afiliación, alta o baja sin perjuicio de que se hagan efectivas las responsabilidades en que hubieren incurrido, incluido el pago de las prestaciones a que pudieran tener derecho. Respecto de las contingencias de accidente de trabajo, enfermedad profesional, desempleo y asistencia sanitaria por contingencias comunes y profesionales, la Ley reconoce “el alta presunta” o “de pleno derecho” aunque el empresario hubiera incumplido sus obligaciones de afiliación, alta o cotización, operando en tales casos el principio de automaticidad de las prestaciones (art.125.3 TRSS).

#### **4.2.3. - Situaciones asimiladas al alta.<sup>2</sup>**

El supuesto normal, es que coincidan las situaciones de alta en el RG y de alta en el trabajo, no obstante, la Ley (art.125 TRSS) admite que en determinados casos de suspensión o extinción de la relación laboral, el trabajador siga bajo la acción protectora del Sistema; estas "situaciones

<sup>2</sup> Suplemento: Situaciones asimiladas al alta  
PREPARADORES DE OPOSICIONES PARA LA ENSEÑANZA

asimiladas al alta" como así se las denomina son muy heterogéneas en cuanto a sus causas (suspensiones, extinciones, y simples variaciones) y a sus consecuencias que son diversas, pues en algunos casos la asimilación al alta es plena, y en otros la protección sólo se produce respecto de determinadas contingencias y prestaciones, lo que indudablemente repercute sobre la cotización.

Con fines sistemáticos podemos ordenar estas situaciones en los siguientes apartados:

**A. Supuestos de suspensión de la relación laboral.**

- Excedencia forzosa y por cuidado de hijos o familiares.
- Huelga legal o cierre patronal.

**B. Supuestos de extinción de la relación laboral.**

- Situación legal de desempleo total con derecho a prestación.
- Vacaciones retribuidas no disfrutadas al extinguirse el contrato.
- Baja seguida de suscripción de un convenio especial con la S.S.
- Periodos de inactividad en los trabajos fijos discontinuos o de temporada, a efectos de jubilación, invalidez, muerte y supervivencia por enfermedad común o accidente no laboral.
- Baja en el trabajo tras haber desempeñado un puesto con alto riesgo de enfermedad profesional, a efectos de obtener la invalidez permanente.

**C. Otros supuestos.**

- Los trabajadores al servicio de empresas españolas trasladados por éstas al extranjero.

### 4.3. - COTIZACIÓN.

Las fuentes de financiación de la S.S. son fundamentalmente: las cotizaciones de empresas y trabajadores, las subvenciones del Estado, los recursos propios y los cobros a beneficiarios. De todas las mencionadas, la más importante desde un punto de vista cuantitativo son las cotizaciones, lo que nos lleva a afirmar que nuestra S.S. posee un carácter predominantemente contributivo, aunque desde 1990 las prestaciones no contributivas, financiadas con aportaciones del Estado, han cobrado una especial importancia. Para un futuro se pretende que las aportaciones estatales sean mayores que las cotizaciones sociales.

La regulación vigente en esta materia se encuentra regulada en el TRSS (arts. 107 y ss), en el Reglamento General de cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (en adelante RGCL) aprobado por

RD.2064/1995 y modificado por RD 328/2009, 13 marzo y en las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado, desarrolladas cada año por la Orden de Cotización (OC).

#### 4.3.1. - Sujetos obligados y responsables.

Los sujetos obligados a cotizar al RG son todos los trabajadores y empresarios, incluidos en su ámbito de aplicación, de forma esquematizada la obligación de cotizar recae sobre:

Contingencia protegida	Sujeto responsable
Contingencias comunes	trabajador y empresario
Desempleo	
Formación profesional	
FOGASA	empresario
Contingencias profesionales	

Será nulo todo pacto individual o colectivo, por el cual el trabajador o el empresario asuman la obligación de pagar total o parcialmente la parte de cuota a cargo del otro (Art. 26.4 TRET).

El sujeto responsable del pago de las cuotas es el empresario que deberá ingresar conjuntamente su cuota y la de sus trabajadores, a los que se las descontará en el momento de abonarles sus retribuciones. De no efectuar este descuento en el momento señalado, no podrá realizarlo posteriormente, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo, no pudiendo repetir ulteriormente contra sus trabajadores (art.104.2 TRSS). Igualmente, la retención indebida por el empresario de las cuotas descontadas a sus trabajadores le hará incurrir en responsabilidad frente a éstos y frente a la S.S., sin perjuicio de las responsabilidades penal o administrativa que procedan.

Junto al empresario la Ley (art.104.1 TRSS) declara expresamente responsables del cumplimiento de estas obligaciones en materia de cotización a otras personas en los siguientes casos:

- En los casos de contrata y subcontratas de obras o servicios correspondientes a la propia actividad del empresario contratante, éste responderá solidariamente de las obligaciones en materia de S.S. contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores durante toda la vigencia de la contrata y también durante los tres años siguientes a la terminación del encargo, salvo que se hubiera solicitado la certificación negativa por descubierto a la TGSS, y ésta no la hubiera librado en el improrrogable plazo de 30 días, pues en tal caso quedaría exonerado de responsabilidad.
- Las empresas usuarias responden subsidiariamente junto a las ETT, y solidariamente si el contrato de puesta a disposición se celebró en fraude de ley.

- En los casos de sucesión de empresa, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o sus herederos de las obligaciones nacidas con anterioridad a la sucesión.
- También responderán solidariamente el empresario cedente y cesionario en los casos de cesión temporal de mano de obra, aunque sea a título no lucrativo, si se realiza de forma ilegal (art. 43.2 TRET).

#### **4.3.2. - Vigencia de la obligación de cotizar.**

La obligación de cotizar nace en el momento en que comienza la prestación laboral, incluido el periodo de prueba. La solicitud de afiliación y alta del trabajador surtirá el mismo efecto. Esta obligación se mantendrá mientras el trabajador permanezca dado de alta en el RG o preste servicios y se extinguirá cuando sea formalmente cursada la baja, siempre que haya cesado la prestación de trabajo, pues en otro caso, subsistirá. No obstante, la obligación de cotizar permanece en ciertos casos en los que ha cesado la prestación de trabajo, a saber:

- En los casos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y riesgo durante la lactancia natural, siendo computables las cotizaciones efectuadas a efectos del reconocimiento a las prestaciones a que pudiera tener derecho.
- Cuando el trabajador desempeña deberes de carácter público o cargos sindicales, siempre que no den lugar a una excedencia.
- En los casos de desempleo total con derecho a prestación.
- Para los que hayan suscrito un Convenio especial con la S.S.
- Los trabajadores trasladados al extranjero.
- Otras situaciones en las que se imponga el mantenimiento de la obligación de cotizar (alta sin remuneración: permisos y licencias que no den lugar a excedencias).

La obligación se suspenderá durante la huelga y el cierre patronal, siempre que los partes de baja se presenten en el plazo de 6 días, en otro caso subsistirá.

#### **4.3.3. - Determinación de la cuota.**

La cuota objeto de la obligación de cotizar resulta de la operación liquidatoria de aplicar un porcentaje, llamado tipo de cotización a una cantidad denominada base de cotización (BC en adelante).

#### **A.- Determinación de la base de cotización:**

En la actualidad la base de cotización para todas las contingencias y situaciones comprendidas en la acción protectora del RG de la S.S. vendrá determinada por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir el trabajador por razón del trabajo que realice por cuenta ajena, con las excepciones señaladas por la LGSS (art. 109.2).

La OC clasifica a los trabajadores en once grupos de cotización (GC):

- GC 1º al 7º son de retribución mensual.
- GC 8º al 11º de retribución diaria

Atribuyendo a cada uno de ellos una base mínima y una máxima, que a efectos de cotización por contingencias comunes, constituyen límites infranqueables, cualquiera que sea la retribución realmente percibida, por el contrario, para contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y Formación profesional no rigen las limitaciones establecidas para cada grupo de cotización, aunque sí deberán respetar los topes máximos y mínimos absolutos, que se fijan anualmente. ([Orden ESS/56/2013](#), de 28 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013. (BOE 29 de enero 2013)

BASES MÁXIMAS Y MÍNIMAS DE COTIZACIÓN		Jornada		
		completa		parcial
Trabajadores		Bases mínimas €/ mes	Bases máximas €/ mes	Bases mínimas €/ hora
Grupos de cotización (retribución mensual)	(retribución mensual)			
1º	Ingenieros, licenciados y altos directivos.	1.051,50	3.425,70	6,33
2º	Ing. técnicos, peritos y ayudantes titulados.	872,10	3.425,70	5,25
3º	Jefes administrativos y de taller.	758,70	3.425,70	4,57
4º	Ayudantes no titulados.	753,00	3.425,70	4,54
5º	Oficiales administrativos.	753,00	3.425,70	4,54
6º	Subalternos.	753,00	3.425,70	4,54
7º	Auxiliares administrativos.	753,00	3.425,70	4,54
Grupos de cotización (retribución diaria)	(retribución diaria)	Bases mínimas €/ día	Bases máximas €/ día	Bases mínimas €/ hora
8º	Oficiales de primera y segunda.	25,10	114,19	4,54
9º	Oficiales de tercera y especialistas.	25,10	114,19	4,54
10º	Peones.	25,10	114,19	4,54
11º	Trabajadores menores de 18 años cualquiera que sea su categoría profesional.	25,10	114,19	4,54

✓ **Base de cotización mensual por las contingencias comunes:**

Para su determinación se aplican las siguientes reglas:

1ª Se computará la remuneración devengada en el mes a que se refiere la cotización, excepto las horas extraordinarias. A esta cantidad se añadirá la parte proporcional de las pagas extraordinarias y demás conceptos retributivos de periodicidad superior a la mensual, incluidas las percepciones extrasalariales cuando excedan de los límites establecidos, o estén incluidas expresamente en el RGCLSS (RD 2064/1995, modificado por RD 328/2009), computándose tan sólo el exceso.<sup>3</sup>

2ª La BC así calculada deberá estar comprendida entre la base mínima y máxima del grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador, de no estarlo se cotizará por la mínima o máxima según que la resultante sea inferior o superior a aquella.

3ª Cuando se trate de retribuciones diarias la base se multiplicará por el número de días que comprende el periodo de cotización de cada mes.

✓ **La BC mensual por contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional:** se determina aplicando las mismas reglas con las siguientes particularidades:

1ª En la retribución mensual devengada se computarán también las cantidades recibidas por horas extras.

2ª La BC, sea cual sea la categoría profesional del trabajador, sólo se verá limitada por los topes máximos y mínimos absolutos, y en caso de ser sobrepasados se cotizará por estos.

<b>TOPES DE COTIZACIÓN 2013</b>	
Tope máximo	3425,70 € / mes
Tope mínimo	753,00 € / mes

✓ **Base de cotización por horas extraordinarias:** estará constituida por el importe percibido por tales conceptos retributivos.

## **B. - Tipos de cotización**

A partir del 1.1.2009, los tipos de cotización al RG serán los siguientes:

<sup>3</sup> Ver Actualización Temas 29 y 30

- Para contingencias comunes, FOGASA, Formación Profesional y desempleo :

Contingencias	Contratos	Total	Empresa	Trabajador
Comunes	Todos	28,30%	23,60 %	4,70 %
AT/EP	Todos		*	
FOGASA	Todos	0,20%	0,20 %	-
Formación Profesional	Todos	0,70 %	0,60 %	0,10 %
Desempleo	Indefinidos en prácticas relevo interinidad discapacitados	7,05%	5,50 %	1,55 %
	temporales a tiempo completo	8,30%	6,70 %	1,60 %
	temporales a tiempo parcial	9,30 %	7,70 %	1,60 %
Horas extraordinarias	Por fuerza mayor	14,00 %	12,00 %	2,00 %
	Restantes	28,30 %	23,60 %	4,70 %

### Reglas especiales:

Tipo Contingencias Comunes (IT ) trabajadores con 65 años de edad y 38 años y seis meses de cotización ó 67 años de edad y 37 años de cotización: 1,60 por 100 (1,33 por 100 -empresa- y 0,27 por 100 -trabajador-).

(2) En los contratos temporales de duración efectiva inferior a siete días, la cuota empresarial por contingencias comunes se incrementa en un 36 por ciento. No se aplica a los contratos de interinidad, ni al Sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrario, incluido en el Régimen General.

\* [Tarifa Primas Disposición adicional cuarta , Ley 42/2006 de 28 de diciembre - P.G.E. 2007, en redacción dada por la disposición final décima séptima de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre - P.G.E. para el 2013.](#)

## CONTINGENCIAS PROFESIONALES

- Para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se aplicarán los tipos de la tarifa de primas establecida en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en la redacción dada por la disposición final décima séptima de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, con efectos desde 1 de enero de 2013.
- Estas primas están fraccionadas en dos porcentajes que se corresponden con la cobertura de la incapacidad temporal (IT) y la invalidez, muerte y supervivencia (IMS).
- Existen primas específicas contenidas en el apartado c) del Cuadro II (0,3% IT y 0,8% IMS = 1,10% total), aplicables cuando la relación laboral se halle suspendida y se mantenga la obligación de cotizar; se incluyen aquí entre otras situaciones: incapacidad temporal, maternidad, paternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, estos tipos especiales no serán aplicables para aquellos trabajadores que se encuentren en situación de desempleo total<sup>4</sup> por tener suspendida la relación laboral por expediente de regulación de empleo basado en causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor, a que se refiere el artículo 47 del ET, pues en tales casos se seguirán aplicando los tipos establecidos para la respectiva actividad económica.

### 4.3.4. - Supuestos especiales de cotización.

Existen una serie de supuestos especiales de cotización, que afectan tanto a la base como al tipo, y que podemos clasificar conforme a los siguientes criterios:

#### 1º Por reducción de las contingencias protegidas.

- a) La cotización de los contratos para la formación consistirá en una cuota única distribuida entre el empresario y el trabajador en la proporción que señala la OC.

CONTRATOS PARA LA FORMACIÓN 2013		
Contingencias	Empresa	Trabajador
Contingencias comunes	30,52 €	6,09 €
Contingencias profesionales	IT: 2,35 € /IMS:1,85 €	
FOGASA	2,32 €	
Formación Profesional	1,12 €	0,15 €
Desempleo	41,42 €	11,67 €

<sup>4</sup>

- b) Convenio especial.
- c) Otras situaciones asimiladas al alta (traslado fuera del territorio nacional ó la huelga legal).

### **2º Por inexistencia de actividad.**

- a) Incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, maternidad y paternidad.
- b) Situación legal de desempleo.
- c) Trabajadores que continúan dados de alta sin percibir remuneraciones.

### **3º Otros supuestos especiales.**

- a) Contratos a tiempo parcial, de relevo a tiempo parcial, fijos-discontinuos y trabajadores con jornadas reducidas por razones de guarda legal o cuidado de familiares: la cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del régimen de que se trate, se efectuará en razón de la remuneración efectivamente percibida en función de las horas trabajadas en el mes que se considere, tanto por horas ordinarias como complementarias, en su caso, aplicándose las normas generales de cotización, salvo en lo que respecta a la base y el tope mínimo que se calculará multiplicando la base mínima horaria que le corresponda y el tope mínimo horario por el número de horas cotizables en ese mes.

Pese a lo expuesto, las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor ([art. 37.5 TRET](#)), se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido de no haberse reducido la jornada, a efectos de las prestaciones familiares. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada previstos en el mencionado artículo 37 TRET.

- b) Trabajos de colaboración social para las Administraciones públicas realizadas por desempleados que cotizarán por contingencias profesionales.
- d) Cotización por salarios de tramitación, vacaciones no disfrutadas y retribuidas una vez extinguido el contrato y otras percepciones abonadas con carácter retroactivo.

#### 4.3.5. – Incrementos, reducciones y bonificaciones de las cuotas.

Finalmente, se hace necesario señalar que la cuota íntegra resultante puede ser objeto de incrementos, reducciones y bonificaciones, por diferentes causas.

- Los incrementos se contemplan en dos casos:
  - 1.- Con el fin de evitar la utilización abusiva de contratos temporales de corta duración, la cuota empresarial por contingencias comunes se incrementará en un 36% para aquellos contratos cuya duración efectiva sea inferior a siete días, no siendo aplicable a los contratos de interinidad.
  - 2 - Alteración de la cuantía de las primas de aseguramiento que podrán incrementarse hasta un 10%, o excepcionalmente hasta un 20% cuando concurren reiterados incumplimientos de sus obligaciones preventivas, aunque no se hayan producido daños profesionales, (art. 108 TRSS).
- Las reducciones: se aplican coeficientes reductores en tres casos:
  1. Cuando se produce una disminución de la protección al existir contingencias no protegidas,
  2. Cuando la empresa se halla excluida de alguna contingencia (ejem. la Iglesia católica respecto a la familia de sus clérigos), y
  3. Cuando se trata de empresas que colaboran voluntariamente en la gestión, ya sea de contingencias comunes por asistencia sanitaria o incapacidad temporal o sólo por esta última.
- Las bonificaciones<sup>5</sup>, en cambio, son beneficios tendentes a incentivar el empleo de determinados colectivos aunque su operativa es la misma pues actúan mediante porcentajes reductores de la cuota íntegra obtenida. Las normas reguladoras de estas bonificaciones se contienen en Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013/2016 (Real Decreto-Ley 4/2013 de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, establece las siguientes medidas en materia de protección por desempleo) y en diversas disposiciones relativas a cada modalidad de contratación donde también se contemplan subvenciones, siendo unas y otras a cargo del presupuesto de los Servicios Públicos de Empleo o de la propia SS. (Ver suplemento)

#### 4.4. - Recaudación.

Se entiende por recaudación el acto de pago de las cuotas, ya sea en vía voluntaria o ejecutiva. Esta recaudación corresponde en exclusiva a la TGSS, en su condición de Caja única del Sistema, aunque esta exclusividad no impide que ésta pueda encomendar la gestión

<sup>5</sup> Suplemento: Incentivos en las cuotas a la S.Social

recaudatoria a entidades públicas o privadas habilitadas a tal fin. Su régimen jurídico, recogido en la LGSS (modificada en este punto por Ley 52/2003) y en el Reglamento General de Recaudación de los recursos del Sistema RD 1637/1995, de 6.10., es en síntesis el siguiente:

#### **4.4.1. - Recaudación en vía voluntaria.**

La recaudación voluntaria tiene lugar cuando los sujetos responsables, directos o subsidiarios, efectúan el ingreso de sus cuotas y de las de sus trabajadores dentro del plazo reglamentario, esto es por mensualidades vencidas, en las entidades competentes (entidades bancarias, oficinas de correos, etc.), ya sea en metálico, mediante cheque, transferencia, giro, etc. con arreglo a las formalidades o por los medios electrónicos, informáticos y telemáticos que reglamentariamente se establezcan, debiendo presentar los documentos dentro de dichos plazos aunque no se ingresen las cuotas correspondientes, o se ingrese exclusivamente la aportación del trabajador: Los documentos de cotización son:

- 1º Los "boletines de cotización" (modelo TC1), en el que aparecen reflejados los tipos, bases, cuotas y las prestaciones abonadas por el empresario en régimen de pago delegado.
- 2º La relación nominal de trabajadores (modelo TC2) por los que se cotiza.

El TRSS (art.20) admite la posibilidad de que puedan solicitarse aplazamientos y fraccionamientos en el pago de las cuotas y otros recursos de la S.S., el principal de la deuda, los recargos sobre la misma y las costas del procedimiento que fueran objeto de aplazamiento devengarán interés, que será exigible desde su concesión hasta la fecha de pago, conforme al interés de demora que se encuentre vigente cada momento durante la duración del aplazamiento. Dicho interés se incrementará en 2 puntos si el deudor fuera eximido de la obligación de constituir garantías por causas de carácter extraordinario.

Salvo que hubiera sido concedido un aplazamiento, la falta de pago de la deuda dentro del plazo reglamentario determinará la aplicación del recargo y el devengo de intereses en los términos legalmente previstos:

- Si los documentos se presentaron dentro de plazo reglamentario de ingreso:
  - Recargo de mora de un 3% de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
  - Recargo de mora será de un 5%, si se abonasen dentro del segundo mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.

- Recargo de mora será de un 10%, si se abonasen dentro del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- Recargo de mora será de un 20%, si se abonasen a partir del tercer mes siguiente al vencimiento del plazo reglamentario.
- Si no fueron presentados los documentos dentro de plazo, deberá satisfacer:
  - Recargo de mora del 20%, si el ingreso se efectúa antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda realizada por la TGSS o acta de liquidación de la Inspección de Trabajo.
  - Recargo de mora del 35%, si el ingreso se efectúa a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

La inspección se haya facultada para formular requerimientos a los sujetos responsables, previo reconocimiento de la deuda por aquellos, en tal caso, el ingreso deberá realizarse hasta el último día del mes siguiente al de su notificación, de no realizarse se procederá a extender acta de liquidación y de infracción por impago de cuotas.

#### **4.4.2. - Recaudación en vía ejecutiva.**

Transcurrido el plazo reglamentario de ingreso y una vez que adquieran firmeza en vía administrativa la reclamación de deuda o el acta de liquidación, sin que se haya satisfecho la deuda, se iniciará el procedimiento de apremio mediante la emisión de la providencia de apremio, en la que se identificará el importe de la deuda con el recargo correspondiente. Esta providencia constituye el título ejecutivo suficiente para el inicio del procedimiento de apremio por la TGSS y tiene la misma fuerza ejecutiva que las sentencias judiciales.

En la notificación de la providencia de apremio se advertirá al sujeto responsable de que si la deuda exigida no se ingresa dentro de los 15 días siguientes a su recepción serán exigibles los intereses de demora devengados y se procederá al embargo de bienes. El tipo de interés de demora será el legal del dinero vigente en cada momento, incrementado en un 25%, salvo que la LPGE establezca otro diferente. Las costas y gastos que origine la recaudación en vía ejecutiva serán siempre a cargo del sujeto responsable del pago.

#### **4.4.3. Prescripción de derechos y acciones.**

Cabe distinguir en esta materia los siguientes supuestos:

A. El ingreso indebido de cuotas, ya sea por error, condonación de la deuda, prescripción, u otras causas, da derecho a la devolución de las cantidades abonadas, incluidos los intereses y recargos indebidamente

satisfechos. Este derecho prescribirá a los cuatro años a contar desde el día siguiente al ingreso, pero no procederá la devolución si las cuotas u otros recursos fueron ingresados maliciosamente, sin perjuicio de la responsabilidad de todo orden a que hubiere lugar.

- B. También prescribirán a los cuatro años los siguientes derechos y acciones del Sistema de la Seguridad Social:
- El derecho a determinar las deudas con la misma cuyo objeto esté constituido por cuotas mediante oportunas liquidaciones.
  - La acción para exigir el pago de las deudas por cuotas de la S. Social.
  - La acción para imponer sanciones por incumplimiento de las normas de S. Social.

Cuando se trate de otras deudas frente a la S.S. distintas a las cuotas, el plazo de prescripción será el establecido en las normas que le sean aplicables en función de la naturaleza jurídica de aquellas.

La prescripción quedará interrumpida por las causas ordinarias y, en todo caso, por cualquier actuación administrativa realizada con conocimiento formal del responsable del pago conducente a la liquidación de la deuda, y especialmente, por su reclamación administrativa mediante reclamación de deuda o acta de liquidación.

C. Las infracciones en materia de S. Social prescribirán a los cuatro años contados desde la fecha de la infracción.

## **4.5. - Acción protectora**

### **4.5.1. - Alcance de la acción protectora.**

Para reparar o superar el estado de necesidad derivado de la actualización de una contingencia, caracterizado por el defecto de ingresos (desempleo, incapacidad, vejez...) o el aumento de gastos (asistencia sanitaria y cargas familiares por ejemplo), el sistema de S.S. articula una serie de medidas técnicas o económicas denominadas prestaciones a fin de mantener la seguridad económica de cada individuo. Así pues, se entiende por acción protectora la forma en que se organizan los mecanismos de cobertura y se definen las necesidades sociales protegidas por el Sistema de S.S.

La estructura del sistema con la existencia de una pluralidad de regímenes presenta diferencias de cobertura entre ellos, lo que nos lleva a afirmar que no existe uniformidad en la acción protectora de la S.S., pese a ser éste un objetivo a alcanzar. Por otra parte, pese a que el art. 41 CE prevé una protección de las situaciones de necesidad independientemente de

los riesgos o causas que las producen, todavía hoy es constatable que la protección no se extiende a cualquier riesgo sino sólo a los riesgos sociales expresamente protegidos y que es diferente según que la situación de necesidad derive de contingencias profesionales o comunes.

En consecuencia, el alcance de la acción protectora varía de unos Regímenes a otros, no obstante, con carácter general, el art. 38 TRSS establece el ámbito de extensión posible de la acción protectora del Sistema al señalar que comprenderá:

- Un sistema básico de protección, integrado por las siguientes prestaciones:
  - a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, enfermedad y accidente, sean comunes o laborales.
  - b) La recuperación profesional que proceda de cualquiera de los casos anteriores (rehabilitación funcional, orientación y readaptación profesionales).
  - c) Prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, suspensión por riesgo durante el embarazo y lactancia natural, muerte y supervivencia.
  - d) Prestaciones de invalidez, jubilación y desempleo, en su modalidad contributiva y no contributiva.
  - e) Prestaciones familiares por hijo a cargo en su modalidad contributiva y no contributiva.
- Un sistema complementario, en el que se distinguen:
  - Medidas de protección internas, como la asistencia social y los servicios sociales que pueden establecerse en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos y de asistencia a la tercera edad, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.
  - Medidas de carácter externo integradas por las mejoras voluntarias, que se darán en la forma y condiciones que fijen las normas reguladoras del RG y de los RE (art.39 TRSS).

Con todo, la relación que se acaba de hacer no es cerrada ya que el art. 38 TRSS deja abierta la posibilidad de que se otorguen otras prestaciones económicas en las contingencias y situaciones que se determinen reglamentariamente.

#### **4.5.2. - Prestaciones del Sistema: concepto, clases y caracteres.**

La prestación configurada como la medida prevista para hacer frente a las situaciones de necesidad, admite diversas modalidades que pueden ser clasificadas atendiendo a su contenido en dos grupos:

1º Prestaciones en servicios: asistencia sanitaria y servicios sociales.

2º Prestaciones en dinero que admiten diferentes modalidades:

- a) Pensiones: prestaciones periódicas vitalicias o de larga duración.
- b) Subsidios: prestaciones periódicas temporales destinadas a satisfacer necesidades no permanentes de sustitución de rentas.
- c) Cantidades a tanto alzado de pago único con fines indemnizatorios o de compensación de gastos.

El derecho a las prestaciones de la S.S. se condiciona por la ley al cumplimiento de una serie de requisitos que varían según sea una prestación contributiva o no contributiva:

A. La protección contributiva: en ésta el nivel de recursos del beneficiario no es un factor a tener en cuenta, salvo en algunos casos (como el desempleo o la protección a la familia), siendo los requisitos básicos de acceso a la protección los siguientes:

- α) La existencia de una situación de necesidad protegida que varía en función de cada prestación.
- β) Estar afiliado y en alta o situación asimilada, aunque respecto de las contingencias profesionales, asistencia sanitaria y desempleo opera " *el alta de pleno derecho*" aunque el empresario hubiera incumplido estas obligaciones, sin perjuicio de su responsabilidad (art. 125 TRSS).
- χ) Tener cubiertos los periodos de cotización previos que en cada caso sean exigibles, también llamados periodos de carencia, aunque están exceptuados del cumplimiento de este requisito las prestaciones derivadas de accidente, sea o no laboral, y de enfermedad profesional, (art. 124.4 TRSS). La exigencia de periodos de cotización ha sido también objeto de una flexibilización legal y jurisprudencial, como así lo demuestra: el cómputo de las cotizaciones realizadas a los anteriores Regímenes; la equiparación de la afiliación al Retiro Obrero a 1800 días de cotización; el cómputo recíproco de cotizaciones entre los distintos regímenes del Sistema; la posibilidad de añadir los denominados *días cuota* que son los correspondientes a la cotización por pagas extraordinarias; la asignación de días de cotización ficticios en determinados supuestos (ejem. el periodo de reserva de puesto de trabajo en la excedencia por cuidado de hijos o familiares, que se considera como cotizado a efectos prestacionales). No obstante la Sentencia de 18 de septiembre de 2013, de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, ha fijado definitivamente la doctrina jurisprudencial en relación con el cómputo de los días-cuota por gratificaciones extraordinarias. En ella se establece que a efectos del cálculo del periodo de carencia para la jubilación no es posible computar los días-cuota correspondientes a las gratificaciones extraordinarias, dado que

así lo establece expresamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre de medidas en materia de Seguridad Social, desde 1 de enero de 2008. Estos días sólo son computables al exclusivo efecto de obtener la carencia exigible para poder acceder a las prestaciones de incapacidad permanente.

B. La protección no contributiva: en ésta igualmente se exige la existencia de la situación de necesidad protegida pero, a diferencia de la anterior, si se halla condicionada a la insuficiencia de ingresos del beneficiario, y a que tenga su residencia en territorio español (arts. 144 y 167 TRSS). En este punto cabe destacar las novedades introducidas por la Ley 4/2005, que autoriza a las CC.AA a que puedan determinar complementos de las pensiones no contributivas, de modo que se mejoren de forma efectiva, las condiciones de vida del pensionista. Son prestaciones económicas de naturaleza no contributiva:

- Las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria financiadas con cargo al Presupuesto de la S.S. y los correspondientes a los servicios sociales, salvo que deriven de contingencias profesionales.
- Las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación.
- Las prestaciones familiares ( asignación por hijo a cargo, prestación por parto múltiple y por nacimiento del 3º o sucesivos hijos)
- Pensiones por ancianidad a favor de los emigrantes españoles.
- Prestación económica a favor de españoles emigrantes durante la Guerra Civil (Ley 3/2005, de 18 de marzo).
- Los complementos por mínimos de las pensiones de la S.S.

En cuanto a los caracteres de estas prestaciones, sean o no contributivas, cabe destacar como principales los siguientes:

- No podrán ser objeto de retención, cesión total o parcial, compensación o descuento, salvo en dos casos: cuando se trate de obligaciones alimenticias, o de obligaciones contraídas por el beneficiario con la S.S. Asimismo, son embargables en los mismos términos que el salario.
- El derecho al reconocimiento de las prestaciones prescribe a los cinco años, contados desde el día siguiente a aquel en que tuvo lugar el hecho causante de la prestación, salvo las de jubilación, muerte y supervivencia que son imprescriptibles. Una vez reconocida la prestación solicitada, el derecho reconocido caduca al año de su notificación si son de pago único, pero si son de pago periódico, el derecho a percibir cada mensualidad caduca al año de su respectivo vencimiento.
- Por regla general, las pensiones de la S.S. son incompatibles entre sí, salvo que se hubiera cotizado a dos o más Regímenes.

### 4.5.3. Revalorización, cuantía mínima y máxima de las prestaciones.

Con el fin de hacer frente a los efectos negativos derivados de la depreciación monetaria y garantizar el valor adquisitivo de las prestaciones económicas de la S.S, el Gobierno realiza periódicas revalorizaciones (art.48 TRSS), dando así cumplimiento al mandato constitucional que prevé la actualización periódica de las pensiones (art.50 CE). En particular, y respecto de las pensiones contributivas, dicha revalorización de realizará al comienzo de cada año, de acuerdo con el IPC previsto para el año que comienza. Para el resto de las pensiones del Sistema se establece que serán revalorizadas, teniendo en cuenta, entre otros factores: la elevación del nivel medio de los salarios, el IPC, la evolución general de la economía, y las posibilidades económicas del Sistema.

No obstante en la actualidad en el contexto de crisis económica con altos niveles de desempleo, se está cuestionando esta actualización periódica de las pensiones contributivas debido al aumento de la esperanza de vida, y una pirámide poblacional envejecida. La cuestión se plantea en términos de sostenibilidad y el debate sigue abierto.

Por otra parte, el Gobierno fija anualmente la cuantía mínima y máxima de las pensiones públicas, quedando excluidas de la revalorización las que superen dicho límite. Según abundante Jurisprudencia este límite máximo no afecta a las pensiones derivadas de riesgos profesionales, ni a las extraordinarias reconocidas por actos de terrorismo (art.47 y 49 TRSS).

Por último, los beneficiarios de pensiones contributivas del Sistema que no perciban rentas de capital o trabajo personal, o que percibiéndolas, no excedan de la cuantía mínima que anualmente establezca la LPGE, tendrán derecho a percibir "los complementos por mínimos" necesarios para alcanzar dicho importe (art.50 TRSS).

## 5.- CONCLUSIONES

Todo lo expuesto nos permite concluir afirmando que la S.S. puede definirse como el conjunto de medidas normativas y de ejecución, a través de las cuales el Estado garantiza a los sujetos incluidos en su campo de aplicación la asistencia y protección adecuada, ante determinados estados de necesidad expresamente protegidos. Resultan equiparables el concepto jurídico de seguro y el de seguro social obligatorio, pues en ambos casos resulta necesaria la formalización del aseguramiento mediante una serie de actos legalmente regulados, y se abonan unas cuotas o primas, con el fin de que acaecido el siniestro

asegurado, se procure al trabajador una serie de prestaciones o indemnizaciones, la diferencia entre ambas fórmulas de aseguramiento estriba en que la afiliación al Sistema de la S.S. es obligatoria para los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación.

Por otro lado, pese que nuestra Constitución prevé un modelo mixto que invierta la proporción de sus componentes, pasando a ser más asistencial que contributivo, hoy por hoy, la protección deparada por el Sistema de la S.S. no se extiende a todos los ciudadanos y tampoco es única y homogénea para todos los sujetos protegidos, existiendo en la actualidad un modelo estructural complejo constituido por una pluralidad de regímenes con diferencias de cobertura entre ellos, siendo un objetivo a alcanzar la uniformidad en la acción protectora y su extensión a toda la población, respetándose así el imperativo constitucional, aunque se trata de un mandato *sine die*, por lo que habrá que esperar la llegada en un futuro, no demasiado próximo, de la reforma de la S.S.

## 6.- REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y DOCUMENTALES.

- Alfredo Montoya Melgar, Derecho del Trabajo, ed. Tecnos.
- Manuel Alarcón y Santiago González, Compendio de Seguridad Social. Ed. Tecnos, última edición.
- Luis Enrique de la Villa Gil, Derecho de la Seguridad Social. Ed. Tirant lo Blanch.
- José Francisco Blasco Lahoz, Juan López Gandía y María de los Angeles Mompares. Curso de S.S. Ed. Tirant lo Blanch.
- Guía Laboral y de Asuntos sociales MTAS. 2009
- Legislación laboral y de la Seguridad Social. Ed. Aranzadi.
- Mementos Prácticos: Social / Salario/ Seguridad Social. Francis Lefebvre .

## WEBS RECOMENDADAS

- [www.mats.es](http://www.mats.es)
- [www.inem.es](http://www.inem.es)
- [www.seg-social.com](http://www.seg-social.com)
- [www.todalaley.com](http://www.todalaley.com)

## **SUPLEMENTO - ENCUADRAMIENTO DE TRABAJADORES EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

---

### **1.- Régimen especial de trabajadores autónomos.**

- **Campo de aplicación:**

A los efectos de este Régimen Especial, se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónomo, aquel que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que en el interesado concurre la condición de trabajador por cuenta propia o autónomo si el mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

Por la [Ley 18/2007, de 4 de julio](#) se establece, dentro del Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y con efectos desde 1 de enero de 2008, el **Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios**, en el que quedarán incluidos los trabajadores por cuenta propia agrarios, mayores de 18 años, que reúnan los siguientes requisitos:

- Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50 por 100 de su renta total de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria realizada en su explotación no sea inferior al 25 por 100 de su renta total y el tiempo de trabajo dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas, sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total.
- Que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular de la misma no superen la cuantía equivalente al 75 por 100 del importe, en cómputo anual, de la base máxima de cotización establecida en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.
- La realización de labores agrarias de forma personal y directa en tales explotaciones agrarias, aún cuando ocupen trabajadores por cuenta ajena, siempre que no se trate de más de dos trabajadores fijos o, de tratarse de trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada, que el número total de jornales satisfechos a los eventuales agrarios no supere los 546 en un año, computado de fecha a fecha.

**• Sujetos incluidos:**

- Trabajadores mayores de 18 años, que, de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo.
- Cónyuge y familiares hasta el segundo grado inclusive (en el caso de trabajadores del Sistema Especial de Trabajadores Autónomos, hasta el tercer grado) por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa y no tengan la condición de asalariados.
- Los escritores de libros.
- Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la [Ley 20/2007, de 11 de julio](#).
- Los trabajadores autónomos extranjeros que residan y ejerzan legalmente su actividad en territorio español.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo se haya integrado en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con las siguientes peculiaridades :
  - ✓ Si el inicio de la actividad por el profesional colegiado se hubiera producido entre el 10 de noviembre de 1995 y el 31 de diciembre de 1998, el alta en el citado Régimen Especial, de no haber sido exigible con anterioridad a esta última fecha, debía haberse solicitado durante el primer trimestre de 1999 surtiendo efectos desde el primer día del mes en que se hubiese formulado la correspondiente solicitud. De haber sido formulada ésta en el mencionado plazo, los efectos de las altas retrasadas serán los reglamentariamente establecidos, fijándose como fecha de inicio de la actividad el 1 de enero de 1999.
  - ✓ No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, quedan exentos de la obligación de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, los colegiados que opten o hubieran optado por incorporarse a la Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional, siempre que la citada Mutualidad sea alguna de las constituidas con anterioridad a 10 de noviembre de 1995. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la Mutualidad correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad.

- Los socios industriales de sociedades regulares colectivas y de sociedades comanditarias.
- Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos. En este caso, la edad mínima de inclusión en el Régimen Especial es de 16 años.
- Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.
- Quienes ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla. Se entenderá, en todo caso que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

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

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

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

- Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando su participación en el capital social junto con el de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan, alcance, al menos el cincuenta por cien, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

• **Sujetos excluidos:**

Estarán excluidos de este Régimen Especial los trabajadores por cuenta propia o autónomos cuya actividad como tales dé lugar a su inclusión en otros regímenes de la Seguridad Social.

## 2.- Régimen general de trabajadores por cuenta ajena

Modificación del Texto Refundido de la Ley General de La Seguridad Social (TRSS) y de la Ley de Sociedades Laborales (LSL) introducida por la Ley de Presupuestos para 1.999, (de 31 de Diciembre de 1.998).

### • **Sujetos incluidos:**

- Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de sociedades mercantiles, aún cuando formen parte de sus órganos de administración, si el cargo no conlleva funciones de dirección y gerencia, siempre y cuando no posean el control efectivo en los términos previstos en la Disp. adicional 27ª antes examinada, (art. 97.2 a) del TRSS).
- Los consejeros y administradores de sociedades mercantiles quedan asimilados a los trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de la protección por desempleo y del FOGASA, cuando su cargo conlleve funciones de dirección y gerencia, siendo retribuidos por ello o por realizar algún trabajo para la misma como trabajador por cuenta ajena, siempre que no posean el control efectivo en los términos previstos en la Disp. adicional 27ª antes examinada, (art. 97.2 k) del TRSS):
- Los socios trabajadores de las Sociedades laborales cualquiera que sea su participación en el capital social, que en ningún caso será superior a la tercera parte, y aún cuando sean miembros del órgano de administración, quedarán encuadrados en el Régimen General o en el Especial que corresponda por razón de la actividad, con derecho a la cobertura de todas las contingencias. Únicamente, quedarán fuera de la protección por desempleo y del FOGASA en los siguientes casos:
  - a) Cuando siendo administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia, siendo el cargo retribuido.
  - b) Cuando siendo administradores sociales, realicen funciones de dirección y gerencia, estando vinculados a la sociedad mediante una relación laboral especial de alta dirección.

### • **Sujetos excluidos:**

Los socios trabajadores de las Sociedades laborales antes señalados quedarán encuadrados en el RETA, cuando su participación en el capital social, junto con la de su cónyuge y parientes hasta el segundo grado, con los que convivan, alcance, al menos el 50%, salvo que acrediten que no poseen el control efectivo de la sociedad, siendo necesario el concurso de personas ajenas a la familia.

## **SUPLEMENTO: SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA**

Situación asimilada al alta	Cobertura	Cotización
Desempleo (D) total contributivo y asistencial	Asistencia sanitaria.(AS) Incapacidad temporal (IT). Maternidad (M). Incapacidad permanente (IP). Jubilación (J). Muerte y supervivencia (MS). Prestación por hijo a cargo (HC)	Cotiza durante el cobro de la prestación o subsidio. - Conting. comunes: siempre - Conting. profesionales: sólo si es desempleo parcial o por suspensión
Incapacidad temporal, maternidad , paternidad y suspensión por riesgo durante el embarazo y lactancia natural	Todas las prestaciones.	Cotiza durante el cobro de la prestación si está vigente el contrato (BCcc /BCcp)
Excedencia forzosa (salvo parlamentarios españoles y europeos)	D, IP, J, MS, HC	
Parlamentarios españoles y europeos	Todas las prestaciones:	
Excedencia para el cuidado de hijos o familiares 2º	Todas, excepto: IT y M	
Trasladados fuera del territorio nacional	Todas las prestaciones	
Huelga legal o cierre patronal	Todas menos IT y D	Cotiza si no se cursa baja BCcc = B mínima G.C. BCcp = tope mínimo
Trabajadores fijos discontinuos durante el periodo de inactividad	Podrán suscribir un convenio especial que les cubre: IP,J,MS.	No cotiza, salvo que suscriban Convenio
Trabajadores en espera de resolución judicial por despido	Asistencia sanitaria Desempleo	Cotiza si hay salarios de tramitación

improcedente o nulo		(BCcc y BCcp)
Retorno de trabajadores emigrantes y liberados de prisión	Desempleo Incapacidad temporal	
Trabajadores cuyos contratos se han extinguido si cotizaron más de 90 días en el último año.	Asistencia sanitaria durante los plazos reglamentariamente señalados	
Trabajadores que no estén en alta o situación asimilada	Incapacidad permanente por EP ( si desempeñaron un puesto con riesgo de EP anteriormente)	
Trabajadores que hayan suscrito un convenio especial	Para todos: IP, MS, J, y Servicios Sociales. Voluntariamente podrán optar por la cobertura de: AS y M.	Cotiza solo por Contingencias comunes
Vacaciones retribuidas no disfrutadas una vez extinguido el contrato de trabajo	Todas las prestaciones salvo la de suspensión por riesgo durante el embarazo y lactancia natural.	Cotiza (BCcc / BCcp)

# NOTAS