

TEMA 39: *Situaciones protegibles por la Seguridad Social. Concepto, requisitos y cuantía de las prestaciones económicas. El Régimen Especial de trabajadores autónomos.*

Autora: Carmen Martínez Ramírez

Esquema:

1. Introducción.
2. Situaciones protegibles por la Seguridad Social.
 - 2.1. La cobertura de la acción protectora del Sistema español.
 - 2.2. Requisitos básicos de acceso.
 - 2.3. La responsabilidad del pago de las prestaciones.
3. Concepto, requisitos y cuantía de las prestaciones económicas.
 - 3.1. La incapacidad temporal.
 - 3.2. Suspensión por riesgo durante el embarazo y lactancia natural.
 - 3.3. Maternidad y paternidad
 - 3.4. La incapacidad permanente.
 - 3.5. La jubilación.
 - 3.6. El desempleo.
 - 3.7. Muerte y supervivencia.
 - 3.8. Pensiones en casos de pluriactividad en diferentes Regímenes.
4. Régimen Especial de Autónomos.
 - 4.1. Campo de aplicación.
 - 4.2. Afiliación, altas y bajas.
 - 4.3. Cotización.
 - 4.4. Acción protectora.
 - 4.5. Gestión y financiación.
5. Conclusiones.
6. Referencias bibliográficas y documentales.

1. INTRODUCCION.

El Estado, dentro de su política social, queda obligado por imperativo constitucional, a articular las técnicas específicas necesarias, con el fin de garantizar a los sujetos protegidos la asistencia y prestaciones necesarias ante las situaciones de necesidad derivadas de los riesgos sociales asegurados, este conjunto de medidas técnicas y económicas, denominadas prestaciones, constituyen el ámbito objetivo de la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social.

En el presente tema, cabe distinguir dos partes claramente diferenciadas: en la primera, trataremos de concretar el contenido de ese tipo de derecho económico social en que el derecho a la S.S. consiste, analizando los diferentes niveles de protección existentes, las entidades o sujetos responsables en materia de prestaciones, y los requisitos básicos necesarios para acceder a la protección social, que dependerán del carácter contributivo o no contributivo de la prestación de que se trate.

La segunda parte, estará centrada en el estudio pormenorizado de las diferentes prestaciones dispensadas por el Régimen General, por ser el más importante y el prototipo para la homogeneización del Sistema, y por el Régimen Especial de Autónomos, dado el amplio colectivo asegurado en el mismo. Este análisis nos permitirá comprender que el actual sistema español de la S.S. es predominantemente contributivo y profesional, aunque existe una tendencia clara hacia la asistencialización de la cobertura, y hacia su universalización, dando así cumplimiento al mandato constitucional contenido en el art. 41 CE que garantiza un régimen público de S.S. que asegure la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad para todos los ciudadanos. Todos estos contenidos teóricos serán desarrollados con arreglo al siguiente esquema.

2. SITUACIONES PROTEGIBLES POR LA SEGURIDAD SOCIAL.

2.1. La cobertura de la acción protectora del Sistema español.

Se entiende por acción protectora la forma en que se organizan los mecanismos específicos de cobertura y se definen las necesidades sociales protegidas en un sistema de Seguridad Social (De la Villa/Desdentado). Al enfrentarnos al estudio de la acción protectora de la SS es fundamental la distinción entre contingencia determinante, situación protegida y prestación.

Se entiende por contingencia determinante el evento cuya actualización determina una situación de necesidad definida por la ley y susceptible de protección, conviene volver a precisar que la acción protectora de nuestra S.S. no se extiende a cualquier riesgo, sino sólo a los riesgos sociales expresamente protegidos, que pueden ser clasificados en dos grandes grupos: los de carácter común - el accidente no laboral y la enfermedad común- y los de tipo profesional - el accidente de trabajo y la enfermedad profesional - no entraré en la concepción de las mismas por ser objeto de estudio de otro tema del programa. En este contexto, la prestación se configura como la medida técnica o económica prevista por la ley para

hacer frente a esa situación de necesidad, y podemos clasificarlas atendiendo a su contenido en dos grupos: prestaciones en servicios (asistencia sanitaria y servicios sociales), y prestaciones en dinero (pensiones, subsidios y cantidades a tanto alzado de pago único).

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

- Un sistema básico de protección, integrado por:
 - a) La asistencia sanitaria.
 - b) La recuperación profesional (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.
 - a) Prestaciones familiares por hijos 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 fijan las normas reguladoras del RG y de los RE (art.39 TRSS).

No se trata de una lista cerrada puesto 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.

2.2. Requisitos básicos de acceso a la protección.

Antes de entrar en el análisis de cada una de las situaciones protegibles por la SS es importante subrayar que el derecho a las prestaciones de la SS se condiciona por la ley al cumplimiento de una serie de requisitos que varían según sea una prestación contributiva o no contributiva. Dicho esto pasamos a examinar los requisitos básicos de acceso a la protección:

- a) La existencia de una situación de necesidad protegida que varía en función de cada prestación.

incapacitado a efectos de su calificación, en el grado que corresponda, como inválido permanente. Durante este plazo de tres meses no subsistirá la obligación de cotizar. No obstante, en aquellos casos en que continúe la necesidad de tratamiento médico, por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, y la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la citada calificación, ésta podrá retrasarse por el periodo preciso, que en ningún caso podrá rebasar los 730 días siguientes a la fecha en que se inició la IT.

- d) Por haber sido reconocido el derecho a la pensión de jubilación.
- e) Por incomparecencia injustificada a cualquier convocatoria de exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos del INSS o de la MATEPSS.
- f) Por fallecimiento del beneficiario.

3.2. Suspensión por riesgo durante el embarazo y lactancia natural.

Regulación: Ley 39/1999, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras desarrollado por R.D. 295/2009, 6 marzo.

Situaciones protegidas: los periodos de suspensión del contrato en los supuestos de riesgo durante el embarazo o posteriormente durante la lactancia natural, cuando resulte técnica u objetivamente imposible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, un cambio de puesto de la mujer trabajadora por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el art. 26 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales. Su duración será la necesaria para asegurar la protección de su seguridad o de su salud, y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Beneficiarias: serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras integradas en el Régimen General (RG), siempre que reúnan, en el momento de producirse el hecho causante los requisitos previstos para la prestación por incapacidad temporal derivada de enfermedad común.

Prestación económica: que a todos los efectos se considera derivada de contingencias profesionales, consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora que será equivalente a la establecida para la IT derivada de contingencias profesionales. Esta prestación será gestionada directamente por el INSS o MATEPSS

Nacimiento y extinción: la prestación nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie

la suspensión por maternidad o al de la reincorporación de la mujer a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación correspondiente a las situaciones de riesgo durante la lactancia natural se mantendrá mientras la mujer no pueda reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado, extinguiéndose cuando el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria decidiese reincorporarse antes.

3.3. Maternidad y paternidad.

Regulación legal: Cap. IV bis del Título II TRSS, y por la Ley 39/1999, 6 Nov, desarrollada por el RD 295/2009, 6 marzo.

Hechos causantes o situaciones protegidas: las suspensiones de contrato debidas a maternidad, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con las leyes civiles estatales o autonómicas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de 18 años discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes (art.45.1.d ET). Se considerará también situación protegida la constitución de tutela sobre menor cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor.

Beneficiarios:

- **Subsidio de maternidad:** son los trabajadores de uno u otro sexo por cuenta ajena siempre que reúnan los requisitos básicos previstos por la ley, y acrediten un periodo de cotización que varía en función de la edad del trabajador:
 - a. Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
 - b. Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en las fechas antes indicadas, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
 - c. Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la señalada fecha, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los

siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada anteriormente será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso. En los demás supuestos la edad señalada será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso.

- **Subsidio de paternidad:** serán los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión por este hecho causante, siempre que acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

En el supuesto de parto, el subsidio corresponderá en exclusiva al otro progenitor, y en el supuesto de adopción o acogimiento, el derecho al subsidio corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.

Cuando sólo exista un progenitor, adoptante o acogedor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad, en cambio en caso de disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad, el subsidio por paternidad es compatible con la percepción del subsidio por maternidad, también serán compatibles en los casos de parto si la madre no tuviese derecho a prestaciones por maternidad.

La prestaciones económicas por maternidad y paternidad: consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora (BR) que será equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, iniciándose el pago el mismo día en que da comienzo el descanso.

Subsidios especiales por maternidad:

- En caso de parto múltiple uno de los progenitores, según el caso, tendrán derecho a un subsidio especial por cada hijo a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, equivalente a seis semanas, que se abona en un solo pago.
- Las trabajadoras que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período mínimo de cotización establecido serán beneficiarias de un

subsidio especial de cuantía igual al 100 % del IPREM vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme a lo que marca la ley fuese inferior, en cuyo caso se estará a ésta. Esta prestación que tendrá la consideración de no contributiva, será de 42 días naturales a contar desde el parto, dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

Duración:

- **Maternidad:** su duración será de 16 semanas ininterrumpidas ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, también se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo. El derecho se reconoce a uno sólo de los progenitores si ambos trabajan, no obstante, respetando siempre las seis semanas posteriores al parto, la interesada en caso de parto o ambos adoptantes de mutuo acuerdo, al inicio del periodo de descanso por maternidad, podrán optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la reincorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud. Estos periodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión. En caso de fallecimiento del hijo el periodo no se verá reducido.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión, podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las primeras seis semanas de suspensión obligatoria para la madre. Igualmente cuando se trate de neonatos que deban permanecer hospitalizados dentro de los 30 días posteriores al parto por tiempo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el neonato se halle hospitalizado con un máximo de 13 semanas adicionales.

En caso de adopción internacional si fuera necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

▪ Paternidad:

- a. 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.
- b. 20 días naturales ininterrumpidos, cuando el hijo nacido, adoptado o acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 %.
- c. 20 días naturales ininterrumpidos, cuando se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo hijo, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

Este subsidio puede percibirse en cualquier momento desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, y siempre que, en todos los casos, se produzca el disfrute efectivo del periodo de descanso. Se admite la posibilidad de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, previo acuerdo con el empresario. En el caso de la paternidad, la jornada realizada no podrá ser inferior al 50 por 100 de la completa.

No podrá reconocerse el subsidio por paternidad si el hijo o el menor acogido fallecen antes del inicio de la suspensión o permiso. Sin embargo, una vez reconocido el subsidio, éste no se extinguirá aunque fallezca el hijo o menor acogido.

Extinción del derecho:

- a) Transcurso del plazo máximo.
- b) Reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario antes de agotar el periodo máximo, respetando siempre la madre el descanso de las seis semanas posteriores al parto. En los casos de disfrute compartido la

parte que restase para completarlos incrementará la duración a que tuviera derecho el otro beneficiario.

- c) El fallecimiento de la madre, extingue el derecho salvo que el padre por reunir los requisitos exigidos, pase a percibir la totalidad del mismo o, en su caso, la parte que reste del periodo subsidiado, sin descontar lo que la madre hubiera disfrutado antes del parto.
- d) Por fallecimiento del hijo, salvo que decida reincorporarse una vez agotadas las 6 semanas posteriores al parto.

3.4. La incapacidad permanente.

Regulación legal: Cap. V, Tit. II TRSS (modificado por LGPE 2010), normas reglamentarias de desarrollo, RD 1132 / 2002, Ley 52/2003 y R.D. 1795/2003.

Concepto: en la modalidad contributiva, es invalidez permanente (IP) la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del inválido, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

Grados de incapacidad permanente: tras la reforma llevada a cabo por la LCR, el nuevo texto del art. 137 TRSS dispone que "la calificación de la incapacidad permanente en sus distintos grados se determinará en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo que reglamentariamente se establezca", pues bien, hasta que no se produzca el desarrollo reglamentario, el concepto general de IP será el mismo y también los grados, que son cuatro, empleándose en la distinción un criterio puramente profesional, o sea, el trabajo habitual, únicamente se valoran otras circunstancias (edad, formación cultural, mercado de trabajo, etc.) cuando se trate de una IP cualificada.

- **Incapacidad permanente parcial (IPP):** se considera tal, aquella que sufre el trabajador que ve disminuida su capacidad de trabajo en más de un 33% de su rendimiento normal para la profesión habitual.
- **Incapacidad permanente total (IPT):** es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. Dentro de la IPT, surge legalmente como un subgrado la IPT cualificada que será así calificada cuando por la edad (55 años o más), falta de preparación

general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia se presume la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual anterior.

- **Incapacidad permanente absoluta (IPA):** es la que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio. Este precepto ha sido interpretado por los Tribunales con criterio flexible teniendo en cuenta las circunstancias personales del beneficiario (edad, trabajo, entorno,...).
- **Gran invalidez (GI):** se entenderá por gran invalidez la situación del trabajador afectado por una IP, que como consecuencia de pérdidas anatómicas y funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. Este grado de invalidez no implica necesariamente la IPA para toda clase de trabajo, por consiguiente, se configura como un grado nuevo de la IP que funciona autónomamente y no tiene porque ser una agravación de la IPA, sino que puede nacer a partir de la IPT o IPA, y da derecho a una adición prestacional.

Declaración y revisión: La calificación de la IP, la fijación de su grado, así como la eventual revisión es competencia del Director provincial del INSS, que resolverá en base al dictamen propuesta no vinculante del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), en el que se determinará la fecha del hecho causante:

- Si fue precedida de una IT extinguida por transcurso de su duración máxima, los efectos económicos de la IP comenzarán en la fecha de la resolución, y hasta ese momento se prorrogará el pago del subsidio por IT, salvo que la pensión de IP fuese superior en cuyo caso retrotraerá sus efectos al momento en que se agotó la IT.
- Si no estuvo precedida de una IT, o ésta no se hubiera extinguido, sus efectos económicos se producirán desde la fecha del dictamen del EVI.

En cuanto a la revisión, toda resolución que reconozca el derecho a prestaciones por IP, hará constar necesariamente el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación mejoría o error de diagnóstico, en tanto que el beneficiario no haya cumplido la edad mínima para causar derecho a la pensión de jubilación. La revisión puede ser solicitada por el beneficiario, la Entidad Gestora o la Inspección de trabajo.

Beneficiarios: los requisitos para ser beneficiario de las prestaciones por IP son, además de los básicos, los siguientes:

1º Cuando la situación invalidante tenga su origen en una enfermedad común será necesario acreditar un periodo de carencia, cuya duración varía según los casos, así pues:

- Cuando se trate de una IPP: se exigen 1.800 días cotizados, que han de estar comprendidos en los diez años anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la IT. Si fuese menor de 21 años, se exige la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y la de extinción de la IT, computándose además los 18 meses en I.T.
- En los casos de IPA o GI cuando el beneficiario no se encuentre dado de alta, se exigirá un periodo mínimo de cotización de 15 años de los que al menos 3 deben estar comprendidos en los últimos diez.
- En los demás casos:
 - a) Si es menor de 26 años: un periodo igual a la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y la fecha del hecho causante, (se computa el tiempo de la I.T.).
 - b) Si tiene más de 26 años: se exigirá una $\frac{1}{4}$ parte del periodo comprendido desde el día en que cumplió los 20 años y la fecha del hecho causante, sin que pueda ser inferior a cinco años, y además, $\frac{1}{5}$ parte de ese periodo debe estar comprendido entre los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante, o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si estuviera exento de esta obligación.

A efectos de incapacidad permanente y jubilación se computarán a favor de la trabajadora solicitante un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.

Prestaciones económicas: varían en función del grado de IP y de que la contingencia determinante sea común o profesional.

- Por IPP: cantidad a tanto alzado equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora que haya servido para determinar la prestación por IT.
- Por IPT: pensión vitalicia que, excepcionalmente podrá ser sustituida por una indemnización a tanto alzado, cuando el sujeto fuese menor de 60 años; su cuantía será de un 55% de la base reguladora (BR). En los casos de IPT cualificada, la prestación se verá incrementada en un 20% llegando a ser de un 75 % de la BR.
- Por IPA: pensión vitalicia del 100% de la BR.
- Por GI: pensión del 100% de la BR que se incrementará en un 50% destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda,

que podrá ser sustituido por el alojamiento y cuidado a cargo de la SS, en institución asistencial adecuada.

La base reguladora se calcula de forma diferente según que la IP derive de contingencias profesionales o comunes:

- a) Cuando derive de enfermedad común la BR será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización (BC) del beneficiario durante los 96 meses (8 años) anteriores al mes previo al del hecho causante.

El cómputo de las BC se realizará conforme a las siguientes reglas:

1. Las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal. Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el IPC desde los meses a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el período de bases no actualizables.
2. Las posibles lagunas de cotización existentes en el periodo que se computa se integrarán con la BC mínima vigente en cada momento para los mayores de 18 años, no procederá si se cotizó durante una parte del mes y la base correspondiente a ese periodo cotizado alcanza la cuantía de la base mínima mensual establecida, en otro caso se integrará hasta alcanzar dicha cuantía.

Al resultado obtenido se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista para el cálculo de la pensión de jubilación en el art. 163 LGSS, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad de 65 años. En el caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 %. El importe resultante será la BR a la que aplicar el porcentaje que corresponda según el grado de incapacidad permanente reconocido.

- b) Cuando la IP, sea cual sea el grado, derive de accidente no laboral la BR será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las BC correspondientes a un periodo ininterrumpido de 24 meses, elegido por el beneficiario dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se origine el derecho a la pensión. Esta regla quiebra para los grados de IPA o GI, si el interesado no se encuentra en situación de alta, en cuyo caso se aplica la regla general establecida para la IP derivada de enfermedad común (apdo a).

- c) Cuando la IP derive de contingencias profesionales la BR se calculará tomando las retribuciones efectivamente percibidas que se calcularán de acuerdo con las reglas que fija el Reglamento de Accidentes de trabajo (RAT) de 1956. La BR así calculada no podrá rebasar el tope máximo de la BC. Cuando se trate de trabajadores a tiempo parcial, si el trabajador no prestaba servicios todos los días de la semana o, prestándolos, su jornada era variable o irregular, el salario diario será el que resulte de dividir entre 7 o 30 el semanal o mensual pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretada en el contrato para cada uno de esos periodos. Asimismo la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante se dividirá entre el número de horas efectivamente trabajadas en ese periodo, el resultado se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a 1.826 el coeficiente de proporcionalidad existente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y la que se recoja en el contrato.

Supuestos especiales:

1º Trabajadores con edad de jubilación, se distinguen dos casos

- No se reconocerá el derecho a las prestaciones de IP cuando el beneficiario en la fecha del hecho causante tenga cumplidos los 65 años de edad y reúna todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, excepto que el origen de la incapacidad permanente se deba a contingencias profesionales.
- Si se reconocerá el derecho a la prestación de IP a las personas que, reuniendo las condiciones exigidas en la fecha del hecho causante tengan cumplidos 65 años pero no reúnan todos los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. En estos casos, la cuantía de la pensión será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente BR el porcentaje que corresponda al periodo mínimo de cotización que esté establecido en cada momento para la pensión de jubilación.

2º Jubilación parcial: si al trabajador jubilado parcialmente se le declarara una incapacidad permanente en los grados de absoluta, gran invalidez o total para la profesión desempeñada con jornada parcial, al calcular la BR se tendrán en cuenta las bases de cotización (Bc) correspondientes al periodo de trabajo a tiempo parcial, incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado a jornada completa, y siempre que su situación se hubiera simultaneado con un contrato de relevo. Igualmente serán computables las BC correspondientes a los periodos de percepción de prestaciones sustitutorias de las retribuciones, incluidas las de desempleo, salvo que el

cese fuese debido a despido disciplinario procedente, en cuyo caso el beneficio de la elevación del 100% de las BC únicamente alcanzará al periodo anterior al cese en el trabajo.

En el caso de que no pueda aplicarse el beneficio del incremento del 100% a las BC, por no haberse simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo, el interesado podrá optar entre que se determine la BR de la pensión computando las BC realmente ingresadas durante su jubilación parcial, o que se calcule en la fecha en que se le reconoció la jubilación parcial o, en su caso, en la que dejó de aplicarse el beneficio del incremento del 100%, si bien aplicando las reglas vigentes en el momento de causar la pensión. En estos dos últimos casos en los que la BR ha sido determinada en un fecha anterior a la del hecho causante se aplicarán a la pensión las revalorizaciones correspondientes.

3º **Pluriactividad:** cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión a uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último, en régimen de pluriactividad, podrán ser acumuladas a las del Régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora de la misma, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

4º **Recargo de prestaciones:** las prestaciones económicas por IP, en cualquiera de sus grados, que haya sido originada por riesgos profesionales se aumentarán con un recargo variable del 30% al 50% cuando el empresario haya incumplido las medidas de seguridad e higiene en el trabajo. El responsable del pago es el empresario incumplidor, no siendo posible su aseguramiento dada su naturaleza punitiva, y se asegura el pago capitalizando su importe.

3.5. La jubilación.

Regulación legal: TRSS (modificado por LPGE 2010), Ley 35 / 2002, RD 1132/2002, RD 1539/2003, 5dic; Ley 52/2003, 10 dic. y R.D. 1795/2003, 26 diciembre.

Concepto: la pensión de jubilación, constituye un derecho de crédito a través del cual se intenta paliar mediante una renta sustitutiva, la pérdida de la renta profesional.

El hecho causante: de la situación que se protege es la vejez, pues a una edad avanzada el trabajador cesa en su actividad laboral, y esto trae como consecuencia la carencia de ingresos.

Beneficiarios: todas las personas incluidas en el campo de aplicación del RG, que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Estar afiliado y en alta o situación asimilada, no obstante, no es esencial este requisito por lo que en otro caso se entenderá producido el hecho causante el día de la presentación de la solicitud.
- b) Que se produzca el cese en la actividad, salvo los casos de jubilación flexible o parcial en los se podrá compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial, en las condiciones legalmente previstas.
- c) Que acredite un periodo mínimo de cotización, de 15 años, de los cuales dos deben haber sido cotizados dentro de los quince años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante, o al momento en que cesó la obligación de cotizar si el trabajador no se encontraba dado de alta. Cuando se trate de trabajadores a tiempo parcial se dividirán las horas cotizadas entre 5 y el cociente obtenido se multiplicará por 1,5 para hallar los días teóricos de cotización.

En los casos de pluriempleo, esto es, cuando se desarrollan una pluralidad de actividades dentro de un mismo régimen, el beneficiario tiene derecho a una única prestación con la suma de lo cotizado en todas las actividades, con el límite máximo de cotización vigente.

En los casos de pluriactividad si se han realizado una pluralidad de actividades simultáneas en distintos regímenes, las cotizaciones a diferentes regímenes dan lugar a prestaciones distintas al tratarse de cotizaciones superpuestas (de no haberse simultaneado operará el cómputo recíproco de cotizaciones en los diferentes Regímenes). No obstante, cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión a uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último en régimen de pluriactividad, podrán ser acumuladas a las del Régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora de la misma, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

c) Tener cumplida la edad ordinaria de jubilación que en nuestro Derecho está cifrada en los 65 años, más no hay que olvidar que la jubilación se concibe como un derecho y no como una obligación, de ahí que la jubilación forzosa sea excepcional, no obstante la Disp. Adicional 10ª ET permite exceptuar esta regla en tres supuestos concretos:

1. Cuando el Gobierno fije una edad máxima para trabajar en función de las disponibilidades de la SS y del mercado de trabajo.

2. Cuando se pacte libremente una edad obligatoria en la negociación colectiva, en este sentido, la Ley 14/2005, sobre cláusulas de los Convenios Colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación incorpora al ET una disposición adicional décima que autoriza a que, a través de la negociación colectiva puedan establecerse cláusulas que posibiliten la jubilación obligatoria, esto es, la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que la medida esté vinculada a los objetivos de política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualquier otra que favorezca la calidad del empleo.

b) Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tenga cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

3. Cuando la jubilación forzosa sea utilizada como instrumento de política de empleo. Esta oportunidad que el TRSS brinda al Gobierno para reducir la edad de jubilación ha propiciado la aparición de la figura, de la "jubilación anticipada" que admite diferentes supuestos:

1º Trabajadores para los que se reduce la edad ordinaria de jubilación, con carácter general para todo ese colectivo, sin aplicación de coeficientes reductores y se considera cotizado todo el periodo de tiempo en que se rebaja la edad, (grupos profesionales con trabajos especialmente penosos, tóxicos, peligrosos e insalubres y minusválidos con un grado de minusvalía igual o superior al 65 %).

2º Aquellos trabajadores que acceden a la jubilación a una edad más temprana como consecuencia de la adopción de medidas de fomento del empleo, se incluyen aquí:

- La jubilación especial a los 64 años para aquellos trabajadores cuyas empresas los sustituyan por otros trabajadores desempleados que quedarán vinculados a través de un contrato de sustitución.
- La jubilación flexible o parcial consistente en compatibilizar la pensión con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada legalmente previstos, con la consecuente minoración de aquélla en

proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista. Este tipo de jubilación se admite en los siguientes términos:

1. Los trabajadores a tiempo completo que hayan cumplido 65 años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, podrán solicitar una reducción de su jornada de trabajo de entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 75 %, para acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.
2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo con una duración mínima igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:
 - a. Haber cumplido la edad de 61 años, o 60 si se trata de trabajadores mutualistas antes de 1967, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado. La exigencia del requisito de 61 años de edad se llevará a cabo de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley 40/2007 de Medidas en materia de Seguridad Social, según la escala recogida en la citada ley.
 - b. Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos del art. 44 TRET, o se trata de empresas del mismo grupo.
 - c. Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, o del 85 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa con un contrato indefinido y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d.
 - d. Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias (días cuota).
 - e. Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya

a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Durante este tiempo la cotización se realizará en proporción a las horas de trabajo, pero a efectos del cálculo de la futura pensión de jubilación total se considerará como cotizado a tiempo completo, esto es, se incrementan en un 100% la base de cotización para la determinación de la base reguladora, y no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.

3ª Jubilación anticipada de los siguientes colectivos

- Trabajadores del extinguido Mutualismo laboral siempre que reúnan los siguientes requisitos (Disp. transitoria 1ª RD 1132 / 2002, 31 Octb):
 - a) Tener cumplidos los 60 años de edad.
 - b) Acreditar más de 30 años completos cotizados,
 - c) Que el cese en el trabajo se haya producido por una causa no imputable a la voluntad del trabajador, se presume que el cese es involuntario cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas que dan lugar a la situación legal de desempleo (art. 208.1.1 TRSS)

- Trabajadores no mutualistas siempre que los trabajadores reúnan los siguientes requisitos (art. 1 RD 1132 / 2002, 31 Octb)::
 - a) Tener cumplidos los 61 años.
 - b) Tener cubierto un periodo mínimo de 30 años cotizados, sin tener en cuenta los días cuota correspondientes a las pagas extraordinarias.
 - c) Hallarse inscrito en el INEM durante al menos los 6 meses inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación.
 - d) Que el cese en el trabajo se haya producido por una causa no imputable a la voluntad del trabajador, se presume que el cese es involuntario cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas que dan lugar a la situación legal de desempleo.

No serán exigibles los dos últimos requisitos (c y d) cuando se trate de trabajadores a los que 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 jubilación, un cantidad que en cómputo global no sea inferior al límite la legalmente previsto.

Los coeficientes reductores aplicables en estos casos por cada año o fracción de año que le falte al trabajador para cumplir los 65 años varían en función de los años cotizados.

También podrán acceder a la jubilación anticipada prevista en los apartados A y B las personas que cumplan los requisitos señalados, siempre que la extinción de la relación laboral anterior haya venido precedida por alguna causa no imputable al trabajador y se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Beneficiarios de la prestación por desempleo cuando ésta se extinga.
- b) Beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años.
- c) Trabajadores mayores de 52 años que no reúnan los requisitos para causar derecho al subsidio anterior una vez agotada la prestación por desempleo, y continúen inscritos como demandantes de empleo.

La prestación económica: consiste en una pensión vitalicia calculada conforme a las reglas siguientes:

- **Regla general:** la pensión se calcula aplicando un porcentaje sobre la base reguladora (BR), que será el cociente que resulte de dividir por 210 las bases de cotización del interesado de los 180 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante: $(\sum BC_{cc} 180 \text{ meses} / 210)$, computadas de acuerdo con las reglas antes señaladas para la incapacidad permanente derivada de enfermedad común.

Los porcentajes aplicables a la BR serán los siguientes:

Años cotizados	Porcentaje
15 primeros años	50%
16 hasta 25 años	3% adicional
26 años en adelante	2% adicional

El porcentaje total aplicable a la BR no podrá superar el 100% de la misma, salvo cuando se acceda a la jubilación con una edad superior a los 65 años, pues en tal caso el porcentaje del 100% se incrementará en un 2% por cada año completo que se haya cotizado una vez cumplidos los 65 años, siempre que en dicho momento el interesado acredite 35 años de cotización. En otro caso, el porcentaje adicional del 2% se aplicará, cumplidos los 65 años.

Respecto de los trabajadores a tiempo parcial el tiempo de cotización que resulte acreditado a efectos carenciales, se computará para determinar el porcentaje aplicable a la BR.

• Supuestos especiales:

1) Régimen transitorio: la Ley 24/1997 ha previsto un régimen transitorio que permite a los trabajadores que en la fecha de entrada en vigor de la misma reunían todos los requisitos exigidos por la anterior legislación, y no hubieran exigido el reconocimiento del derecho, optar por acogerse a la misma, en este caso la BR = BC 96 meses anteriores/ 112.

2) Jubilados parcialmente: los trabajadores acogidos a la jubilación parcial podrán solicitar la pensión de jubilación ordinaria o anticipada, cuya BR se calculará tomando las bases de cotización (BC) correspondientes al periodo de trabajo a tiempo parcial, incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de haber trabajado a jornada completa, y siempre que su situación se hubiera simultaneado con un contrato de relevo. Igualmente serán computables las BC correspondientes a los periodos de percepción de prestaciones sustitutorias de las retribuciones, incluidas las de desempleo, salvo que el cese fuese debido a despido disciplinario procedente, en cuyo caso el beneficio de la elevación del 100% de las BC únicamente alcanzará al periodo anterior al cese en el trabajo.

En el caso de que no pueda aplicarse el beneficio del incremento del 100% a las BC, por no haberse simultaneado la jubilación parcial con un contrato de relevo, el interesado podrá optar entre:

- 1º que se determine la BR de la pensión computando las Bc realmente ingresadas durante su jubilación parcial, o bien,
- 2º que se calcule en la fecha en que se le reconoció la jubilación parcial o, en su caso, en la que dejó de aplicarse el beneficio del incremento del 100%, si bien aplicando las reglas vigentes en el momento de causar la pensión. En este último caso se aplicarán a la pensión las revalorizaciones correspondientes.

A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la BR, se tomará como periodo cotizado a tiempo completo, el periodo de tiempo cotizado que medie entre la jubilación parcial y la completa.

3) Trabajadores mayores de 65 años exonerados de cuotas a la S.Social: en estos casos de exoneración de cuotas de S. Social, se tomarán las bases por las que hubiera venido cotizando el interesado, salvo que sean superiores al resultado de incrementar el promedio de las BC del año natural inmediatamente anterior, en el porcentaje de variación media conocida del IPC en el último año indicado, más 2 puntos porcentuales, pues en tal caso, se tomará como BC dicha cuantía.

3.6. El desempleo.

Regulación legal: Título III del TRSS, RD 625/1985, Ley 45/2002, RD 1975/2008 y RDL 2/2009.

Riesgo cubierto: en desempleo protegible se encuentran quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo o ven reducida su jornada ordinaria de trabajo. La ley contempla diferentes situaciones protegidas:

- a) El desempleo total cuando se pierde el empleo.
- b) El desempleo parcial cuando se reduce la jornada ordinaria al menos en una tercera parte.

En atención a la duración previsible de la situación, diferencia entre:

- a) Desempleo definitivo, cuando se extingue el contrato de trabajo.
- b) Desempleo temporal, cuando se suspende la relación laboral.

Sujetos protegidos:

- a) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el RG, con excepciones.
- b) Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los regímenes especiales que protegen esta contingencia (RE de la minería del carbón, y los asalariados del RE del mar, entre otros).
- c) Los trabajadores por cuenta ajena de RE que dispensan esta protección pero con peculiaridades respecto de los trabajadores del RG (RE del mar -con exclusión de los anteriores-, los trabajadores fijos y eventuales del RE agrario de las CCAA de Andalucía y Extremadura).
- d) Al personal contratado en régimen de derecho administrativo, y a los funcionarios de empleo al servicio de las administraciones públicas.
- e) A los liberados de prisión (penados y presos preventivos).
- f) Los emigrantes retornados del extranjero.
- g) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y de explotación comunitaria de la tierra, así como los socios de trabajo a que se refiere el art.13.4 de la Ley de 27/1999 de Cooperativas.

Niveles de protección: La protección por desempleo se estructura en un nivel contributivo y uno nivel asistencial, que examinaremos por separado dada la diferente finalidad y régimen jurídico de cada uno de ellos.

A. Nivel contributivo:

Beneficiarios, aquellos que cumplan los siguientes requisitos:

1º Estar afiliado y en situación de alta o asimilada, aunque respecto de esta contingencia operará el alta presunta o de pleno derecho y, por ende, el principio de automaticidad de las prestaciones.

2º Se exige un periodo mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo (SLD), computándose únicamente las cotizaciones que no hayan sido tenidas en cuenta para el reconocimiento de un derecho anterior, tanto de nivel contributivo como asistencial, a excepción de las prestaciones abonadas a las víctimas de violencia de género que no serán tenidas en cuenta a tales efectos.

3º Que no haya cumplido la edad de jubilación, salvo que el trabajador o tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello, o se trate de supuestos de suspensión de relaciones laborales o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.

4º El trabajador ha de encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad previsto en el art. 231 LGSS. Para que exista una situación de desempleo protegible es preciso que la pérdida del empleo se haya producido por alguna de las causas que señala el art. 208 TRSS:

1ª Suspensión de la relación laboral en virtud de expediente de regulación de empleo (ERE) o por tratarse de una víctima de violencia de género.

2ª Reducción de jornada y salario al menos en una tercera parte.

3ª Extinción de la relación laboral por alguna de las causas siguientes:

- a) En virtud de expediente de regulación de empleo, por causas objetivas, o por la muerte, jubilación o incapacidad del empresario.
- b) Extinción por despido, sin necesidad de reclamación judicial.
- c) Resolución del contrato a instancia del trabajador en los supuestos de traslado, modificación sustancial de las condiciones de trabajo, incumplimiento grave por parte del empresario de sus obligaciones, o cuando se trate de una víctima de violencia de género.
- d) Extinción de la relación administrativa o del contrato por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del mismo, siempre que la denuncia no la efectúe el trabajador.
- e) Extinción durante el periodo de prueba a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior a su contratación se hubiera producido por alguna de las causas que originan SLD, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.
- f) Extinción del contrato por invalidez permanente total del trabajador.

- g) Trabajadores fijos de carácter discontinuo, cuando carezcan de ocupación efectiva, sea por haber finalizado o por haberse interrumpido la actividad intermitente de la temporada.
- h) Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, siempre que de la pérdida total o parcial del trabajo se derive la pérdida de derechos económicos.
- i) Emigrantes retornados cuando el retorno se produce por haberse extinguido la relación laboral en el extranjero y no tienen derecho a prestación por desempleo en el país de origen.
- j) Liberados de prisión.

No se encuentran en SLD cuando cesen voluntariamente en el trabajo, salvo lo previsto en el apartado 1.c), y cuando, aun encontrándose en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1 anterior, no acrediten su disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través del compromiso de actividad.

Prestaciones contributivas:

1ª Una prestación económica denominada prestación por desempleo que se concede durante un periodo de tiempo limitado y su cuantía es la resultante de aplicar un porcentaje a la BR, respetando unos límites máximos y mínimos, constituida por el promedio de las bases de cotización por dicha contingencia, menos horas extraordinarias, de los últimos seis meses dentro del periodo de los 6 años anteriores a la SLD.

En los supuestos de reducción de jornada (art. 37 4 bis, 5 y 7 ET), para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si no se hubiera reducido el trabajo a tiempo completo o parcial.

El porcentaje a aplicar a la BR varía de forma decreciente en dos tramos:

- durante los primeros 180 días se aplica el 70%,
- a partir del día 181 hasta la finalización del periodo reconocido: 60%.

Los límites a la cuantía de la prestación son:

Topes máximos	Tope mínimo
175% IPREM sin hijos a cargo	80% IPREM si no se tienen hijos a cargo
200% IPREM si se tiene 1 hijo a cargo.	107% si se tienen hijos a cargo.
225% IPREM si se tienen 2 o más hijos	

- El IPREM a tener en cuenta es el correspondiente al año de reconocimiento de la prestación, manteniéndose en lo sucesivo, aunque éste varíe, incrementado en una sexta parte.

- Para que los hijos puedan considerarse a cargo del beneficiario han de ser menores de 26 años o estar incapacitado, carecer de rentas superiores al SMI y convivir con él o tener derecho a alimentos en virtud de convenio o resolución judicial.
- Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada antes señaladas (art. 37 4 bis, 5 y 7 ET), las cuantías de los topes máximos y mínimos se determinarán teniendo en cuenta el IPREM en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.

Duración: está en función de los periodos de ocupación cotizada en los últimos 6 años anteriores a la SLD, o al momento en que cesó la obligación de cotizar de acuerdo con la siguiente escala (art. 210 LGSS):

Periodo cotizado	Periodo de percepción
360 días	4 meses
+ 6 meses	+ 2 meses
6 o más años	24 meses

En los casos de desempleo parcial, la cuantía de la prestación se reduce en proporción a jornada de trabajo, pero no la duración lógicamente.

2ª Otra prestación consiste en el abono por parte de la entidad gestora de las cotizaciones correspondientes a determinadas contingencias, ahora bien el Servicio Público de Empleo (SPE) sólo asume el pago de la cuota empresarial y del 35% de la aportación del trabajador, descontando de la cuantía de la prestación el restante 65% de la cuota obrera, aunque sea una prestación de cuantía mínima; quedan excluidas las cotizaciones a FOGASA, Formación profesional y contingencias profesionales

En los casos de desempleo parcial o temporal por suspensión del contrato, se mantiene la obligación del empresario de cotizar por lo que éste abonará sus cuotas, el SPE el 35% de la cuota obrera y el parado el 65% restante.

Estas cotizaciones no serán computables para un futuro derecho a prestaciones por desempleo, salvo cuando se trate de víctimas de violencia de género.

Supuestos especiales motivados por la superposición de situaciones de necesidad:

- Cuando el trabajador encontrándose en situación de maternidad (M) o paternidad (P) pase a SLD, seguirá percibiendo la prestación por M o P hasta que se extingan dichas situaciones, pasando entonces a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente

prestación de desempleo (D). En este caso no se descontará del período de percepción de la prestación por D de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de M o P.

- Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de M o P, percibirá la prestación que corresponda a estas últimas contingencias en la cuantía que corresponda, siendo gestionada directamente por la Entidad Gestora. Una vez extinguida la prestación por M o P, se reanudará la prestación por desempleo que se hallaba suspendida, por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.
- Cuando estando en IT se extinga el contrato, seguirá percibiendo la prestación por IT en cuantía igual a la de desempleo hasta que se extinga esta situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo, y a percibir si reúne los requisitos la prestación de desempleo, descontándose de la duración de ésta última el tiempo que hubiera permanecido en IT. Desde la extinción del contrato el SPE abonará, a su cargo, todas las cotizaciones a la SS.
- Cuando estando percibiendo la prestación por desempleo total se pasa a la situación de IT percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la de desempleo, sin que el periodo de percepción de la prestación por desempleo se amplíe por esta circunstancia. De extinguirse la prestación por desempleo estando en situación de IT, seguirá percibiendo la prestación de IT en cuantía igual al 80% del IPREM, salvo que se trate de una recaída de un proceso de IT anterior iniciado durante la vigencia del contrato, en cuyo caso seguirá percibiendo la prestación por IT en cuantía igual a la de desempleo.

B. Nivel asistencial:

Beneficiarios: la protección en el nivel asistencial está prevista exclusivamente para desempleados que no tengan derecho a la prestación en el nivel contributivo, bien por no haber cotizado el período mínimo exigible, bien por haber agotado la duración máxima de dicha prestación, o por último, por no reunir alguno de los requisitos necesarios para causar derecho en ese nivel. La ley exige dos requisitos comunes que son:

- a) La insuficiencia de recursos o rentas de cualquier naturaleza superiores en cómputo anual al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las dos pagas extras.

- b) Encontrarse inscrito como demandante de empleo sin haber rechazado oferta de empleo adecuada ni haberse negado a participar, sin causa justificada, en acciones de promoción, formación o reconversión profesionales.
- c) Se exigen otros requisitos adicionales específicos para cada uno de los subsidios legalmente previstos.

Prestaciones asistenciales:

1º Subsidio por desempleo: cuya duración es diferente para cada uno de estos supuestos, y su cuantía, con carácter general es igual al 80% del IPREM vigente en cada momento, salvo el de desempleados mayores de 45 años que podrá aumentar en función del número de familiares a cargo (80% uno o ningún familiar; 107% con dos familiares y 133% con tres o más a cargo). En caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial también se percibirá la cuantía antes indicada.

2º El abono de las cotizaciones correspondientes a la asistencia sanitaria y, en su caso, la protección a la familia, será efectuado por la entidad gestora. También se cotizará por jubilación cuando se trate de subsidios para mayores de 52 años o trabajadores fijos discontinuos menores de esta edad que acrediten un periodo de ocupación cotizada de 180 o más días (cotizarán a jubilación durante un período de 60 días).

En los supuestos señalados anteriormente se tomará como base de cotización el tope mínimo de cotización vigente en cada momento.

Reconocimiento del derecho a las prestaciones contributivas y asistenciales: el derecho nacerá el día siguiente a la SLD siempre que se solicite en el plazo de 15 días a contar desde la misma. Este mismo plazo rige para el derecho al subsidio que nacerá el día siguiente de cumplirse el plazo de 1 mes que se ha de permanecer inscrito como demandante de empleo, siempre que se solicite en tiempo y forma.

La presentación fuera de plazo implica la pérdida de tantos días de prestación como medien entre la fecha que hubiere tenido lugar el nacimiento del derecho y aquella en que efectivamente se haya formulado la solicitud, salvo casos de fuerza mayor.

En el caso de que el periodo de vacaciones anuales retribuidas no haya sido disfrutado antes de finalizar la relación laboral, o con anterioridad a la finalización de la actividad de temporada de los trabajadores fijos-discontinuos, la SLD y el nacimiento del derecho a las prestaciones se producirá una vez transcurrido dicho periodo que deberá constar en el certificado de la empresa.

La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo y la suscripción del compromiso de actividad, a estos efectos se entenderá por compromiso de actividad el que adquiera el beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en las acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional que se determinen por el Servicio Público de empleo (SPE), en su caso, dentro de un itinerario de inserción, para incrementar su ocupabilidad, así como cumplir las restantes obligaciones previstas en la Ley. Sin perjuicio de la obligación de acreditar la búsqueda activa de empleo, la participación en las acciones de mejora de la ocupabilidad será voluntaria para los beneficiarios de prestaciones contributivas durante los 100 primeros días de percepción.

A estos efectos se entiende que la colocación es adecuada cuando:

- Se trate de la profesión demandada por el trabajador y aquellas que se correspondan con su profesión habitual o cualquier otra que se ajuste a sus aptitudes físicas y formativas. En todo caso se considerará como tal a la que coincida con la última actividad laboral desempeñada, siempre que su duración hubiese sido igual o superior a 3 meses. Transcurrido un año de percepción ininterrumpida de las prestaciones, además de las profesiones anteriores, también podrán ser consideradas adecuadas otras que a juicio del SPE puedan ser ejercidas por el trabajador.
- Igualmente se entenderá adecuada cuando se ofrezca en la localidad de residencia habitual del trabajador o en otra situada en un radio inferior a 30 km desde la de su residencia habitual, salvo que el trabajador acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento de ida y vuelta, supera el 25% de la duración de la jornada diaria de trabajo, o que el coste del desplazamiento supone un gasto superior al 20% del salario mensual. También se considerará adecuada cuando el trabajador tenga posibilidad de alojamiento apropiado en el lugar del nuevo empleo.
- La colocación que se ofrezca al trabajador se entenderá adecuada teniendo en cuenta la duración del trabajo, indefinida o temporal, o de la jornada de trabajo, a tiempo completo o parcial. Además deberá implicar un salario equivalente al aplicable al puesto de trabajo que se le ofrezca, con independencia de la cuantía de la prestación a que tenga derecho el trabajador, aunque se trate de trabajos de colaboración social. En cualquier caso, para que se considere adecuada la colocación ofrecida la retribución no podrá ser inferior al SMI una vez descontados los gastos de desplazamiento.

Para la aplicación de lo previsto en los párrafos anteriores el SPE competente tendrá en cuenta las circunstancias profesionales, personales

y familiares del desempleado, así como el itinerario de inserción fijado, las características del puesto de trabajo ofertado, la existencia de medios de transporte para el desplazamiento, y las características de los mercados locales de empleo.

Modalidades de pago de las prestaciones por desempleo.

A. Pago periódico de la prestación contributiva y asistencial por mensualidades vencidas.

B. Pago único del importe total de la prestación contributiva: la Entidad Gestora (SPE) podrá abonar a los beneficiarios por una sola vez el valor actual del importe de la prestación descontado el interés legal del dinero, en los casos siguientes:

- Cuando pretendan incorporarse de forma estable y a tiempo completo, como socios trabajadores en Cooperativas o en sociedades laborales, aunque hayan mantenido un vínculo contractual previo con dichas sociedades. En estos casos podrán capitalizar la prestación por importe igual al de la aportación a la cooperativa o al valor de las acciones o participaciones sociales suscritas.
- Cuando pretendan constituirse como trabajadores autónomos y tengan reconocida una minusvalía igual o superior al 33%. En este supuesto obtendrán en un solo pago una cantidad igual a la inversión realizada.
- Cuando no tratándose de personas con minusvalía pretendan constituirse como trabajadores autónomos, en este caso percibirá de una sola vez una cantidad igual a la inversión realizada, incluido el importe de las cargas tributarias, con el límite máximo del 60% del importe de la prestación por desempleo reconocida, que se ampliará hasta un 80 % cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad o mujeres jóvenes hasta 35 años, ambos inclusive.

C. Pago mensual del importe de la prestación contributiva en los casos anteriormente reseñados, para subvencionar la cotización íntegra del trabajador a la S. Social, mientras se halle en alta, hasta agotar la cuantía de la prestación de desempleo reconocida.

Si los perceptores están interesados en las modalidades de pago único (B y C) deberán solicitar ambas en el mismo acto.

Para poder capitalizar las prestaciones será necesario que el trabajador cumpla además los siguientes requisitos:

- a. Ser beneficiario de prestaciones de desempleo y tener pendiente de percibir al menos tres meses.
- b. No haber hecho uso de este derecho en los 4 años inmediatamente anteriores.

- c. No iniciar la actividad como socio o autónomo con anterioridad a la solicitud de capitalización de prestaciones.

Suspensión del derecho: la concurrencia de alguna de las causas legalmente previstas produce la suspensión del abono de la prestación o subsidio y de la obligación de cotizar; transcurrido el periodo suspensivo se reanuda el disfrute de las prestaciones por el tiempo que le restaba por percibir y con las bases y tipos que correspondiesen en el momento de la suspensión.

Extinción del derecho, las causas de extinción son las siguientes:

- a) El agotamiento del plazo de duración reconocido.
- b) El rechazo de una oferta de empleo adecuada o la negativa a participar en trabajos de colaboración social, programas de empleo, o en acciones de promoción, formación y reconversión profesionales, salvo que exista causa justificada para ello.
- c) Sanción por alguna de las infracciones tipificadas legalmente.
- d) Cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera el periodo de cotización exigido para ello.
- e) Cuando el titular pase a ser pensionista de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, aunque podrá optar entre seguir percibiendo la prestación hasta que se agote y luego percibir la pensión que le corresponda o bien percibir directamente a la pensión de invalidez.
- f) El traslado de residencia al extranjero.
- g) La falta injustificada de presentación del trabajador fijo discontinuo cuando sea llamado al reinicio de la actividad.
- h) La realización de un trabajo de duración superior o igual a 12 meses, sin perjuicio de los casos de compatibilidad, o realización de un trabajo por cuenta propia de duración igual o superior a 24 meses. En tales casos si se genera el derecho a una nueva prestación por desempleo sin haber agotado la prestación anterior, el desempleado puede optar entre reanudar la prestación que venía disfrutando o bien acceder a la nueva prestación que se le reconozca en virtud de las cotizaciones efectuadas por ese periodo de trabajo realizado. Si opta por la nueva prestación generada se extingue la anterior, pero si opta por reanudar la prestación que venía disfrutando, se pierde la nueva y las cotizaciones que generaron esa prestación no pueden computarse para el reconocimiento de un derecho futuro ni en el nivel contributivo ni en el asistencial, salvo en el caso de trabajadores fijos discontinuos.

Además de estas causas de extinción del derecho, que operan tanto para la prestación como para el subsidio, hay que tener en cuenta que en el nivel asistencial, el subsidio se extinguirá por la obtención de rentas superiores a las establecidas para el acceso al mismo y también por dejar de reunir el requisito de responsabilidades familiares si éste fuera exigible.

Reposición del derecho: en los supuestos de suspensiones y reducciones de jornada autorizados en virtud de ERE o procedimiento concursal entre el 1-10-2008 y el 31-12-2009, el RDL 2/2009 introduce como novedad la reposición de la prestación de desempleo contributiva en dos casos y en las siguientes condiciones:

1. Cuando se autorice a una empresa en virtud de ERE o procedimiento concursal a suspender los contratos de trabajo o a reducir el nº de días u horas de trabajo, y posteriormente se extinga el contrato (antes del 31-12-2011) los trabajadores afectados tendrán derecho a la reposición de la prestación por desempleo contributiva por el mismo nº de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de aquellas autorizaciones con un límite máximo de 120 días.
2. Asimismo, cuando se autorice a una empresa en virtud de ERE o procedimiento concursal a suspender los contratos de trabajo o a reducir el nº de días u horas de trabajo, durante el cual los trabajadores hayan agotado la prestación por desempleo, y posteriormente se autorice la reducción de jornada o suspensión de los contratos (antes del 31-12-2009), los trabajadores afectados por dichas autorizaciones que no hayan generado un nuevo derecho a prestación contributiva tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo contributiva por el mismo nº de días que hubieran percibido el desempleo total o parcial en virtud de la anterior suspensión o reducción de jornada con un límite máximo de 90 días.

Si un trabajador ha sido beneficiario de la reposición prevista en el apartado 2 de este artículo no tendrá derecho a la recogida en el apartado 1. La reposición se aplicará a la misma prestación que se consumió durante la suspensión o reducción temporal de la jornada. La base de cotización y la cuantía a percibir, durante el período de la reposición, serán las mismas que las que correspondieron a los períodos objeto de la reposición.

El derecho a la reposición se reconocerá de oficio por la entidad gestora en los supuestos en los que se solicite la reanudación o reapertura de la prestación por desempleo.

Compatibilidad de las prestaciones de desempleo:

- 1) La prestación de desempleo contributiva y asistencial es compatible con el trabajo por cuenta ajena y el ejercicio de cargos públicos o sindicales a tiempo parcial, lo que determinará que la prestación se reduzca proporcionalmente.
- 2) Igualmente pueden compatibilizarse con trabajos de colaboración social y becas por la asistencia a acciones de formación ocupacional.

- 3) También son compatibles ambas prestaciones, contributiva y asistencial, con el trabajo por cuenta ajena si éste se realiza para sustituir a algún trabajador en formación, cuando se trate de empresas de hasta 100 trabajadores y siempre que tales acciones de formación estén financiadas por cualquier Administración Pública. Durante la vigencia del contrato la empresa será responsable de la diferencia entre el salario pactado y el importe de la prestación recibida cuya cuantía se reduce a un 50%, con el límite máximo del doble del periodo pendiente de percibir; igualmente la empresa responderá de la totalidad de las cotizaciones a la S. Social por todas las contingencias y por el total del salario percibido por el trabajador.
- 4) El subsidio de desempleo es compatible con el trabajo por cuenta ajena cuando voluntariamente los perceptores decidan acogerse a algún programa de fomento del empleo destinado a colectivos con dificultades de inserción laboral. Actualmente el único vigente es el regulado art 228. 4 LGSS (desarrollado por Disp. Transitoria 5ª Ley 45/2002) previsto para trabajadores mayores de 52 años inscritos en las Of. de Empleo (art. 215 TRSS) que sean contratados por tiempo indefinido o temporal por tiempo superior a tres meses, quienes causarán derecho a las siguientes ayudas:
- La EG abonará mensualmente el 50% del importe de la prestación durante la vigencia del contrato, con el límite máximo del doble del periodo reconocido.
 - Abono en un solo pago de tres meses de la cuantía del subsidio si el trabajo implica un cambio de residencia.
 - Bonificación del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante 12 meses si el contrato fuese temporal. Cuando se trate de un contrato indefinido se aplicará la bonificación establecida en los Programas de Fomento del Empleo.

El empresario por su parte queda obligado a abonar al trabajador la diferencia entre la prestación y el salario que le corresponda, y la cotización a la S. Social por el total del salario, incluido el subsidio.

Entidad gestora: la gestión de las prestaciones se encomienda a los Servicios Públicos de Empleo estatales o autonómicos (SPE), que también gestionarán la llamada renta activa de inserción para desempleados de larga duración mayores de 45 años con especiales necesidades económicas, y dificultades para encontrar empleo (regulado en el RD 1369/2006).

3.7. Muerte y supervivencia.

Regulación legal: arts 171 a 179 TRSS (modificado por Disp. Final 3ª LPGE 2010), RD1465/2001 y RD 1795/2003, 26 dic, LPGE 2006, Ley 3/2007, Ley 40/2007 y RD 296/2009, 6 marzo.

Hecho causante: se produce cuando sobreviene la muerte o tiene lugar la declaración de fallecimiento, de acuerdo con lo dispuesto en el C. Civil (ausencia de 10 años, o 5 si hubiera cumplido 75 años). No obstante, la LGSS contempla el caso concreto de la desaparición del trabajador derivada de accidente, laboral o común, y en circunstancias que hagan presumible la muerte, en tales casos sí transcurridos 90 días no hay noticias suyas, pueden causar derecho a las prestaciones, con excepción del auxilio por defunción, retro trayéndose los efectos económicos a la fecha del accidente. A estos efectos se equipara la muerte ocasionada en acto terrorista con la derivada de accidente laboral (RD. 1576/1990).

Contingencias protegidas: dos son las situaciones de necesidad que derivan de la muerte y que protege el sistema de la SS:

- a) La defunción que da lugar a los consiguientes gastos de sepelio.
- b) La supervivencia de quienes dependían materialmente del difunto, en este caso la protección consiste en pensiones.

Sujetos causantes: causarán derecho a esta protección las siguientes personas:

- a. Los trabajadores integrados en el Régimen General en alta o situación asimilada que acrediten un periodo mínimo de cotización de 500 días dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al deceso, si el hecho causante fue una enfermedad común, aunque no será necesario para causar derecho al auxilio por defunción.
- b. Los trabajadores que no se hallen en alta o situación asimilada si acreditan un periodo mínimo de cotización de 15 años.
- c. Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización establecido.
- d. Los pensionistas por incapacidad permanente y jubilación, ambos en su modalidad contributiva.

Las prestaciones y beneficiarios varían según el tipo de prestación:

1ª Auxilio por defunción: será de 30,05 € como máximo, siendo el beneficiario la persona que se ha hecho cargo de los mismos.

2ª Viudedad: tendrá derecho el cónyuge superviviente, no obstante, cuando el fallecimiento derive de enfermedad común no sobrevinida tras

el vínculo conyugal, se requerirá, además, que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación como mínimo a la fecha del fallecimiento o, alternativamente, la existencia de hijos comunes. No se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditara un período de convivencia con el causante como pareja de hecho que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.

En los casos de separación o divorcio, el derecho a la pensión corresponderá a quien sea o haya sido cónyuge legítimo, en este último caso siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho en los términos legalmente previstos. Asimismo, se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de la pensión compensatoria prevista en el art. 97 del Código Civil la cual quedara extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última. En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aún no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme o mediante la orden de protección dictada por el Ministerio Fiscal, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho. Si se produjera una concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, ésta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el causante, garantizándose, en todo caso, el 40 % a favor del cónyuge superviviente o, en su caso, del que, sin ser cónyuge, resultara beneficiario de la pensión de viudedad.

Tendrá asimismo derecho a la pensión de viudedad quien se encontrase unido al causante en el momento de su fallecimiento, formando una pareja de hecho, y acreditara que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzaron el 50 % de la suma de los propios y de los del causante habidos en el mismo período. Dicho porcentaje será del 25 % en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad. No obstante, también se reconocerá derecho a pensión de viudedad cuando los ingresos del sobreviviente resulten inferiores a 1,5 veces el importe del SMI vigente en el momento del hecho causante, requisito que deberá concurrir tanto en el momento del hecho causante de la prestación, como durante el período de su percepción. El límite indicado se incrementará en 0,5 veces la cuantía del SMI vigente por cada hijo común, con derecho a la pensión de orfandad que conviva con el sobreviviente.

A estos efectos, se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con

otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. Esta situación se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las CCAA o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante.

Su cuantía será de un 52% BR salvo que la pensión constituya la principal o única fuente de ingresos del pensionista, y los rendimientos anuales percibidos por todos los conceptos no sobrepasen los límites legalmente previstos para cada ejercicio económico, pues en tal caso el porcentaje señalado será de un 70% si existen cargas familiares. Este mismo porcentaje será el aplicable si se cumplen los requisitos indicados con posterioridad al hecho causante.

La pensión de viudedad se extinguirá:

- Por contraer nuevo matrimonio o constituir una pareja de hecho, sin perjuicio de las excepciones establecidas reglamentariamente, en particular se podrá mantener el percibo de la misma siempre que se acrediten los siguientes requisitos (RD1465/2001, 27 Dic):
 - a) Ser mayor de 61 años o menor si tiene reconocida una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, o acredita una minusvalía igual o superior al 65%.
 - c) Que la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos (se entiende que lo es si su importe representa, como mínimo, el 75% del total de ingresos en cómputo anual)
 - d) Que el matrimonio tenga unos ingresos anuales de cualquier naturaleza, incluida la pensión de viudedad, que no superen 2 SMI vigente en cómputo anual. En caso contrario y cumplidos los dos requisitos anteriores, la cuantía de la pensión se minorará para que no se exceda del límite indicado.
- Por declaración en sentencia firme de culpabilidad en la muerte del causante.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.
- Cuando el pensionista separado o divorciado del causante conviviera maritalmente con otra persona.

3ª Subsidio temporal de viudedad: cuando el cónyuge superviviente no pueda acceder al derecho a 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, tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años.

4ª Orfandad: serán beneficiarios de estas pensiones:

- Los hijos huérfanos con independencia de su filiación.
- Los hijos adoptivos si la adopción tuvo lugar como mínimo dos años antes del fallecimiento del padre adoptante.
- Los hijos que el cónyuge superviviente hubiese llevado al matrimonio, siempre que éste se hubiese celebrado dos años antes como mínimo, se pruebe la convivencia habitual y la dependencia económica del causante, y no tengan derecho a otra pensión de la SS ni existan familiares con obligación y posibilidades de prestarles alimentos.

Los hijos deben ser menores de 18 años o mayores incapacitados (IPA o GI), aunque este límite de edad se amplía hasta los 21 o 23 años inclusive en caso de orfandad absoluta (si estuviera cursando estudios y cumpliera 24 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes siguiente del inicio del siguiente curso académico), siempre que no realicen trabajo lucrativo alguno, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga, en cómputo anual, resulten inferiores a la cuantía del SMI vigente, en cómputo anual. Reconocido el derecho a la pensión, ésta quedará en suspenso cuando los beneficiarios mayores de 18 años desarrollen un trabajo que les reporte ingresos de cuantía superior al límite indicado. El derecho a la pensión se recuperará cuando cese la actividad o, en su caso, finalice la prestación económica que pudiera percibir, o cuando los ingresos obtenidos no superen los límites señalados anteriormente, y se solicite dentro de los tres meses siguientes.

Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una y otra. Cuando el huérfano haya sido declarado incapacitado para el trabajo antes de cumplir la edad de 18 años, la pensión de orfandad que viniera percibiendo será compatible con la de incapacidad permanente que pudiera causar, después de los 18 años, como consecuencia de unas lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad, o en su caso, con la pensión de jubilación que pudiera causar en virtud del trabajo que realice por cuenta propia o ajena.

La pensión de orfandad será igual al 20% BR sin que la suma de las pensiones de orfandad y viudedad supere el importe de la BR, en otro caso, las pensiones de orfandad se reducirán proporcionalmente. Este límite podrá ser rebasado en caso de concurrencia de varias pensiones de orfandad con una pensión de viudedad cuando el porcentaje a aplicar a la correspondiente base reguladora sea del 70 %, si bien, en ningún caso, la suma de las pensiones de orfandad podrá superar el 48 % de la base reguladora que corresponda.

Cuando a la muerte del causante no exista beneficiario de la pensión de viudedad, o éste fallezca posteriormente, la cuantía de la pensión de orfandad que se reconozca al huérfano se incrementará en el importe resultante de aplicar a la base reguladora el 52 por ciento. En el caso de existir varios huérfanos con derecho a pensión, el porcentaje de incremento que corresponda se distribuirá a partes iguales entre todos ellos.

En caso de orfandad absoluta las pensiones son acumulables pero sólo se incrementarán con una de las pensiones de viudedad (la de mayor cuantía). A efectos de lo previsto en este artículo, se asimila a huérfano absoluto el huérfano de un solo progenitor conocido.

Cuando el progenitor superviviente hubiera perdido la condición de beneficiario de la pensión de viudedad a tenor de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de violencia de género, el huérfano tendrá derecho a los incrementos previstos para los casos de orfandad absoluta.

5ª Pensión en favor de familiares: es de un 20% de la BR, con el mismo límite máximo que se establece para las pensiones de orfandad si concurren varios familiares. Son beneficiarios las personas que cumplan los requisitos que fija la Ley y en el orden que ella misma establece.

6ª Subsidio temporal en favor de hijos y hermanos mayores de 18 años solteros, viudos, separados legalmente o divorciados. Su cuantía será de un 20% de la BR y se abonarán sólo doce mensualidades con inclusión de dos pagas extraordinarias.

7ª Pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo: el importe será de un 200% de la cuantía resultante de aplicar el porcentaje que corresponda a la BR.

8ª Indemnizaciones especiales a tanto alzado cuando la muerte fue causada por un riesgo profesional, consistente en seis mensualidades de la BR de la prestación, en favor del cónyuge sobreviviente, y una mensualidad de la BR para cada huérfano, incrementada

proporcionalmente con la indemnización por viudedad si no existiese cónyuge superviviente. Son aplicables las reglas de reparto proporcional antes vistas para el caso de separación, divorcio o nulidad.

La cuantía de la base reguladora (BR) varía según el caso por lo que debemos establecer la siguiente distinción:

- Si estaba en alta o situación asimilada y la muerte se debió a un riesgo común la BR será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las BC correspondientes los 24 meses anteriores al mes previo al del hecho causante.
- Si el fallecimiento se debió a un riesgo profesional, la BR se calcula sobre los salarios reales de acuerdo con las reglas establecidas en el Reglamento de AT 1956.
- En caso de fallecimiento por acto terrorista la BR se determina dividiendo por 14 el resultado de multiplicar por 12 la última BC mensual.
- Si el sujeto causante era un pensionista de jubilación o invalidez la BR será la misma que sirvió para determinar su pensión con las revalorizaciones que correspondan. Si el trabajador falleciese durante la situación de jubilación flexible, a efectos del cálculo de la BR de estas prestaciones, 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.

3.8. Pensiones en los casos de pluriactividad en diferentes Regímenes.

Cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión en uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último, en régimen de pluriactividad, podrán ser acumuladas a las del Régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora de la misma, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento (Disp. Adicional 38 LGSS modificada por LPGE 2006).

4. REGIMEN ESPECIAL DE AUTONOMOS

4.1. Campo de aplicación.

El RETA cuyo régimen jurídico se encuentra actualmente regulado en el D. 2530/1970, 20.8 y en la OM 24.9.1970, ambos modificados posteriormente, especialmente por la Ley 20/2007, 11 julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (EA).

Su campo de aplicación se extiende a:

- 1) Las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, tengan o no trabajadores por cuenta ajena.
- 2) Los trabajos, realizados de forma habitual, por el cónyuge y familiares hasta 2º de las personas definidas en el párrafo anterior que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena conforme al ET.
- 3) Los socios industriales de sociedades colectivas y comanditarias.
- 4) Los comuneros de las comunidades de bienes y los socios de sociedades civiles irregulares, salvo que su actividad se limite a la mera administración de los bienes puestos en común.
- 5) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, cuando posean el control efectivo, directo o indirecto de aquélla, en los términos previstos en la Disp. adicional 27ª TRSS.
- 6) Los trabajadores autónomos económicamente dependientes a los que se refiere el Capítulo III del Título II de la Ley 20/2007, 11 julio.
- 7) Cualquier otra persona que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 1.1 del Estatuto del Trabajador Autónomo (Ley 20/2007).

4.2. Afiliación, altas y bajas.

Quedan obligados a afiliarse al Sistema SS todas las personas comprendidas en el campo de aplicación del mismo, siendo dicha afiliación única y general para todos los regímenes del sistema. La petición deberá ser cursada ante la TGSS por el trabajador autónomo, aunque podrá efectuarse de oficio, cuando como consecuencia de la actuación de la Inspección de trabajo y SS, de los datos obrantes en las Entidades gestoras de la SS o por cualquier otro procedimiento, la TGSS compruebe el incumplimiento de esta obligación de afiliación.

El alta será solicitada por el trabajador autónomo ante la TGSS dentro de los 60 días anteriores al inicio de la actividad o dentro de los 30 días naturales siguientes, surtiendo efecto a partir del día 1º del mes natural en que concurren las condiciones determinantes de su inclusión en el RETA.

Las bajas y variaciones de datos, habrán de presentarse dentro de los 6 días naturales siguientes al cese en la actividad o a aquél en que se produjo la variación, surtiendo efecto a partir del día 1º del mes siguiente siempre que se solicite en tiempo y forma, de no ser así, no se extinguirá la obligación de cotizar hasta el día en que la TGSS conozca el cese.

4.3. Cotización.

Sujetos responsables: del ingreso de las cotizaciones son los propios trabajadores autónomos que responden directamente respecto de sí mismos y subsidiariamente respecto de sus familiares incluidos en el RETA. Las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por incluir a sus socios trabajadores en este Régimen especial, responderán solidariamente de la obligación de cotizar de estos.

Cotización por incapacidad temporal (IT): desde el 1-1-2008 resulta obligatoria para todos los trabajadores autónomos, salvo que tengan derecho a dicha prestación por la actividad realizada en otro Régimen de la Seguridad Social.

Cotización por contingencias profesionales: desde el 1-1-2008, los trabajadores autónomos económicamente dependientes están obligados a incorporar la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, para el resto de casos será opcional. Esta cobertura deberá mantenerse por un periodo mínimo de 3 años, aunque pueden cambiar de Mutua en ese tiempo, y se prorrogará automáticamente por periodos iguales, salvo opción por parte del interesado.

El EA prevé que el Gobierno determine aquellas actividades para las que resulte obligatoria la cobertura de las contingencias profesionales por presentar un mayor riesgo de siniestralidad.

Bases de cotización: las bases mínimas y máximas de cotización a este RE serán las que se establezcan en cada ejercicio económico por la LPGE, debiendo realizarse la elección conforme a las reglas siguientes:

1ª Los interesados podrán elegir su base de cotización (BC) con las siguientes limitaciones:

- Los trabajadores menores de 50 años podrán elegir la BC dentro de los límites comprendidos entre la base máxima y mínima vigentes con carácter general (en 2010: 3.198 €/mes y 841,80 € respectivamente).
- Los trabajadores con 50 o más años deberán elegir su base entre una base mínima y máxima establecida en particular para estos trabajadores (en 2010: 907,50 y 1.665,90 € mensuales) ,salvo que se trate del cónyuge supérstite del titular del negocio que, como consecuencia del fallecimiento de éste, haya tenido que ponerse al frente del mismo y darse de alta en este Régimen Especial con 45 o más años de edad, en cuyo caso, la elección de bases estará comprendida entre las cuantías que legalmente se establezcan al efecto (en 2010: 841,80 y 1.665,90 € mensuales).

- No obstante, los trabajadores autónomos que con anterioridad a los 50 años hubieran cotizado en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social durante 5 o más años, se regirán por reglas particulares que establecen diferentes cuantías para las bases máximas y mínimas de estos sujetos.
- El Estatuto del Trabajador Autónomo prevé la posibilidad de que por Ley se establezcan BC diferenciadas para los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

2ª Podrán sustituir la base elegida por otra superior posteriormente, debiendo efectuarse esta elección antes del 1º de octubre de cada año para que entre en vigor a partir del 1º de enero del año siguiente y por un periodo mínimo de un año natural.

3ª Los trabajadores por cuenta propia con 65 años o más quedan exentos de cotizar si tienen cumplidos 65 años o más y acreditan 35 años o más de cotización efectiva a la S. Social (sin contar días cuota), salvo por IT y contingencias profesionales, subsistiendo esta obligación hasta que renuncien a dicha cobertura.

4ª Igualmente se establecen reducciones y bonificaciones en la cotización a favor de los siguientes colectivos y en los términos legalmente previstos:

- a) Quienes por realizar otra actividad coticen respecto de las contingencias comunes, en régimen de pluriactividad.
- b) Los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado dedicados a la venta ambulante.

Tipos de cotización: el tipo de cotización será el fijado cada año por la LPGE, que establece dos tipos, según se incluya o no la protección por IT: uno normal (29,80 %) con cobertura de la prestación de IT, y otro reducido (26,50 %) para los supuestos de exclusión de la IT.

Para la cotización por contingencias profesionales se aplicarán los porcentajes de la tarifa de primas incluida en la disposición adicional cuarta de la LPGE para 2007 (Ley 42/2006), modificada por la LPGE para 2009 (Ley 2/2008), en la redacción dada por la disposición final octava de LPGE para 2010 (Ley 26/2009, 23 diciembre).

Periodo de liquidación: de la obligación de cotizar a este RE estará siempre referido a meses completos, naciendo el día 1º del mes natural en que concurren en los trabajadores autónomos las condiciones determinantes de su inclusión en este RE y se extinguirá el último día del

mes natural en que dichas condiciones dejen de concurrir siempre que se comunique la baja en tiempo y forma.

El ingreso de las cuotas se efectuará dentro del mismo mes a que éstas correspondan, correspondiendo la recaudación a la TGSS.

4.4. Acción protectora.

Los requisitos generales para causar derecho a las prestaciones son:

- a) Estar en alta o situación asimilada a la de alta, excepto para la pensión de jubilación e invalidez permanente absoluta o gran invalidez.
- b) Estar al corriente en el pago de las cuotas, de no estarlo se le invitará para que, en el improrrogable plazo de 30 días naturales, efectúe su ingreso. Si lo efectúa fuera de plazo las prestaciones de pago único y las temporales se reducen en un 20%, y las pensiones se devengarán el mes siguiente al del ingreso de las cuotas.
- d) Acreditar los requisitos sobre periodo de carencia exigidos de modo específico en cada una de las prestaciones.
- e) Presentar ante la entidad gestora o colaboradora una declaración sobre la persona que gestione directamente el negocio, o en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad en los casos de baja temporal.

Prestaciones.

Desde el 1-1-2004, los trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETA pueden mejorar voluntariamente la acción protectora incorporando la correspondiente a las contingencias de accidente de trabajo y enfermedades profesionales. A estos efectos, se entenderá por accidente de trabajo el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de dicho régimen. Igualmente se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales que figura como anexo 1 del 1299/ 2006, 10 noviembre.

De conformidad con el Estatuto del Trabajador Autónomo (art. 26 EA) la protección social de este colectivo comprenderá en todo caso:

A. Asistencia sanitaria: se reconoce en la mismas condiciones que en el Régimen General (RG) de la SS.

B. Las prestaciones económicas en las situaciones de IT se otorga a los trabajadores autónomos en los mismos términos que en el RG. Los

trabajadores autónomos económicamente dependientes deberán incorporar obligatoriamente la cobertura de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

D. Las prestaciones por riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad y riesgo durante la lactancia natural, se contemplan con la misma extensión que en el RG, admitiéndose el descanso por maternidad y por paternidad en régimen de jornada parcial, a cuyos efectos, la percepción de los subsidios y la reducción de la actividad sólo podrá efectuarse en el porcentaje del 50 por 100.

E. Incapacidad permanente: se regula en los mismos términos que en el RG con las siguientes particularidades:

- Se entiende por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual la que sin alcanzar el grado de total, ocasione una disminución no inferior al 50% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
- No se admite la integración de lagunas en la base reguladora, de forma que los meses no cotizados no se completarán con las bases mínimas vigentes. La base reguladora de las prestaciones de incapacidad permanente derivadas de contingencias profesionales, será equivalente a la base de cotización del trabajador en la fecha del hecho causante.
- No será aplicable a estos trabajadores el recargo de prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional previsto en el art. 123 LGSS.
- En los casos de IP Total para la profesión habitual, el beneficiario tendrá derecho a la entrega de una cantidad a tanto alzado equivalente a 40 mensualidades de la base reguladora, o a una pensión vitalicia en los mismos términos del R. General de la S.S.
- Se prevé el incremento de la pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual en un 20% de la base reguladora, cuando se acrediten los siguientes requisitos:
 - a) El pensionista debe tener una edad igual o superior a los 55 años, de ser reconocida la pensión en una edad inferior, el incremento se aplicará desde el primer día del mes siguiente a aquél en que el trabajador cumpla los 55 años de edad, siempre que en dicha fecha se reúnan los requisitos establecidos en los párrafos siguientes.
 - b) Que el pensionista no ejerza una actividad retribuida por cuenta ajena o propia que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes de la S.S. El incremento de la pensión quedará en suspenso durante el periodo en que el trabajador obtenga un

empleo o efectúe una actividad lucrativa por cuenta propia compatible con la pensión de IP total que viniese percibiendo.

- c) Que el pensionista no ostente la titularidad de un establecimiento mercantil o industrial ni de una explotación agraria o marítimo-pesquera como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

En los supuestos en que el derecho al incremento del 20% nazca en un año natural posterior a aquel en que se produjo el reconocimiento inicial de la pensión de IP total, a ésta se le aplicarán las revalorizaciones que hubiesen tenido lugar desde la expresada fecha una vez incrementada con el mencionado 20% (R.D. 463/2003, 25 abril).

E. Jubilación: en su modalidad contributiva se reconoce en los mismos términos y condiciones que en el RG, con las siguientes particularidades:

- La pensión es compatible con el mantenimiento de la titularidad del negocio y con el desempeño de las funciones inherentes a la misma.
- Si cotizó a otros regímenes se computarán las cotizaciones pero no los días cuota.
- Las lagunas de cotización no se integran.
- Se admite la jubilación parcial a los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que, pese a estar incluidos en el RETA, tienen la posibilidad de celebrar contratos a tiempo parcial, así como a todos los sujetos incluidos en este Régimen en las condiciones que se establezcan reglamentariamente, estando todavía pendiente de regulación (Disp final 1º Ley 35/2002).
- La jubilación anticipada (Ley 47/1998 y Disp. adicional 2ª RD 1132/2002) actualmente sólo es posible si cotizó en varios regímenes, pues resolverá sobre el derecho a la pensión el Régimen en el que se acredite el mayor número de cotizaciones, computando como cotizadas al mismo la totalidad de las que acredite el interesado. De no tener cumplida la edad mínima para causar derecho a la pensión en el Régimen que deba resolver sobre el derecho, podrá reconocerse la pensión por dicho Régimen, siempre que se acredite el requisito de edad en alguno de los demás regímenes tenidos en cuenta para la totalización de los periodos de cotización, siempre que:
 - a) el interesado hubiese sido mutualista el 1 de enero 1967,
 - b) que al menos la cuarta parte de las cotizaciones totalizadas a lo largo de la vida laboral se hayan efectuado en los regímenes que reconozcan la jubilación anticipada, salvo que el total de años cotizados sea de 30 o más, en cuyo caso, será suficiente con acreditar un mínimo de 5 años cotizados en los regímenes antes señalados.

En estos casos, la pensión será reconocida por el Régimen en que el interesado acredite mayor número de cotizaciones aplicando sus

normas reguladoras, siendo aplicable un coeficiente reductor de un 8% por cada año o fracción de año que le falte para cumplir los 65 años.

Finalmente, el Estatuto del trabajador Autónomo dispone al respecto que, en atención a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, y en los términos que reglamentariamente se establezcan, los trabajadores autónomos que reúnan las condiciones establecidas para causar derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la edad, podrán acceder a la jubilación anticipada, en los mismos supuestos y colectivos para los que esté establecido dicho derecho respecto de los trabajadores por cuenta ajena.

F. Las prestaciones por muerte y supervivencia y familiares por hijo a cargo se reconocen en los mismos términos que en el RG.

G. Las prestaciones por lesiones permanentes no invalidantes.

G. Las prestaciones de servicios sociales serán las establecidas legalmente y en todo caso comprenderá las prestaciones en materia de reeducación, de rehabilitación de personas con discapacidad, de asistencia a la tercera edad y de recuperación profesional.

H. No se reconoce prestación alguna por desempleo, no obstante, el EA (Disp. Adicional 4ª) prevé la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad en función de sus características personales o de la naturaleza de la actividad ejercida.

4.5. Gestión y financiación.

La gestión y financiación es llevada a cabo por las Entidades Gestoras de la SS que son comunes para todo el Sistema, y por lo tanto para el RETA. Igualmente, los recursos y la financiación del RETA son los establecidos con carácter general para el Sistema.

La cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia se llevará a cabo con la misma Entidad gestora o colaboradora con la que se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal.

5. CONCLUSIONES.

Para finalizar, podemos concluir afirmando que el mayor o menor alcance de la acción protectora depende de la configuración de los sistemas de S.S, de sus posibilidades económicas, y de las medidas de política legislativa que en cada caso se adopten. El sistema español de tipo

mixto, puesto que comprende prestaciones contributivas y asistenciales, no ofrece una cobertura uniforme, aunque es un objetivo a alcanzar, al estar integrado por diferentes regímenes, de forma que la intensidad de la protección dispensada para cada contingencia, varía según se trate de una prestación contributiva o asistencial, y de la naturaleza del riesgo determinante, esto es, que sea de tipo profesional o común.

No obstante, pese a esta falta de uniformidad en la cobertura dispensada por los diferentes regímenes, la Ley delimita el ámbito de extensión de la acción protectora del sistema que comprenderá todas las prestaciones analizadas y deja abierta la posibilidad de que puedan ser ampliadas por otras complementarias, por lo que puede afirmarse que se ha alcanzado el llamado "ideal de cobertura" al quedar comprendidas todas las prestaciones básicas previstas en el Convenio 102 de la OIT de norma mínima de S.S. (ratificado por España en 1988).

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 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 Momparles. Curso de S.S. Ed. Tirant lo Blanch,.
- Guía Laboral y de Asuntos sociales 2009. Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Legislación laboral y de la Seguridad Social. Ed. Aranzadi.
- Memento Práctico Seguridad Social, 2009. Francis Lefebvre.
- Normas Laborales (concordadas con la jurisprudencia de los Tribunales Constitucional y Supremo). Ed. Tirant lo Blanch. 2ª edición.

WEBS RECOMENDADAS

- www.inem.es
- www.mtin.es
- www.seg-social.com
- www.westlaw.es

NOTAS

• Web: <http://www.preparadoresdeoposiciones.com>

• Email: informacion@preparadoresdeoposiciones.com

REV. 01/10

()

()

