

Cuadernos de 17 información sindical 2010 Cuadernos nos

**Guía básica de Seguridad Social
para sindicalistas**



Guía básica de Seguridad Social para sindicalistas

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Autores: Blanca Villate García y Enrique Martín-Serrano Jiménez


Secretaría Confederal de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria de CCOO

Número 17 • Nueva etapa

© Madrid, mayo 2010

Realiza: Paralelo Edición, SA

Depósito legal: M- -2010

Impreso en papel reciclado 

Presentación

El sistema de Seguridad Social es uno de los principales instrumentos de redistribución de la riqueza y garantía de la protección social que los trabajadores podemos disfrutar. Este, a veces, complejo entramado de cotizaciones, contingencias y prestaciones supone la principal red de seguridad que nos atiende a los trabajadores y trabajadoras en los momentos más difíciles, justo cuando no podemos trabajar por causa de la enfermedad, la edad o el desempleo.

A veces no recordamos que los primeros sistemas de seguridad social surgieron en Europa a mediados del siglo XIX (en España un poco más tarde, en 1906), precisamente en un proceso paralelo al desarrollo del movimiento obrero. Fueron las necesidades de protección de las personas trabajadoras las que motivaron la creación de las primeras sociedades de socorros mutuos, que fueron antecedente de los sistemas de Seguridad Social y del propio desarrollo del movimiento sindical. El sindicalismo ha centrado históricamente muchos esfuerzos en demandar y colaborar en la construcción de sistemas de protección social. El resultado de esa labor forma parte del patrimonio acumulado en la evolución del «Estado Social», como forma jurídico-constitucional, consagrada en la Constitución alemana de 1919 y que se ha extendido por Europa, del modelo político que hemos denominado «Estado del Bienestar». La Constitución española de 1978 recoge esta definición en sus artículos 1 y 9.2, desarrollándolo, entre otros y en lo que a pensiones se refiere, en los artículos 41 y 50, fundamentalmente.

CCOO somos conscientes de la importancia que tiene la Seguridad Social por múltiples motivos, como red de protección social para todos los ciudadanos, como instrumento de solidaridad intergeneracional e interterritorial entre trabajadores; como garantía de renta para personas jubiladas, desempleadas o enfermas, que sirve a su vez para el mantenimiento de la demanda interna y, con ello, de la actividad productiva y el empleo... Por ello, en CCOO hemos estado históricamente comprometidos con el cuidado y fortalecimiento de la Seguridad Social y seguiremos estándolo.

Esta labor exige ser sometida a una evaluación y seguimiento constantes, para ir adaptándola a las realidades sociales y económicas de cada momento. Para ello disponemos de una potente herramienta que, sin embargo, en estos días ha sido, indebidamente, puesta en cuestión por el Gobierno al decidir, de manera injustificada, entre otras medidas, la congelación de las pensiones en 2011 dentro del paquete de medidas de reducción del déficit que se ha aprobado.

Esa herramienta es el Pacto de Toledo, como acuerdo político que ha garantizado hasta ahora, y debe seguir haciéndolo, consensos básicos en materia de protección social y pensiones. Como consecuencia del mismo, la actuación concertada, sistemática y permanente de los interlocutores sociales a través de los sucesivos acuerdos de actuación sobre el sistema de pensiones que hemos alcanzado en el marco del Diálogo Social.

CCOO se enorgullece de ser la única organización que ha suscrito los tres acuerdos alcanzados hasta ahora (1996, 2001 y 2006) y pretendemos seguir siendo parte de los mismos en el futuro.

Esta labor de actuación responsable y constante sobre el sistema de pensiones exige un esfuerzo de explicación y comunicación a las trabajadoras y trabajadores que debe ser desarrollado, permanentemente, por el conjunto de delegados y delegadas sindicales de CCOO. Dotarnos de herramientas de conocimiento y formación suficientes que nos ayuden a realizar esta tarea en las mejores condiciones, es una obligación de nuestra organización.

Esa es la causa de la elaboración de esta guía que tienes en tus manos. Pretende ser uno de estos instrumentos. Su objetivo es iniciar una publicación, que mantendremos actualizada en el tiempo, que ponga a disposición de las delegadas y delegados de CCOO los elementos básicos de funcionamiento del sistema de pensiones, una parte fundamental de la Seguridad Social española, tanto para su conocimiento y estudio como para su consulta puntual.

La formación del colectivo de personas de CCOO en esta materia debe reforzar no sólo nuestra capacidad de transmisión y comunicación con las personas a las que representamos, también nuestra capacidad de debate interno para incrementar la participación en la toma de decisiones del sindicato en esta materia. CCOO se caracteriza por tener una alta sensibilidad en la defensa de nuestro modelo de pensiones, con una elevada formación de muchas de las personas que forman parte de la estructura del sindicato. Mantener y reforzar esta situación es un objetivo fundamental. Es necesario para preservar y mejorar la capacidad de intervención del movimiento sindical en la sostenibilidad y fortalecimiento de la Seguridad Social, que no es sino mejorar un patrimonio propio de los trabajadores y trabajadoras en España.

Carlos Bravo Fernández

Secretario confederal de Seguridad Social y
Previsión Social Complementaria de CCOO

Índice

1. Conceptos básicos de Seguridad Social	9
¿Qué es el sistema de Seguridad Social?	9
¿Cómo se organiza el sistema de Seguridad Social?	9
La participación de CCOO en el control y vigilancia de la Seguridad Social ...	10
Regímenes de la Seguridad Social	11
La obligación de afiliarse a la Seguridad Social	11
1.1. La financiación de la Seguridad Social	13
La separación de fuentes de financiación	13
La obligación de cotizar a la Seguridad Social	14
Quién debe cotizar	15
Por qué conceptos se cotiza	15
Control de las cotizaciones	17
Bases de cotización	18
Grupos de cotización	17
Bases y tipos de cotización para 2010	18
Régimen General de la Seguridad Social (RG)	19
Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)	20
Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA) ...	21
Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH)	21
Régimen Especial Agrario (REASS)	22
¿Cómo protege el sistema de Seguridad Social? Características básicas de las prestaciones	23
2. La prestación por incapacidad temporal	24
3. Protección en materia de maternidad, paternidad y conciliación de la vida laboral y familiar	28
3.1. Subsidio por riesgo durante el embarazo	28
3.2. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural	29
3.3. Subsidio por maternidad	30
3.4. Subsidio por paternidad	33
3.5. Efectos sobre la cotización de las excedencias y reducción de jornadas por cuidado de hijos	35
4. Prestaciones por desempleo	37
4.1. Prestación por desempleo de nivel contributivo	38
4.2. Subsidio de desempleo	40

5. Pensiones	43
5.1. Las pensiones contributivas	43
Clases de pensiones contributivas	43
La cuantía de la pensión depende de	44
Revalorización	44
Complementos por mínimos	45
Cuantías mínimas de las pensiones contributivas	46
Cuantía máxima de las pensiones	47
Descuento mensual del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)	47
5.2. Las pensiones no contributivas	47
5.3. Pensión por jubilación	49
5.3.1. Jubilación ordinaria	50
5.3.2. Jubilación anticipada	51
Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional ...	51
Jubilación anticipada de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 65%	52
Jubilación anticipada de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 45%	54
Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista	56
Jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista	59
5.3.3. Jubilación parcial	63
5.3.4. Jubilación flexible	69
5.3.5. Jubilación especial a los 64 años	71
5.4. Incapacidad permanente	73
Conceptos básicos	73
Grados de incapacidad	73
Beneficiarios	74
Cuantía	77
Incompatibilidades	78
Otros datos de interés	79
5.5. Pensiones por muerte y supervivencia (viudedad, orfandad y favor de familiares)	79
5.5.1. Pensión de viudedad	80
5.5.2. Prestación temporal de viudedad	86
5.5.3. Pensión de orfandad	87
5.5.4. Pensión en favor de familiares	91
5.5.5. Subsidio en favor de familiares	94
5.5.6. Auxilio por defunción	95
5.5.7. Indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional (AT o EP)	96

5.6. Pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)	97
5.6.1. Vejez	98
5.6.2. Invalidez	99
5.6.3. Viudedad	100
6. Otras cuestiones a tener en cuenta	102
6.1. Convenios especiales de la Seguridad Social	103
6.2. Protección de Seguridad Social en los contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos	104
6.3. Reconocimiento de pensiones para trabajadores migrantes	104
Anexo. Vocabulario básico de Seguridad Social	107

1. Conceptos básicos de Seguridad Social

A continuación se presentan los conceptos básicos que configuran el sistema de Seguridad Social y que debemos conocer para poder conformar una idea exacta de cómo funciona.

¿Qué es el sistema de Seguridad Social?

El sistema de Seguridad Social es un mecanismo de protección social por el que el Estado garantiza la protección necesaria en una serie de situaciones (jubilación, enfermedad, desempleo, maternidad, etc.) a las personas incluidas en su campo de aplicación.

El principal ámbito de protección de la Seguridad Social es de naturaleza contributiva en el que se protege a los trabajadores que realizan una actividad profesional y están afiliados al sistema, y a los familiares o personas que estos trabajadores tengan a su cargo. Además del anterior, el sistema de Seguridad Social protege también en el ámbito no contributivo a las personas que cumplan una serie de requisitos (situación de necesidad, falta de rentas, etc.), si bien este nivel de protección suele ser más bajo que el contributivo.

Tanto las situaciones protegidas (llamadas contingencias) como el funcionamiento de este sistema están regulados en la Ley General de la Seguridad Social, y sus principios generales están recogidos en el artículo 41 de la Constitución Española.

¿Cómo se organiza el sistema de Seguridad Social?

Constitucionalmente corresponde al Estado la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social y, en determinados casos, corresponde a las comunidades autónomas (CCAA) el desarrollo normativo de dicha legislación básica, así como la gestión y administración de los servicios.

El sistema de Seguridad Social está enmarcado orgánicamente dentro del Ministerio de Trabajo, que es quien tiene la potestad normativa en esta materia y quien establece su organización jurídica, así como las tareas de vigilancia, tutela y control de la gestión.

La gestión propiamente dicha del sistema de Seguridad Social está encomendada a una serie de entidades estatales llamadas «Entidades Gestoras de la Seguridad

Social», auxiliadas por una serie de servicios comunes (servicios jurídicos, informáticos, etc.) para todas ellas. Estas entidades gestoras tienen encomendadas las tareas de gestión, de forma que están especializadas en algunas de las tareas propias del sistema.

Las entidades gestoras de la Seguridad Social son:

- **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**, encargado de la gestión de las prestaciones económicas.
- **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**, encargada de la recaudación de cotizaciones y la gestión del patrimonio del sistema.
- **Instituto Social de la Marina (ISM)**, encargado de la recaudación y gestión de prestaciones de los trabajadores del Régimen Especial del Mar.
- **Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)**, encargado de la gestión de las prestaciones de naturaleza no contributiva de la Seguridad Social.

Todas estas entidades son públicas, están dotadas de personalidad jurídica propia y están bajo la dirección y tutela del Ministerio de Trabajo. Las entidades gestoras tienen un diseño descentralizado, y aunque sus órganos de dirección son estatales tienen delegaciones en todas las provincias del Estado.

Hemos de destacar que el sistema de Seguridad Social no tiene ánimo de lucro, por lo que se rige por los mismos principios que el resto de los servicios públicos.

La participación de CCOO en el control y vigilancia de la Seguridad Social

Las entidades gestoras de la Seguridad Social tienen una serie de órganos de control y vigilancia en los que participan los sindicatos mayoritarios y las organizaciones empresariales, en el mismo número que los representantes de la Administración Pública.

Este ámbito de participación social está recogido en el art. 129.1 de la Constitución Española, y es el que posibilita, por ejemplo, que CCOO pueda participar en todas las Comisiones Ejecutivas Provinciales de las entidades gestoras que se reúnen mensualmente, así como en los órganos que con la misma naturaleza se reúnen a nivel estatal.

Este nivel de participación, control y vigilancia de la gestión es uno de los principales instrumentos de intervención sindical para asegurar el correcto funcionamiento de la Seguridad Social de acuerdo con los fines con los que fue diseñada.

Además de estos espacios de participación en las entidades gestoras de la Seguridad Social, CCOO, como sindicato mayoritario, utiliza el diálogo social con Gobierno y empresarios como uno de los principales instrumentos a su alcance para poder incidir sobre la legislación y los cambios normativos que pueden producirse en materia de Seguridad Social.

Hemos de recordar que CCOO es la única organización social que ha sido firmante de todos los acuerdos de diálogo social en materia de pensiones (los producidos en los años 1996, 2001 y 2006). Este hecho es garantía del compromiso de CCOO con el Sistema de Seguridad Social y ha ayudado a la modernización de nuestro sistema y la mejora de su protección social, con la participación directa de los trabajadores en las decisiones que lo han llevado a cabo.

Regímenes de la Seguridad Social

El sistema de la Seguridad Social se organiza en torno a una serie de regímenes de cotización, en los que todos los trabajadores se encuadran y cotizan en función de la actividad que realizan.

Existen los siguientes regímenes de la Seguridad Social:

- Régimen General de la Seguridad Social.
- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- Régimen Especial de Empleadas del Hogar.
- Régimen Especial de la Minería del Carbón.
- Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- Régimen Especial del Seguro Escolar.

Toda persona que vaya a iniciar una actividad laboral debe incluirse en un régimen del sistema de la Seguridad Social solicitando un número de afiliación. Este número de afiliación es único y se conserva a lo largo de toda la vida.

Los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al sistema de la Seguridad Social de quienes no estando afiliados ingresen a su servicio. Si el empresario incumple esta obligación lo podrá solicitar el trabajador o puede actuar de oficio la Tesorería General de la Seguridad Social a instancias de la Inspección de Trabajo.

La obligación de afiliarse a la Seguridad Social

La obligación de cotizar nace desde el inicio de la actividad laboral.

La afiliación es el acto administrativo a través del cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de «estar incluido» en el sistema de la Seguridad Social, con los efectos establecidos en la ley, a la persona física que por primera vez realiza una actividad profesional determinante por la que esté incluido en el ámbito de aplicación del mismo.

La solicitud de afiliación debe presentarse siempre con anterioridad a la iniciación de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena.

La afiliación se caracteriza por las siguientes notas:

- Es obligatoria: todas las personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema en su modalidad contributiva están obligadas a realizarla.
- Es única para todo el sistema y para todos los regímenes, aun cuando las personas cambien de un régimen a otro por razón de su actividad.
- Es vitalicia, porque la afiliación inicial permanece durante toda la vida de la persona, aun cuando cause baja en el régimen por cese del trabajo que desarrolla.
- Es exclusiva, en cuanto que por la misma actividad no se puede estar de alta en otro régimen de previsión social ajeno al sistema.
- Por sí misma, o junto con otros requisitos, es condición para ser titular de derechos y obligaciones.

La afiliación se promueve por varias vías:

Afiliación a instancia del empresario: El empresario es el primer obligado a solicitar la afiliación al sistema de quienes no estando afiliados ingresen a su servicio.

El incumplimiento de esta obligación, además de constituir una infracción grave, determina la responsabilidad empresarial de las prestaciones, salvo que tal incumplimiento hubiera sido subsanado por las otras dos formas de realizar la afiliación.

Afiliación a instancias del trabajador: En el caso de trabajadores por cuenta propia o asimilados son ellos mismos los sujetos obligados a realizar la afiliación cuando inician su actividad.

Igualmente, en el caso de que el empresario incumpla su obligación de afiliar a sus trabajadores, podrán éstos solicitar directamente la afiliación y alta inicial a la Tesorería General de la Seguridad Social en cualquier momento en que constataran dicho incumplimiento.

Asimismo, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá efectuar de oficio la afiliación cuando tenga conocimiento, por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por otros procedimientos, de la realización de una actividad laboral.

1.1. La financiación de la Seguridad Social

Como hemos visto, el sistema de Seguridad Social se organiza en dos ámbitos de protección diferenciados. Mientras que el ámbito de protección no contributivo se financia con cargo a impuestos generales, el ámbito contributivo (que es el más importante y más desarrollado) que protege a los trabajadores se financia mediante las cotizaciones sociales que los trabajadores y empresarios realizan por su trabajo.

La separación de fuentes de financiación

El sistema de Seguridad Social tuvo en sus orígenes un diseño financiero diferente al actual. En un primer momento las cotizaciones sociales financiaban todas las prestaciones relacionadas con este sistema de protección, con independencia de la distinción actual de su naturaleza contributiva o no contributiva. Entre las prestaciones que otorgaba el sistema de Seguridad Social estaba incluida, entre otras, la asistencia sanitaria universal.

Que la sanidad universal estuviese financiada por las cotizaciones sociales de la Seguridad Social se explica porque en un primer momento (desde 1908 hasta 1977) la asistencia sanitaria estaba garantizada por diversos cauces sólo a los trabajadores que cotizaban por ello, y el resto de ciudadanos que no trabajaban o no cotizaban accedían a otro nivel de asistencia sanitaria basada en modelos más próximos a la beneficencia.

Cuando, coincidiendo con la instauración de la democracia, la Constitución de 1978 garantizó el derecho subjetivo a la atención sanitaria de todos los ciudadanos con independencia de que trabajen o no, la ampliación de las coberturas del sistema sanitario utilizó el marco de la Seguridad Social, que era el único que estaba perfectamente organizado. Por ello, por ejemplo, no es extraño que el primer ministerio que se encargó formalmente del desarrollo de la Seguridad Social fuese precisamente el Ministerio de Sanidad y Seguridad Social (que existió como tal entre 1977 y 1982). Y, en la misma lógica, recordamos cómo el originario Instituto Nacional de Salud (INSALUD) fue una entidad gestora de la Seguridad Social encargada de organizar la protección de la salud de todos los ciudadanos.

Esta fórmula ayudó a una rápida universalización del derecho a la sanidad en España, pero supuso un importantísimo nivel de gasto que se financiaba íntegramente a cargo de las cotizaciones sociales. El creciente gasto en sanidad llevó al sistema de Seguridad Social a una situación financiera de grave déficit, que llegó incluso a poner en duda la viabilidad misma del sistema de pensiones.

Por ello, los distintos acuerdos logrados respectivamente en el ámbito político (Pacto de Toledo en 1995 y su renovación en 2003) y en el marco del diálogo social con las organizaciones sindicales y empresariales (Acuerdos de Pensiones de 1996, 2001 y 2006)

diseñaron una estrategia para «separar» las fuentes de financiación que debían hacerse cargo de los gastos que eran propios de la actividad laboral contributiva (pensiones), de aquellos otros que eran propiciados por derechos subjetivos universales (sanidad) y que son independientes de una posible contribución como trabajador cotizante.

Esta separación de fuentes clarificó el modelo de financiación de la Seguridad Social. Desde entonces existe un compromiso para utilizar las cotizaciones sociales sólo para costear las prestaciones contributivas derivadas del trabajo, y que sean los impuestos generales los encargados de financiar las prestaciones no contributivas. De este modo, la sanidad universal dejó de financiarse con cargo a cotizaciones completamente desde 1999. Otras prestaciones de Seguridad Social han seguido el mismo camino, como las prestaciones familiares cuyas asignaciones económicas han pasado a financiarse íntegramente como no contributivas desde 2003.

Gracias a la «separación de fuentes», el sistema de Seguridad Social ha podido «ahorrar» las cotizaciones que ingresaba y que no necesitaba para pagar prestaciones contributivas. Mientras que hace unas décadas este superávit iba destinado a pagar las prestaciones no contributivas, en la actualidad proveen el Fondo de Reserva, que actualmente dispone de 62.500 millones de euros (algo más del 5% del PIB).

No obstante, aunque el principal gasto no contributivo que soportaba el sistema de Seguridad Social era la sanidad universal, todavía quedan algunos otros de los que una parte se sigue pagando con cargo a cotizaciones (principalmente complementos a mínimos de las pensiones, gastos administrativos y de gestión). Estos cargos suponen unos 7.000 millones de euros cada año. El Acuerdo de Pensiones de 2001 estableció como fecha límite para que estos gastos se financien íntegramente con cargo a imposición general el año 2013. Cuando se alcance la plena separación de fuentes, todos estos ingresos ayudarán a mejorar la protección social que ofrece el sistema de Seguridad Social y, en todo caso, engrosarán el Fondo de Reserva.

La obligación de cotizar a la Seguridad Social

La cotización es la cuantía económica que se ha de ingresar al sistema de Seguridad Social en función del salario que percibe un trabajador. Dicha cotización sirve para calcular las prestaciones a las que tendrá derecho el trabajador en aquellas situaciones protegidas (contingencias) en las que no pueda trabajar (incapacidad temporal, desempleo, maternidad, jubilación, etc.).

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria. La obligación de cotizar nace con el comienzo de la actividad, se mantiene por todo el período en que el trabajador desarrolle su actividad y sólo se extingue cuando se dejen de prestar los servicios, siempre que se comunique la baja en tiempo y forma establecidos.

Esta obligación se extiende también a diversas situaciones laborales en las que el contrato de trabajo queda suspenso y mientras no se extinga la relación laboral; como por ejemplo: la incapacidad laboral temporal (IT), las situaciones de maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, períodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencia, vacaciones anuales no disfrutadas y abonadas al extinguirse el contrato de trabajo, etc.

Del mismo modo, extinguida la relación laboral y mientras sean beneficiarios de las prestaciones por desempleo subsistirá la obligación de cotizar (el Servicio Público de Empleo Estatal asumirá la aportación empresarial).

Quién debe cotizar

Tienen la obligación de cotizar a la Seguridad Social los trabajadores (cuota obrera) y los empresarios (cuota patronal) por cuya cuenta trabajen aquéllos. Será nulo todo pacto individual o colectivo por el cual uno de los sujetos obligados a cotizar asuma a su cargo la obligación de pagar total o parcialmente la cuota o parte de cuota a cargo del otro.

El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones (si no las efectúa en tal momento ya no puede realizarlo con posterioridad), la aportación que corresponda a cada uno de ellos (cuota obrera), quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas (cuota obrera y cuota patronal) a su exclusivo cargo.

Es decir, el sujeto responsable del pago o cumplimiento de la obligación de cotizar es el empresario, que deberá ingresar en su totalidad tanto las aportaciones propias como la de sus trabajadores. El empresario que habiendo descontado a sus trabajadores las cuotas que les corresponden no las ingrese dentro de plazo, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante las entidades gestoras afectadas, sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativa que procedan.

Por qué conceptos se cotiza

Las situaciones de riesgo (contingencias) por las que se cotiza y, por tanto, quedan protegidas por el sistema de Seguridad Social son las siguientes:

- **Contingencias comunes:**

A cuya financiación contribuyen tanto los empresarios como los trabajadores con el fin de dar cobertura a las situaciones de necesidad que pudieran derivarse de: incapacidad laboral temporal por enfermedad común o accidente

no laboral, las prestaciones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia (prestaciones de viudedad, orfandad, auxilio por defunción, pensión y subsidio en favor de familiares), por enfermedad común o accidente no laboral, así como las situaciones de maternidad, paternidad y prestaciones familiares (cotización en situaciones de excedencia y reducciones de jornada por cuidado de hijos y familiares).

■ **Contingencias profesionales:**

Con la finalidad de dar cobertura a las situaciones de necesidad derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios. Esta cotización comprende el pago de dos primas, una para la situación de incapacidad temporal y otra para la invalidez, muerte y supervivencia. Se destina al pago de las prestaciones y pensiones derivadas de enfermedad profesional y accidente de trabajo: incapacidad temporal, riesgo por embarazo y lactancia, pensiones por incapacidad, viudedad, orfandad y subsidios en favor de familiares.

■ **Horas extraordinarias:**

La remuneración que obtengan los trabajadores en conceptos de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de las contingencias por accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional (no se tienen en cuenta para la base de cotización por contingencias comunes), estará sujeta a una cotización adicional, destinada a incrementar los recursos generales del sistema de la Seguridad Social. Esta cotización adicional comprenderá dos aportaciones: la empresarial y la obrera.

■ **Otras cotizaciones:**

- Junto a las ya comentadas, también se cotiza por las siguientes contingencias:
- **Desempleo.** Para la cobertura de este riesgo, empresario y trabajador serán los sujetos obligados a su pago.
 - **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).** Es un organismo que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, indemnizaciones por despidos o extinción de la relación laboral pendientes de pago por insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario, beneficiando así a cualquier trabajador con un contrato laboral. Esta cuota correrá a cargo exclusivo del empresario.
 - **Formación profesional.** Las cuotas patronal y obrera recaudadas por tal concepto se destinan a fines de formación, reciclaje, recalificación y reclasificaciones profesionales.

Control de las cotizaciones

La Tesorería General de la Seguridad Social envía anualmente a cada trabajador un informe de la vida laboral con la relación de los periodos cotizados y las bases de cotización correspondientes a dicho año. El trabajador puede comprobar si los datos de la TGSS coinciden con la información de sus nóminas o tiene que presentar reclamación a alguno de sus empleadores y si éstos no rectifican debe presentar denuncia ante la Inspección de Trabajo. La subsanación de los errores en la cotización es más sencilla de realizar si el trabajador continúa trabajando en la empresa, por lo que es importante realizar la reclamación cuanto antes.

Para los trabajadores por cuenta ajena, a partir de los 60 años, el informe anual de la vida laboral incluye, además, la relación de las bases de cotización de los últimos 14 años, para tener un conocimiento exacto de cuáles son las bases de cotización que se van a aplicar en el cálculo de su pensión de jubilación.

La recepción de la información está supeditada a que la TGSS disponga del último domicilio del trabajador, por lo que si no se recibe el informe de vida laboral, el trabajador puede actualizar su domicilio en cualquier oficina de la TGSS.

La empresa está obligada a exponer en un lugar destacado del centro de trabajo o poner a disposición de los trabajadores el documento de cotización del mes anterior. En caso de incumplimiento, los trabajadores de la empresa podrán acudir ante la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social a fin de realizar la denuncia del hecho.

Bases de cotización

Generalmente, la base de cotización está referenciada al salario real del trabajador o, en algunos casos excepcionales (empleadas de hogar, trabajadores agrarios, etc.), a una cantidad fija regulada por ley.

De este modo, la base de cotización es la referencia salarial sobre la que se aplica el tipo de cotización (porcentaje establecido para cotizar por cada una de las contingencias protegidas), de manera que su resultado es la cuota (importe a pagar) que se cotiza finalmente al sistema de Seguridad Social.

A la hora de abordar las bases de cotización hemos de tener en cuenta dos hechos:

La Ley General de Seguridad Social establece unos límites mínimos y máximos en las bases de cotización, de manera que no se pueden exceder ni por defecto ni por exceso.

En este sentido, la base mínima de cotización se establece anualmente a partir del

Salario Mínimo Interprofesional (SMI), de modo que la base mínima de cotización es el SMI + 1/6 (es decir, el salario mínimo anual prorrateado en 12 mensualidades). De ahí la importancia que tiene seguir mejorando el SMI para mejorar la protección social que ofrece el sistema de Seguridad Social.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI) EN 2010 (euros)

IMPORTE	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
	21,11	633,30	8.866,20

Por último, hemos de tener en cuenta que no todas las percepciones salariales están sujetas a cotización, bien porque retribuyan conceptos extrasalariales (indemnizaciones por traslados, suspensiones, despidos, etc.), bien porque dichos conceptos compensen gastos relacionados con el trabajo que están sujetos al Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (dietas, desgaste de herramientas, prendas de trabajo, quebranto de moneda, etc.).

Grupos de cotización

La cotización de todos los trabajadores se ordenan en 11 grupos de cotización, conformados en función de su categoría profesional de la siguiente forma:

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍA PROFESIONAL
1	Ingenieros y Licenciados
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados
3	Jefes Administrativos y de Taller
4	Ayudantes no Titulados
5	Oficiales Administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares Administrativos
8	Oficiales de 1ª y 2ª
9	Oficiales de 3ª y Especialistas
10	Mayores de 18 años no cualificados
11	Trabajadores menores de 18 años

Bases y tipos de cotización para 2010

Atendiendo a los distintos regímenes de la Seguridad Social¹, las diferentes contingencias (situaciones protegidas) tienen los siguientes tipos de cotización:

¹ A continuación se señalan los principales regímenes en los que se ordena la cotización al sistema de Seguridad Social. Algunos de los regímenes especiales (es el caso del de los Trabajadores del Mar, o la Minería y el Carbón, entre otros) dada su complejidad precisan remitirse a su legislación específica.

Régimen General de la Seguridad Social (RG)

BASES MÍNIMA Y MÁXIMA DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES

GRUPO DE COTIZACIÓN	CATEGORÍAS PROFESIONALES	BASES MÍNIMAS	BASES MÁXIMAS
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.031,70 €/mes	3.198,00 €/mes
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	855,90 €/mes	3.198,00 €/mes
3	Jefes Administrativos y de Taller	744,60 €/mes	3.198,00 €/mes
4	Ayudantes no Titulados	738,90 €/mes	3.198,00 €/mes
5	Oficiales Administrativos	738,90 €/mes	3.198,00 €/mes
6	Subalternos	738,90 €/mes	3.198,00 €/mes
7	Auxiliares Administrativos	738,90 €/mes	3.198,00 €/mes
8	Oficiales de primera y segunda	24,63 €/día	106,60 €/día
9	Oficiales de tercera y Especialistas	24,63 €/día	106,60 €/día
10	Peones	24,63 €/día	106,60 €/día
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	24,63 €/día	106,60 €/día

TIPOS GENERALES DE COTIZACIÓN (%)

CONTINGENCIAS	A CARGO DE LA EMPRESA	A CARGO DE LOS TRABAJADORES	TOTAL
Comunes ²	23,60	4,70	28,30
Horas extraordinarias fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
Resto horas extraordinarias	23,60	4,70	28,30

TIPO DE COTIZACIÓN POR DESEMPLEO	A CARGO DE LA EMPRESA	A CARGO DE LOS TRABAJADORES	TOTAL
Tipo general	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo parcial	7,70	1,60	9,30

TIPO DE COTIZACIÓN POR FOGASA	A CARGO DE LA EMPRESA	A CARGO DE LOS TRABAJADORES	TOTAL
	0,20	No tiene	0,20

² Tipo de contingencias comunes (IT) trabajadores mayores de 65 años de edad y 35 años cotizados: 1,70% (1,42% –empresa– y 0,28% –trabajador–).

TIPO DE COTIZACIÓN POR FORMACIÓN PROFESIONAL	A CARGO DE LA EMPRESA	A CARGO DE LOS TRABAJADORES	TOTAL
	0,60	0,10	0,70

TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (Euros/mes)

MÁXIMO	MÍNIMO
3.198,00	738,90

BASES DE COTIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL

GRUPO COTIZACIÓN	BASE MÍNIMA/HORA
1	6,22
2	5,16
3	4,49
4 a 11	4,45

Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS

Base mínima	841,80 (euros/mes)
Base máxima	3.198,00 (euros/mes)
Base límite > 49 años	1.665,90 (euros/mes)
Tipo (con IT)	29,80%
Tipo (sin IT)	26,50%
Tipo AT y EP (con IT)	Tarifa de primas según disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, sobre la misma base de cotización elegida por los interesados por contingencias comunes.

En los casos de trabajadores con 50 años o más de edad a 01/01/2010 que no tengan 5 años de cotización a la Seguridad Social: la base de cotización estará comprendida entre 907,50 y 1.665,90 euros mensuales.

El cónyuge supérstite con 45 o más años de edad podrá optar por una base de cotización comprendida entre 841,80 y 1.665,90 euros mensuales.

El tipo por contingencias comunes (IT) para trabajadores mayores de 65 años edad y 35 años cotizados: 3,30%.

Los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio podrán elegir como base mínima de cotización: 841,80 euros mensuales, 738,90 euros mensuales y 462,90 euros mensuales (CNAE-09: 4781, 4782, 4789, 4799 –opción base mínima–).

Trabajadores autónomos (sin opción AT y EP), cotización adicional del 0,1%, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA)

BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN DEL SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA AGRARIOS

Base mínima (RETA)	841,80 (euros/mes)
Tipo	18,75%
Base superior mínima	Cuantía que exceda
Tipo	28,30%
Mejora voluntaria I.T.	3,30%
Tipo AT y EP	Tarifa primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre.
IMS (incapacidad, muerte y supervivencia) (no opción AT y EP)	1,00%
Cotización adicional riesgo durante el embarazo y lactancia natural (no opción AT y EP)	0,10%

Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH)

BASE Y TIPO DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR

BASE	TIPO (%)	CUOTA
738,90 (euros/mes)	22	162,56 (euros/mes)

Cuando el trabajador presta servicio exclusivo y permanente a un solo empleador, la cotización que debe asumir dicho empleador es el 18,3%, y el 3,7% restante es asumido por el trabajador del hogar.

Igualmente, existe una cotización adicional para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural del 0,1%, sobre la base única de cotización. En el caso de trabajadores a tiempo completo será por cuenta exclusiva del empleador.

Régimen Especial Agrario (REASS)**BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO**

COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES (opción)				Accidentes trabajo y enfermedades profesionales
GRUPO COTIZACIÓN	SISTEMA GENERAL BASE COTIZACIÓN MENSUAL (euros/mes)	JORNADAS REALES BASE COTIZACIÓN DIARIA (euros/día)	TIPO	Tarifa de primas según la disposición adicional cuar- ta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupues- tos Generales del Estado para 2007, según redac- ción de la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Pre- supuestos Generales del Estado para 2010.
1	1.031,70	44,86	(1)	
2 a 11	897,00	39,00	(1)	

DESEMPLEO-TIPOS (%)						FOGASA
TRABAJADORES FIJOS			TRABAJADORES EVENTUALES			
A CARGO DE LA EMPRESA	A CARGO DEL TRABAJADOR	TOTAL	A CARGO DE LA EMPRESA	A CARGO DEL TRABAJADOR	TOTAL	0,20
5,50	1,55	7,05	- Tipo general	6,70	1,60	8,30
			- Prácticas, relevo, interinidad, discapacitados	5,50	1,55	7,05

(1) El tipo total a aplicar por contingencias comunes en el REASS es el 20,20%. Se reparte de la siguiente forma: 15,50% a cargo de la empresa y 4,7% a cargo del trabajador.

Nota: Trabajadores con 60 años de edad y 5 años de antigüedad en la empresa o con 59 años de edad y 4 años de antigüedad: Bonificación o reducción, respectivamente, sobre la cuota resultante de aplicar a la base de cotización que corresponda el tipo del 14,57%.

BASES DE COTIZACIÓN DE TRABAJADORES AGRARIOS POR CUENTA AJENA DURANTE LOS PERIODOS DE INACTIVIDAD (*)

GRUPO COTIZACIÓN	BASE DE COTIZACIÓN (euros/mes)	TIPO (%)
1	1.031,70	11,50
2	855,90	11,50
3	744,60	11,50
4 a 11	738,90	11,50

(*) En el REASS existe obligación de cotizar cuando no proceda la cotización empresarial por el sistema general y no existan jornadas reales en el período de liquidación. Es lo que se llama «periodos de inactividad».

¿Cómo protege el sistema de Seguridad Social? Características básicas de las prestaciones

El sistema de Seguridad Social extiende su protección social en base preferentemente a prestaciones económicas. Y aunque también se contemplan otras prestaciones en especie, como los servicios sociales, sanitarios y farmacéuticos, éstas tienen una importancia mucho más reducida.

De este modo, las prestaciones económicas pueden ser de cuatro clases:

- **Pensiones.** Son prestaciones económicas de devengo periódico y de duración vitalicia o hasta alcanzar una edad determinada.
- **Subsidios.** Prestaciones de devengo periódico y de duración temporal.
- **Indemnizaciones.** Prestaciones económicas abonables por una sola vez.
- **Otras prestaciones,** como las prestaciones por desempleo y la protección familiar de carácter no económico.

Todas las prestaciones económicas de la Seguridad Social tienen las siguientes características comunes:

- **Son públicas,** ya que integran el régimen público de Seguridad Social al que se refiere el artículo 41 de la Constitución.
- **Son intransmisibles e irrenunciables,** ya que los beneficiarios no pueden transmitir su derecho ni renunciar a ellas, con independencia del ejercicio del derecho de opción en caso de incompatibilidad de prestaciones.
- **Gozan de garantías frente a terceros;** es decir, no pueden ser objeto de retención, compensación o descuento, salvo en los casos establecidos (obligaciones alimenticias, deudas contraídas con la propia Seguridad Social...).
- **Sólo pueden ser embargadas** en los términos y cuantías fijados por la Ley de Enjuiciamiento Civil para las pensiones y rentas de naturaleza salarial.
- Son de **cobro preferente.** Tienen el carácter de créditos con privilegio general.
- Tienen un **tratamiento fiscal específico,** por cuanto que están sujetas a tributación en los términos establecidos en las normas reguladas de cada impuesto.

2. La prestación de incapacidad temporal

Entendemos por incapacidad temporal (IT) la situación en la que se encuentra el trabajador cuando está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Para aquellos trabajadores que se encuentren en esta situación y cumplan una serie de requisitos, el sistema de Seguridad Social ha previsto una prestación económica (subsidio) que los protege. Sus principales características son las siguientes:

Beneficiarios

Son beneficiarios los trabajadores afiliados y en alta que tengan cubierto un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años anteriores a la fecha de baja, cuando ésta se deba a enfermedad común. En caso de enfermedad profesional o de accidente no se exige periodo previo de cotización.

Nacimiento y duración de la prestación

El nacimiento del derecho al subsidio se produce:

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral, desde el 4º día de la fecha de la baja.
- En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, desde el día siguiente a la fecha de baja.

La duración del subsidio depende de la contingencia, así:

- En caso de accidente y enfermedad, cualquiera que sea su causa, 365 días prorrogables por otros 180 días cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación.
- En periodos de observación por enfermedad profesional, seis meses prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

Cuantía

La prestación consiste en un subsidio calculado sobre la base de cotización del trabajador correspondiente al mes anterior a la fecha de la baja (base reguladora), a la que se aplica el siguiente porcentaje:

En caso de enfermedad común o accidente no laboral:

- 60% desde el 4º día al 20.
- 75% desde el día 21 en adelante.

En estos casos, el empresario abona la prestación al trabajador desde el día cuarto al decimoquinto, ambos inclusive.

En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:

- 75% desde el primer día de la baja.

En algunos convenios colectivos se recoge que la empresa completa el porcentaje de la prestación hasta el 100% de la base reguladora o de las retribuciones.

El siguiente cuadro resume las principales características de esta prestación:

INCAPACIDAD TEMPORAL (CONTINGENCIAS)

CONTINGENCIAS	CUANTÍA SOBRE BASE REGULADORA	NACIMIENTO DEL DERECHO	DURACIÓN DE LA SITUACIÓN
Enfermedad común y accidente no laboral	60% (4º al 20 día) 75% (desde el 21)	4º día	365 días** + 180 días de prórroga
Accidente de trabajo y EP	75%	Día siguiente al accidente o baja (día de la baja, a cargo de la empresa)	365 días** + 180 días de prórroga
Período de observación			6 meses + 6

* Del 4º al 15 día, a cargo de la empresa.

** También, a los 365 días, el INSS puede emitir alta o iniciar expediente de Incapacidad Permanente.

Abono del subsidio: Mientras dura la IT.

Huelga y cierre patronal: No existe el derecho.

Control y seguimiento de la incapacidad temporal

Cuando la duración de las bajas por una misma patología supere los 365 días, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente, será el único competente para:

- Reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de 180 días más.
- Determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente.
- Emitir el alta médica, por curación o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por el INSS.

El INSS será el único competente para emitir una nueva baja médica en la situación de IT, cuando aquélla se produzca en un plazo de 180 días posteriores a la antes citada alta médica por la misma o similar patología.

Ante la disconformidad con el alta médica emitida por el INSS, el trabajador en el plazo de 4 días puede solicitar de su médico de cabecera opinión contradictoria. Si la inspección médica del servicio de salud comunica al INSS que considera que el trabajador debe continuar de baja, el INSS podrá revisar su resolución de alta o ratificarse en ella, lo que le comunicará al trabajador para que continúe en situación de baja o se reincorpore a su puesto de trabajo.

En los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo cubiertos por una mutua, si el trabajador está disconforme con la emisión de alta, en el plazo de los 4 días naturales posteriores a la recepción del alta podrá instar la revisión ante el INSS, manifestando los motivos de su disconformidad, lo que suspenderá los efectos del alta médica emitida, manteniéndose el abono de la prestación, sin perjuicio de que posteriormente si el INSS confirma el alta de la mutua, el trabajador deba reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas.

A su vez, cuando el interesado solicite una baja médica derivada de contingencia común, y del reconocimiento médico se desprendiera la existencia de un proceso previo de incapacidad temporal derivada de contingencia profesional en el que se hubiera emitido un alta médica, el servicio público de salud deberá informar al interesado sobre la posibilidad de iniciar, en el plazo de los 4 días naturales siguientes al de notificación del alta médica emitida por la entidad colaboradora, este procedimiento especial de revisión y, además, con carácter inmediato comunicará a la entidad gestora competente la existencia de dos procesos distintos de incapacidad temporal que pudieran estar relacionados.

En estos casos se iniciará el abono de la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes hasta la fecha de resolución del procedimiento, sin perjuicio de que cuando el alta expedida por la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades

profesionales de la Seguridad Social no produzca efecto alguno, ésta deba reintegrar a la entidad gestora la prestación abonada al interesado y a éste la diferencia que resulte a su favor.

Además de la prestación genérica de incapacidad temporal, el sistema de Seguridad Social ha desarrollado una serie de prestaciones que protegen otras contingencias que suponen igualmente la suspensión del contrato de trabajo.

3. Protección en materia de maternidad, paternidad y conciliación de la vida laboral y familiar

En este capítulo se recogen las prestaciones de la Seguridad Social que tienen por objetivo la protección de la maternidad y la paternidad. Dentro de este epígrafe general cabe inscribir un amplio abanico de prestaciones que tienen el ánimo de proteger diversas situaciones, que abarcan desde la protección de la salud de las trabajadoras y sus hijos hasta objetivos más generales orientados a posibilitar la conciliación de la vida laboral y familiar en un sentido amplio.

3.1. Subsidio por riesgo durante el embarazo

Se trata de una prestación económica para los supuestos en los que debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, porque (de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) las condiciones en las que se desarrolla su actividad laboral pueden influir negativamente en su salud o en la del feto, dicho cambio no resulta técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

El siguiente esquema resume esta prestación:

SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

1. **FINALIDAD:** Proteger la salud de la mujer trabajadora.
2. **SITUACIÓN PROTEGIDA:** Suspensión del contrato de trabajo en los supuestos del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
3. **PRESTACIÓN ECONÓMICA:** Desde el inicio de la suspensión hasta el descanso por maternidad o reincorporación del trabajo.
4. **CUANTÍA:** Subsidio equivalente al 100% de la base reguladora de IT, derivada de contingencias profesionales.
5. **GESTIÓN DIRECTA POR EL INSS O MUTUA DE AT Y EP.**

Beneficiarias

Son beneficiarias las trabajadoras afiliadas y en alta de cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social, sin exigencia de ningún periodo previo de cotización anterior a la fecha de la suspensión del contrato de trabajo o cese en la actividad, a causa del mencionado riesgo.

Cuantía

Se establece un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora de IT, derivado de contingencias profesionales. Para la determinación de dicha base reguladora se toma la base de cotización del mes anterior al de la baja.

3.2. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural

Se trata de la prestación económica que da cobertura a los supuestos en que debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, porque (de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) las condiciones en las que se desarrolla su actividad laboral pueden influir negativamente en su salud o en la del niño, dicho cambio no resulta técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

El siguiente esquema resume esta prestación:

SUBSIDIO POR LACTANCIA NATURAL

- 1. FINALIDAD:** Proteger la salud de la mujer trabajadora y/o del recién nacido.
- 2. SITUACIÓN PROTEGIDA:** Suspensión del contrato de trabajo en los supuestos del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 3. PRESTACIÓN ECONÓMICA:** Desde el inicio de la suspensión hasta que el hijo cumpla nueve meses o se produzca la reincorporación al puesto de trabajo o a otro compatible con su situación.
- 4. CUANTÍA:** Subsidio equivalente al 100% de la base reguladora de IT, derivada de contingencias profesionales.
- 5. GESTIÓN DIRECTA POR EL INSS O MUTUA DE AT Y EP.**

Beneficiarias

Son beneficiarias las trabajadoras afiliadas y en alta de cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social, sin exigencia de ningún periodo previo de cotización anterior a la fecha de la suspensión del contrato de trabajo o cese en la actividad, a causa del mencionado riesgo.

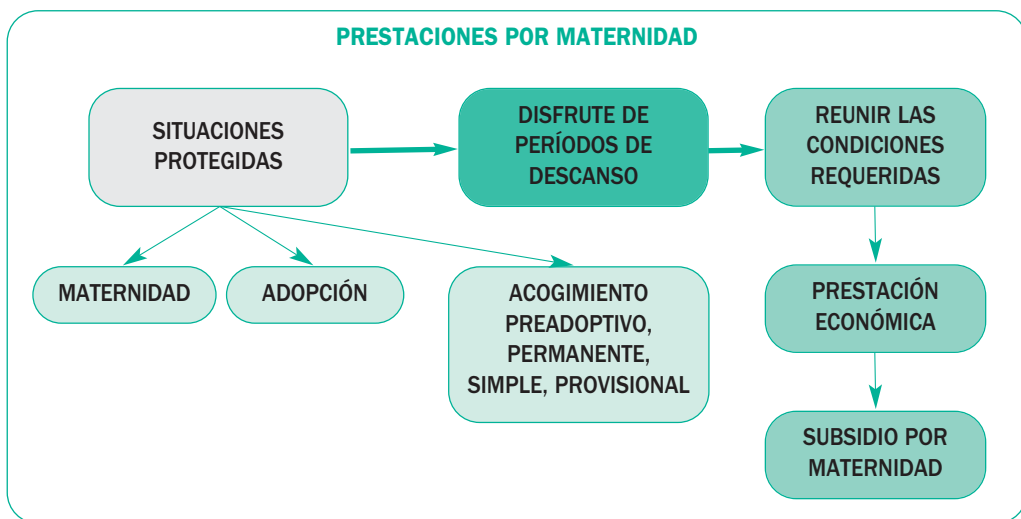
Cuantía

Se establece un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora de IT, derivado de contingencias profesionales. Para la determinación de dicha base reguladora se toma la base de cotización del mes anterior al de la baja.

3.3. Subsidio por maternidad

Para la prestación por maternidad se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulan, siempre que en este último caso su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los periodos de descanso que por estas situaciones disfrutan legalmente los trabajadores.

El siguiente esquema resume esta prestación:



Beneficiarias y beneficiarios

Son beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores integrados en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los periodos de descanso antes señalados, se encuentren afiliados y en alta, y acrediten un periodo mínimo de cotización, que es variable en función de la edad del trabajador:

- **Menos de 21 años:** No se exige período mínimo de cotización.
- **Entre 21 y 26 años:** 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considera cumplido este requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esa fecha.
- **Mayor de 26 años:** 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considera cumplido este

requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados ~~a lo largo de cotización de 180 días~~, dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.



Cuantía

La prestación económica por maternidad consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora (o base de cotización del mes anterior al inicio del descanso), y se abona directamente por el INSS a los beneficiarios.

Si durante la percepción de la prestación por maternidad y paternidad se produce la extinción del contrato de trabajo, se seguirá percibiendo dichas prestaciones hasta la finalización de dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir la prestación por el periodo íntegro que le corresponda.

Duración

La duración de estos periodos, y consiguiente disfrute del subsidio en su caso, es la siguiente:

- **En el supuesto de parto**, dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto, siempre que acredite los requisitos exigidos y aun cuando la madre no hubiera estado incluida en el ámbito de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre; en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de prestación inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Si la madre trabajadora no reúne el periodo mínimo de cotización requerido

percibirá durante 42 días naturales el subsidio de maternidad de naturaleza no contributiva (100% del IPREM) y el padre podrá percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, siempre que aquél acredite el mencionado requisito. Como se ha indicado anteriormente, el periodo de los 42 días se incrementa 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%.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado por un periodo superior a siete días a continuación del parto, la percepción del subsidio por maternidad podrá ampliarse tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas. A este respecto, también serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.

- **En los supuestos de adopción y acogimiento de menores de hasta seis años,** la duración del subsidio será de dieciséis semanas, ampliables en el caso de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. También tendrá una duración de dieciséis semanas el subsidio cuando se trate de menores de edad mayores de 6 años, discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el periodo del subsidio hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Hay que señalar que existe la posibilidad de que el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento pueda disfrutarse en régimen de jornada parcial; lo cual determina la compatibilidad del subsidio con una actividad laboral sin que se altere la modalidad contractual (en el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante la seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio). Durante el disfrute de los periodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora del subsidio se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

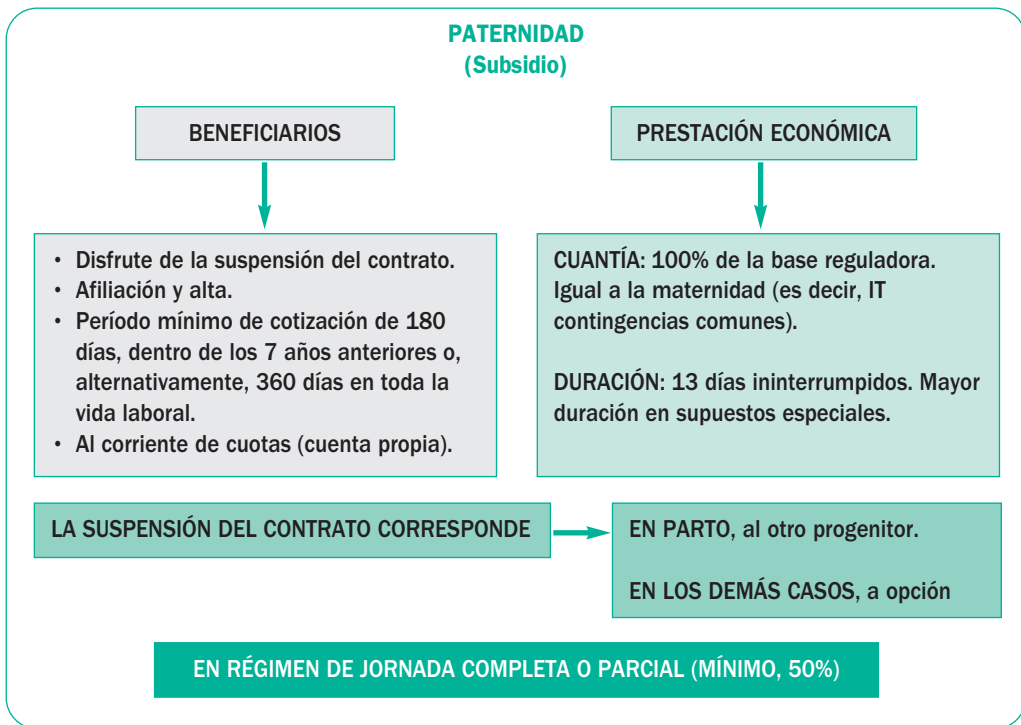
SUSPENSIÓN LABORAL POR MATERNIDAD

SITUACIONES PROTEGIDAS	PERÍODOS DE DESCANSO*
MATERNIDAD (Parto)	MADRE <ul style="list-style-type: none"> - 16 semanas (un hijo) - Parto múltiple (2 semanas más a partir del 2º hijo)
	PADRE <ul style="list-style-type: none"> - Discapacitado (2 más) - Opción (de forma simultánea o sucesiva) - Fallecimiento de la madre
SI DISFRUTE SIMULTÁNEO O SUCESIVO: LA SUMA NO EXCEDERÁ DEL TOTAL	
ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO	1. IGUAL DURACIÓN 2. MENORES DE 6 AÑOS 3. MENORES, MAYORES DE 6 AÑOS
	<ul style="list-style-type: none"> * Si discapacitados o extranjeros * Dificultades de inserción social
ADOPCIÓN INTERNACIONAL: Desplazamiento previo	
* DISFRUTE DEL PERMISO A TIEMPO PARCIAL * PARTOS PREMATUROS (NEONATOS)	

3.4. Subsidio por paternidad

Para la prestación por paternidad se consideran situaciones protegidas la del nacimiento del hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulan, siempre que en este último caso su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los periodos de descanso que por estas situaciones disfrutaran legalmente los trabajadores. Estos periodos de descanso determinan, a su vez, la duración del subsidio por paternidad.

El siguiente esquema resume esta prestación:



Beneficiarios

Son beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores integrados en cualquier régimen del Sistema de la Seguridad Social, cualquiera que sea su sexo, que se encuentren afiliados y en alta, y acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la situación protegida, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

Cuantía

La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora (o base de cotización del mes anterior al inicio del descanso), y se abona directamente por el INSS a los beneficiarios.

Duración

El subsidio se percibe durante un periodo ininterrumpido de trece días, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La prestación por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa; cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

A partir del 1 de enero de 2011, la prestación por paternidad tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo. En el supuesto de parto, la prestación corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el subsidio de maternidad sea percibido en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la prestación por paternidad únicamente corresponderá al otro.

Existe la posibilidad de que el periodo de descanso por paternidad pueda disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

3.5. Efectos sobre la cotización de las excedencias y reducción de jornadas por cuidado de hijos

Los dos primeros años del periodo de excedencia que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de periodos de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

De igual modo, se considera cotizado el primer año del periodo de excedencia en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueden valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida.

En los casos de reducción de jornada por cuidado de menores se consideran cotizados al 100% de la base de cotización los dos primeros años.

Para el cuidado de discapacitados y familiares de segundo grado de consanguinidad se considera cotizado al 100% de la base de cotización el primer año de reducción de jornada.

4. Prestaciones por desempleo

Es una prestación gestionada y abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE), que se percibe tras la pérdida involuntaria de un empleo en función de las cotizaciones realizadas durante los periodos trabajados.

Las prestaciones por desempleo son de dos tipos, en función de si se trata de una prestación de naturaleza contributiva o no contributiva. Ambas prestaciones tienen unos requisitos y características diferentes, pero comparten el mismo requisito referido a la causa de desempleo que da origen a la prestación.

En todos los casos, para poder acceder a las prestaciones por desempleo el trabajador se debe encontrar en situación legal de desempleo; es decir, ha debido cesar en el puesto de trabajo por alguna de las siguientes causas o debe encontrarse en las siguientes situaciones:

- Despido.
- Terminación del contrato temporal.
- Muerte, jubilación o incapacidad del empresario autónomo.
- Cese en el período de prueba a instancia del empresario.
- Expediente de regulación de empleo (temporal o indefinido).
- Suspensión o extinción del contrato por ser víctima de violencia de género.
- Fin de la relación administrativa temporal de funcionarios de empleo y contratados administrativos.
- Si es socio-trabajador de una cooperativa: cese en periodo de prueba, expulsión improcedente o cese (temporal o definitivo) en la actividad de la cooperativa por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, finalización del vínculo societario de duración determinada.
- Por resolución voluntaria por parte del trabajador en los supuestos y términos previstos en los artículos del Estatuto de los Trabajadores 40 (movilidad geográfica), 41 (modificación sustancial de las condiciones de trabajo), 49.1.m (víctimas de violencia de género), y 50 (causas justas de extinción por parte del trabajador).
- Estar en periodo de inactividad si es trabajador fijo-discontinuo.
- Haber sido liberado de prisión por cumplimiento de condena o libertad condicional.
- Haber retornado a España si es un trabajador emigrante.
- Si pertenece a las Fuerzas Armadas, por finalización o resolución de forma voluntaria del compromiso o por conclusión del servicio o del tiempo máximo como reservista voluntario activado.

- Si es artista, por finalizar la actuación con finalización del contrato.
- Si es cargo público o sindical, por cese con carácter involuntario y definitivo o pérdida de la dedicación exclusiva o parcial.

4.1. Prestación por desempleo de nivel contributivo

Beneficiarios

Pueden ser beneficiarios de este tipo de prestación aquellos trabajadores que se encuentren en situación legal de desempleo y, además, cumplan los siguientes requisitos:

- Haber trabajado y cotizado por desempleo 360 días o más en los últimos 6 años³. En el caso de finalizar un contrato como trabajador eventual agrario, si de forma inmediatamente anterior estuvo de alta en la Seguridad Social como trabajador por cuenta propia o autónomo, deberá tener cotizado un mínimo de 720 días.
- No haber cumplido la edad ordinaria para jubilarse, que como regla general es de 65 años (aunque si el trabajador tuviese esta edad y no hubiese alcanzado el periodo mínimo de cotización para acceder a la pensión puede cobrar las prestaciones por desempleo).
- No realizar una actividad por cuenta propia o trabajo por cuenta ajena a tiempo completo.
- No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con trabajo.
- Inscribirse como demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad.

Igualmente, el trabajador debe presentar la solicitud correspondiente en el plazo de quince días hábiles siguientes (no se cuentan ni domingos ni festivos, pero sí los sábados) al último día trabajado.

Cuantía

La cuantía de la prestación estará en función de la base reguladora que tenga el trabajador. Se tomará como referencia el promedio de las bases de cotización por la contingencia de desempleo (base de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) de los 180 días (6 meses) anteriores a la fecha en la que se dejó de trabajar.

³ En los casos de reanudación de la prestación este requisito puede variar, por lo que debemos remitirnos a la legislación específica en esta materia.

El importe diario de la prestación por desempleo será del 70% de la base reguladora durante los primeros 6 meses de prestación, y a partir de este momento el 60% de la base reguladora.

Los límites máximos y mínimos de esta prestación se establecen en función de las cargas familiares y para 2010 serán los siguientes:

Prestación por desempleo nivel contributivo. Importe mínimo mensual (euros/mes)

Sin hijos a su cargo	497,00
Con al menos 1 hijo a su cargo	664,74

Prestación por desempleo nivel contributivo. Importe máximo mensual (euros/mes)

Sin hijos a su cargo	1.087,20
Con 1 hijo a su cargo	1.242,52
Con 2 o más hijos a su cargo	1.397,83

Se consideran hijos a cargo los menores de 26 años o mayores con discapacidad que convivan con el beneficiario y no tengan rentas superiores a 633,30 euros al mes.

Cuando el desempleo se produzca por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, los importes máximos y mínimos se reducen en proporción a la jornada trabajada.

Además de la prestación económica mensual, la protección contributiva por desempleo incluye la cotización a la Seguridad Social por jubilación, incapacidad temporal, invalidez, muerte y supervivencia, protección a la familia y asistencia sanitaria. En dicha cotización, el Servicio Público de Empleo asume la cuota empresarial y el trabajador asume (descontada del importe bruto de su prestación) otra parte de la cotización.

Adicionalmente, en los casos en los que proceda, también puede aplicarse la retención a cuenta del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

Duración

Se calcula en función de los periodos de trabajo cotizados en los últimos 6 años, siempre que no se hayan tenido en cuenta para una prestación anterior, con arreglo a la siguiente escala:

PERÍODO DE OCUPACIÓN COTIZADA EN LOS 6 AÑOS ANTERIORES	DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660 días
Desde 2.160 días	720 días

4.2. Subsidio de desempleo

Se trata de una prestación económica de naturaleza no contributiva. Está dirigida a trabajadores que hayan perdido involuntariamente un empleo y cuyas cotizaciones no sean suficientes para acceder a la prestación de naturaleza contributiva, o que hayan agotado la misma y tengan responsabilidades familiares⁴.

Beneficiarios

- Los parados que, figurando inscritos como demandantes de empleo durante el plazo de un mes, carezcan de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias, y se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:
 - Haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares.
 - Haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento.
 - Ser trabajador español emigrante que habiendo retornado de países no pertenecientes al Espacio Económico Europeo, o con los que no exista convenio sobre protección por desempleo, acredite haber trabajado como mínimo

⁴ Se presenta la regulación establecida para los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social por ser los más numerosos, si bien los requisitos de acceso a la prestación puede presentar diferencias en el caso de trabajadores de otros regímenes especiales (agrarios, autónomos, etc.), por lo que es conveniente en estos casos remitirse a la legislación específica de cada colectivo.

doce meses en los últimos seis años en dichos países desde su última salida de España, y no tenga derecho a la prestación por desempleo.

- Haber sido liberado de prisión y no tener derecho a la prestación por desempleo, siempre que la privación de libertad haya sido por tiempo superior a seis meses.
 - Haber sido declarado plenamente capaz o inválido en el grado de incapacidad permanente parcial para la profesión habitual, como consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de una situación de invalidez en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez.
- Los parados que reuniendo los requisitos anteriores, salvo el relativo al período de espera, estén en situación legal de desempleo y no tengan derecho a la prestación contributiva por no haber cubierto el período mínimo de cotización, siempre que:
- Hayan cotizado al menos tres meses y tengan responsabilidades familiares.
 - Hayan cotizado al menos seis meses, aunque carezcan de responsabilidades familiares.

Este tipo de subsidio consume los periodos cotizados que han dado lugar al mismo, de modo que, una vez consumido, el trabajador parte de cero de cara a la acreditación de un nuevo periodo cotizado que pudiese dar lugar a una futura prestación contributiva.

- Los trabajadores mayores de 52 años, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, siempre que se encuentren en alguno de los supuestos anteriores, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
- Los desempleados mayores de 45 años en la fecha en que hayan agotado un derecho a prestaciones por desempleo de setecientos veinte días de duración, que cumplan todos los requisitos establecidos en el primer apartado. Asimismo, podrán acceder a esta prestación los trabajadores fijos discontinuos que extingan la relación laboral y que hayan agotado una prestación por desempleo de cualquier duración, cuando además sean mayores de 45 años y hayan cotizado como fijos discontinuos un mínimo de 9 años a lo largo de su vida laboral.

A los efectos de esta prestación, se entiende por responsabilidades familiares tener a cargo al cónyuge, hijos o acogidos menores de veintiséis años o mayores incapacitados, cuando la renta del conjunto de la unidad familiar no supere el 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (474,98 euros/mes, en el año 2010).

No se considerará a cargo el cónyuge, hijos o menores acogidos con rentas de cualquier naturaleza superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la

parte proporcional de dos pagas extraordinarias (474,98 euros/mes, en el año 2010). La renta de la unidad familiar se calcula sumando los ingresos de todos los integrantes de la familia (trabajador, cónyuge, hijos) divididos por el número de integrantes de dicha unidad familiar.

Y se considerarán como rentas o ingresos computables todos aquellos de los que disponga la unidad familiar, salvo las asignaciones de la Seguridad Social por hijos a cargo, la indemnización legal por despido (con independencia de que se cobre en un único pago o en varios anuales) y el importe de las cuotas destinadas a la financiación del convenio especial con la Administración de la Seguridad Social.

Cuantía

La cuantía de este subsidio asciende a 426,00 euros mensuales en el año 2010, y se revaloriza anualmente en la Ley de Presupuestos del Estado.

Los trabajadores a tiempo parcial también percibirán esta misma cantidad (salvo en el caso de los subsidios originados antes del 24 de marzo de 2007, cuyo importe se verá reducido en proporción al porcentaje de jornada trabajado).

Duración

La duración del subsidio varía en función del tiempo que se haya cotizado y de las responsabilidades familiares, de acuerdo con el siguiente cuadro:

DÍAS COTIZADOS	DURACIÓN DEL SUBSIDIO
Entre 90 y 119 días	3 meses
Entre 120 y 149 días	4 meses
Entre 150 y 179 días	5 meses
180 o más días SIN responsabilidades familiares	6 meses
180 o más días CON responsabilidades familiares	21 meses

La duración del subsidio en el caso de trabajadores fijos discontinuos será equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud, siempre que cumplan alguno de los siguientes requisitos: 1º) haber agotado la prestación por desempleo y tener responsabilidades familiares o, alternativamente, haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años; o 2º) no haber cotizado lo suficiente para tener derecho a prestación contributiva por desempleo pero haberlo hecho al menos durante tres meses si tiene responsabilidades familiares o, en su caso, haber cotizado al menos seis meses, aunque carezca de responsabilidades familiares.

5. Pensiones

A continuación se presentan las principales características y requisitos que tienen las pensiones en la actualidad.

En primer lugar debemos explicar que, como en otras prestaciones, existen dos tipos de pensiones: las de naturaleza contributiva y las no contributivas.

5.1. Las pensiones contributivas

Las pensiones contributivas son prestaciones, en general, concedidas por tiempo indefinido, a las que acceden los trabajadores y familiares cuando se cumplen los requisitos legalmente establecidos sobre periodos cotizados, edad y otros específicos para cada prestación. Su gestión depende del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Clases de pensiones contributivas

Existen las siguientes clases de pensiones contributivas:

- **Por jubilación:** jubilación ordinaria; jubilación anticipada por tener la condición de mutualista; jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista; jubilación anticipada por reducción de la edad mínima debido a la realización de actividades penosas, tóxicas e insalubres; jubilación anticipada de trabajadores discapacitados; jubilación parcial; jubilación flexible, y jubilación especial a los 64 años.
- **Por incapacidad permanente:** total, absoluta y gran invalidez.
- **Por fallecimiento:** viudedad, orfandad y en favor de familiares.

Dentro de la acción protectora del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), se incluyen las pensiones de:

- Vejez.
- Invalidez.
- Viudedad.

La cuantía de la pensión depende de

- La clase de pensión que se le haya reconocido.
- Los años que haya cotizado, cuando se trate de una pensión de jubilación o, en su caso, de una de incapacidad permanente.
- Las bases de cotización de los meses comprendidos en el periodo de cálculo de la pensión.
- Del grado de incapacidad que le haya sido declarado, si se trata de una pensión por incapacidad permanente.

Revalorización

Para mantener el poder adquisitivo de la pensión, ésta será actualizada al comienzo de cada año en función del índice de precios al consumo (IPC) previsto para dicho año.

Si posteriormente el IPC definitivo fuera superior al IPC previsto –en función del cual se calculó la revalorización–, se efectuará la correspondiente actualización, abonándose la diferencia en un pago único antes del 1 de abril del año siguiente.

Si, por el contrario, el porcentaje de incremento de revalorización inicialmente practicado fuese superior al IPC definitivo, en el ejercicio de dicha revalorización no tendrá que devolver cantidad alguna.

La revalorización anual es comunicada por el INSS a través de correo al domicilio de cada pensionista.

Hemos de señalar que tanto la fórmula de la recuperación del poder adquisitivo de las pensiones como el derecho a consolidar los incrementos sin tener que devolverlos en el caso de que el IPC real fuese menor, son derechos sociales conseguidos por las organizaciones sindicales en el Acuerdo de Pensiones de 1996, y se han incorporado a la legislación en el artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social.

Sin embargo, aun a pesar de todo lo anterior, el Gobierno de la nación, a través del Real Decreto 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, ha suspendido para el ejercicio 2011 la revalorización de las pensiones contributivas.

Esta norma supone que en 2011 sólo verán revalorizadas sus cuantías las pensiones no contributivas, las pensiones contributivas con complementos a mínimos y las pensiones del SOVI que no sean concurrentes con otras.

El resto de pensiones contributivas, si bien percibirán la «paga de atrasos» correspondiente a la desviación del IPC real del año 2010, no les será de aplicación la revalorización de las pensiones de acuerdo con la previsión de IPC prevista para el año 2011, así como tampoco percibirán en su momento atrasos por la desviación del IPC previsto.

Complementos por mínimos

Tendrán derecho a percibir un complemento para alcanzar la cuantía mínima que para su pensión haya fijado la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (6.923,90 euros en el año 2010), siempre que el importe de su pensión, el inicial más sus revalorizaciones sucesivas, no alcance la citada cuantía mínima.

Si percibe varias pensiones y la suma de todas ellas no alcanza el importe mínimo establecido, el complemento se asignará a aquella de las pensiones cuya cuantía mínima le sea más favorable.

Los complementos a mínimos no tienen carácter consolidable y son incompatibles con la percepción por el pensionista de ingresos de trabajo, de capital o de cualquier otra fuente, cuando la suma de todas las percepciones, excluida la pensión a complementar, excede de una determinada cuantía. Este tope máximo de ingresos se fija anualmente; en 2010 asciende a 6.923,90 euros para los pensionistas que no tengan cónyuge a cargo. Los mínimos se establecen por persona, no por pensión, aunque se tenga derecho a varias.

Cuantías mínimas de las pensiones contributivas

De acuerdo con lo regulado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, las cuantías de las pensiones mínimas en 2010 serán las que se recogen en el siguiente cuadro:

Cinco. Durante el año 2010, las cuantías mínimas de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, quedan fijadas, en cómputo anual, clase de pensión y requisitos concurrentes en el titular, en las cuantías siguientes:

CLASE DE PENSIÓN	TITULARES		
	CON CÓNYUGE A CARGO (euros/año)	SIN CÓNYUGE UNIDAD ECONÓMICA UNIPERSONAL (euros/año)	CON CÓNYUGE NO A CARGO (euros/año)
Jubilación			
Titular con sesenta y cinco años	10.152,80	8.229,20	7.805,00
Titular menor de sesenta y cinco años	9.515,80	7.697,20	7.273,00
Incapacidad Permanente			
Gran Invalidez	15.229,20	12.343,80	11.708,20
Absoluta	10.152,80	8.229,20	7.805,00
Total: Titular con sesenta y cinco años	10.152,80	8.229,20	7.805,00
Total: Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años	9.515,80	7.697,20	7.273,00
Total: Derivada de enfermedad común menor de sesenta años	5.115,60	5.115,60	55% base mínima cotización Régimen General
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: titular con sesenta y cinco años	10.152,80	8.229,20	7.805,00
Viudedad			
Titular con cargas familiares		9.515,80	
Titular con sesenta y cinco años o con discapacidad en grado igual o superior al 65%		8.229,20	
Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años		7.697,20	
Titular con menos de sesenta años		6.228,60	
CLASE DE PENSIÓN			
			Euros/año
Orfandad			
Por beneficiario			2.511,60
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 6.228,60 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.			
Por beneficiario discapacitado menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65%			4.944,80
En favor de familiares			
Por beneficiario			2.511,60
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas			
Un solo beneficiario con sesenta y cinco años			6.074,60
Un solo beneficiario menor de sesenta y cinco años			5.720,40
Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 3.717,00 euros/año entre el número de beneficiarios.			

Cuantía máxima de las pensiones

De la misma manera que existen cuantías mínimas, también existe un tope o límite máximo, fijado en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, situado en 34.526,80 euros para el año 2010; es decir, 2.466,20 euros al mes (14 pagas).

Si la pensión, o la suma de las pensiones si hubiera varias, supera este límite máximo establecido solamente se le abonará esta cantidad máxima.

Como las cuantías mínimas, los importes máximos de las pensiones son revisados periódicamente.

Descuento mensual del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

Si el importe de la pensión que le ha sido reconocida excede de una determinada cantidad anual, establecida en la normativa fiscal, será objeto de una retención a cuenta del IRPF. La cuantía de esta retención dependerá de las circunstancias familiares (cónyuge a cargo, número de hijos a cargo, etc.).

Las prestaciones familiares, las pensiones de orfandad y las de incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez están exentas de este impuesto.

5.2. Las pensiones no contributivas

Las pensiones no contributivas son prestaciones económicas que se reconocen a aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo.

Los requisitos exigidos para acceder a las pensiones no contributivas son, con carácter general, la residencia legal en territorio nacional y un periodo de residencia previo (5 años, de los cuales 2 deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud), y con carácter específico la edad de 65 años y el grado de minusvalía establecido (a partir del 65% de minusvalía) o padecer una enfermedad crónica, para la invalidez.

A efectos de la obtención de una pensión no contributiva se considera que una persona dispone de recursos insuficientes cuando sus ingresos no superan un límite equivalente a la cuantía de la pensión. Si la unidad de convivencia está formada por más de un miembro, el «límite de acumulación de recursos» es el resultado de sumar a la prestación un 70% de su importe por cada miembro.

Dentro de esta modalidad, se encuentran las pensiones siguientes:

- Invalidez.
- Jubilación.

La gestión de estas pensiones no contributivas está atribuida a los órganos competentes de cada comunidad autónoma y a las Direcciones Provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

La revalorización de este tipo de pensiones se realiza anualmente por los Presupuestos Generales del Estado, pero no está garantizado por ley el mantenimiento de su poder adquisitivo como ocurre en el caso de las pensiones contributivas.

La cuantía de las pensiones no contributivas para 2010 está fijada en 4.755,80 euros íntegros anuales, que se abonan en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias al año, por lo que se actualiza la cuantía de ingresos suficientes que limita el acceso y mantenimiento del derecho a las mismas.

La cuantía individual actualizada para cada pensionista se establece, a partir del citado importe, en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, no pudiendo ser la cuantía inferior a la mínima del 25% de la establecida.

Los pensionistas de PNC de invalidez cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 75% y acrediten la necesidad del concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida, percibirán además un complemento del 50% de los 4.755,80 euros anuales, fijado en 2.377,90 euros anuales.

Cuantías básicas de las pensiones no contributivas (jubilación e invalidez) para 2010

CUANTÍA	ANUAL	MENSUAL
Íntegra	4.755,80 €	339,70 €
Mínima 25%	1.188,95 €	84,93 €
Íntegra más incremento 50%	7.133,70 €	509,55 €

Cuando en una misma unidad familiar convivan más de un perceptor de pensiones no contributivas, la cuantía individual para cada uno de ellos será la siguiente:

NÚMERO DE BENEFICIARIOS	CUANTÍA ANUAL	CUANTÍA MENSUAL
2	4.042,43 €	288,75 €
3	3.804,64 €	271,76 €

Como hemos visto, existe un amplio abanico de pensiones en función de los diversos tipos y contingencias que protegen. A continuación analizaremos las principales características de cada una de estas pensiones.

5.3. Pensión por jubilación

La pensión de jubilación es una prestación económica que trata de sustituir las rentas del trabajo por una pensión vitalicia, que recibe el trabajador cuando a causa de la edad cesa en su actividad laboral.

Los beneficiarios de esta clase de pensión serán los trabajadores incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, afiliados, que reúnan los requisitos establecidos de edad, período mínimo de cotización y los establecidos para el hecho causante (cese en la actividad laboral).

Los requisitos básicos para acceder a esta pensión consisten en tener cumplidos 65 años, y un período mínimo de cotización de 15 años (de los cuales, al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho).

La cuantía de la pensión está determinada por la base reguladora (que es el cociente que resulte de dividir por 210 las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores al hecho causante actualizadas⁵) y el porcentaje que se aplica a la misma en función de los años cotizados.

Como hemos dicho, el porcentaje de la base reguladora es variable en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con el 50% a los 15 años, aumentando un 3% por cada año adicional comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, y un 2% a partir del vigésimo sexto hasta alcanzar el 100% a los 35 años.

⁵ Para ello se toman las bases de cotización de los dos primeros años en su valor nominal y el resto actualizadas teniendo en cuenta la evolución del IPC.

Escala de porcentajes por años cotizados

AÑOS DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE LA BASE REGULADORA	AÑOS DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE DE LA BASE REGULADORA
A los 15 años	50	A los 26 años	82
A los 16 años	53	A los 27 años	84
A los 17 años	56	A los 28 años	86
A los 18 años	59	A los 29 años	88
A los 19 años	62	A los 30 años	90
A los 20 años	65	A los 31 años	92
A los 21 años	68	A los 32 años	94
A los 22 años	71	A los 33 años	96
A los 23 años	74	A los 34 años	98
A los 24 años	77	A los 35 años	100
A los 25 años	80		

La pensión de jubilación se abona mensualmente con dos pagas extraordinarias que se devengan con la mensualidad de junio y de noviembre.

La pensión de jubilación tiene garantizadas cuantías mínimas, así como su revalorización al comienzo de cada año, de acuerdo al IPC previsto para ese año.

La pensión de jubilación está sujeta al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

El cobro de la pensión de jubilación es incompatible con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena, o con la realización de actividades para las Administraciones Públicas, que den lugar a su inclusión en un régimen de la Seguridad Social, excepto en la jubilación parcial y en la jubilación flexible.

La tramitación de la pensión de jubilación deberá resolverse y notificarse al interesado en un plazo máximo de 90 días (actualmente el plazo medio es de 19 días).

Existen diversas modalidades de jubilación⁶:

5.3.1. Jubilación ordinaria

Es la que se produce cuando el trabajador cesa totalmente a causa de la edad en su actividad laboral y cumple los requisitos generales para el acceso a la pensión.

⁶ A continuación se señalan las características básicas que presentan las diferentes modalidades de jubilación tal y como están reguladas con carácter general, pero hemos de tener presente la posibilidad de que existan peculiaridades concretas para el acceso a las mismas para los trabajadores que cotizan en los diferentes regímenes especiales de la Seguridad Social. Por ello, se recomienda en esos casos acudir a la legislación específica de cada uno de estos regímenes especiales.

5.3.2. Jubilación anticipada

Existen diferentes tipos de jubilación dentro de esta categoría:

Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional

La edad ordinaria de jubilación puede ser rebajada o anticipada en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad; siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca, se encuentren en situación de alta o asimilada a la de alta y cumplan los demás requisitos generales exigidos.

La aplicación de los coeficientes reductores no puede dar lugar a que el interesado acceda a la pensión de jubilación con edad inferior a 52 años. Esta limitación no afectará a los trabajadores de los regímenes especiales (Minería del Carbón y Trabajadores del Mar) que en 1-1-08 tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación; en cuyo caso seguirán siendo de aplicación las reglas establecidas en la normativa anterior.

Desde el 1 de enero de 2008, los coeficientes reductores no serán tenidos en cuenta a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial, a la jubilación anticipada con la condición de mutualista y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada, ni tampoco para el porcentaje adicional para aquellos que se jubilan con más de 65 años.

En el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social del año 2006 se recogía que se desarrollara reglamentariamente la reducción de la edad de jubilación a nuevas categorías de trabajadores, estableciéndose un procedimiento general que debe observarse para rebajar la edad de jubilación, en el que se prevea la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral que genera en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad.

Las actividades que actualmente tienen regulado el acceso a este tipo de jubilación son las siguientes:

- Trabajadores incluidos en Estatuto Minero.
- Personal de vuelo de trabajos aéreos.
- Trabajadores ferroviarios.
- Artistas.

- Profesionales taurinos.
- Bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.
- Miembros de la Ertzaintza.

Jubilación anticipada de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 65%

Beneficiarios

A partir del 1 de enero de 2004, la edad ordinaria de 65 años puede ser rebajada, mediante la aplicación de coeficientes reductores, en el caso de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 65%.

Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los Regímenes General y Especiales Agrario, de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón, que realicen una actividad retribuida y durante ésta acrediten el grado de discapacidad establecido, siempre que cumplan los demás requisitos exigidos (período de cotización y cese en la actividad).

La edad ordinaria de 65 años, exigida para el acceso a la pensión de jubilación, se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes que se indican, siempre que durante los períodos de trabajo realizados se acrediten los siguientes grados de discapacidad:

- El coeficiente del 0,25 en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- El coeficiente del 0,50 en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65% y acredite la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.

Edad mínima

A partir del 1 de enero de 2008, la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad no puede dar lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación antes de los 52 años de edad.

Esta limitación no afectará a los trabajadores de los regímenes especiales (Minería del Carbón y Trabajadores del Mar) que en 1-1-08 tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, a quienes se aplicará la normativa anterior.

Cómputo del tiempo efectivamente trabajado

Se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las siguientes:

- Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.
- Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
- Las autorizadas en las correspondientes disposiciones laborales con derecho a retribución.

Efectos

Desde el 1 de enero de 2008, los coeficientes reductores no serán tenidos en cuenta:

- A efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial (salvo que, por derecho transitorio, se aplique la legislación anterior a 1-1-08), a la jubilación anticipada con la condición de mutualista y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.
- Ni tampoco para generar el porcentaje adicional establecido para aquellos que se jubilan con más de 65 años.

El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Otras consideraciones

El acceso a este tipo de jubilación estará regulado con las siguientes consideraciones:

- A los trabajadores afectados por una discapacidad en un grado igual o superior al 65% que, por haber tenido la condición de mutualista en cualquier mutualidad de trabajadores por cuenta ajena en el día 1-1-1967 o en otra fecha anterior, tengan derecho, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria tercera 1.2ª del texto refundido de la LGSS, a causar la pensión de jubilación a partir de los 60 años les serán de aplicación los coeficientes establecidos del 0,25 o 0,50, a los efectos de determinar el coeficiente reductor de la cuantía de la pensión de jubilación que corresponda en cada caso, y se tendrá en cuenta, a todos los demás efectos, la edad real del trabajador.

Las referencias contenidas al 1 de enero de 1967 se entenderán realizadas a la fecha que se determine en sus respectivas normas reguladoras, respecto de los regímenes o colectivos que contemplen otra fecha distinta, en orden a la posibilidad de anticipar la edad de jubilación.

- Igual regla será de aplicación a los trabajadores afectados por una discapacidad en un grado igual o superior al 65% que deseen jubilarse anticipadamente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 161.3 del citado texto refundido, a partir de los 61 años de edad.
- La existencia de la discapacidad, así como del grado correspondiente se acreditarán mediante certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales o del órgano correspondiente de la respectiva comunidad autónoma que haya recibido la transferencia de las funciones y servicios de aquél.

Jubilación anticipada de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 45%

Beneficiarios

A partir del 1 de enero de 2010, la edad ordinaria de 65 años para la jubilación puede ser rebajada en el caso de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 45%, cuando se cumpla una serie de requisitos:

- Ser trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.
- Que la discapacidad igual o superior al 45% venga derivada por alguna de las siguientes discapacidades:
 - a) Discapacidad intelectual (antes «retraso mental»).
 - b) Parálisis cerebral.
 - c) Anomalías genéticas:
 - 1.º Síndrome de Down.
 - 2.º Síndrome de Prader Willi.
 - 3.º Síndrome X frágil.
 - 4.º Osteogénesis imperfecta.
 - 5.º Acondroplasia.
 - 6.º Fibrosis quística.
 - 7.º Enfermedad de Wilson.
 - d) Trastornos del espectro autista.
 - e) Anomalías congénitas secundarias por talidomida.
 - f) Síndrome postpolio.
 - g) Daño cerebral (adquirido):
 - 1.º Traumatismo craneoencefálico.
 - 2.º Secuelas de tumores del SNC, infecciones o intoxicaciones.

- h) Enfermedad mental:
 - 1.º Esquizofrenia.
 - 2.º Trastorno bipolar.
 - i) Enfermedad neurológica:
 - 1.º Esclerosis lateral amiotrófica.
 - 2.º Esclerosis múltiple.
 - 3.º Leucodistrofias.
 - 4.º Síndrome de Tourette.
 - 5.º Lesión medular traumática.
- Tener acreditado a lo largo de su vida laboral que han trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación (15 años), los afectados por alguna de las discapacidades enumeradas antes y que hayan determinado durante todo ese tiempo un grado de discapacidad igual o superior al 45%.

Edad mínima

La edad mínima para jubilarse por esta modalidad de jubilación es de 58 años de edad.

Efectos de la jubilación anticipada

Cuando un trabajador con una discapacidad igual o superior al 45% cumpla los requisitos anteriores (origen de la discapacidad y tener acreditado 15 años de cotización en los términos detallados), el período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Acreditación de la discapacidad

La existencia de discapacidad deberá estar certificada por el IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales) o por el órgano correspondiente de la respectiva comunidad autónoma que haya recibido la transferencia de sus funciones.

Cómputo del tiempo efectivamente trabajado.

Se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo:

- Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.

- Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
- Las ausencias de trabajo con derecho a retribución.

Derecho de opción

Los trabajadores que puedan acogerse a esta modalidad de jubilación con discapacidad del 45%, y, al mismo tiempo, también puedan acogerse a la modalidad de jubilación para trabajadores con discapacidad igual o superior al 65% por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación (desarrollada en el capítulo anterior), podrán optar por la aplicación del que les resulte más favorable.

Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista

Beneficiarios

Podrán causar derecho a la pensión contributiva de jubilación a partir de los 60 años, con aplicación de coeficientes reductores, los trabajadores afiliados y en alta o en situación asimilada a la de alta que reúnan los demás requisitos generales exigidos (período mínimo de cotización y cese de actividad) y se encuentren en uno de los grupos siguientes:

- Los trabajadores que hubiesen sido cotizantes en alguna de las mutualidades laborales de trabajadores por cuenta ajena (incluidas la Mutualidad de Trabajadores Españoles en Gibraltar, la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local y la Caja de Seguros Sociales de Guinea) con anterioridad al 1-1-67.
- Los trabajadores ingresados en la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (RENFE) con anterioridad al 14-7-67.
- Los trabajadores pertenecientes a Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha (FEVE), a las compañías concesionarias de ferrocarriles de uso público y a la empresa Ferrocarriles Vascos, Sociedad Anónima (SA) ingresados en dichas empresas con anterioridad al 19-12-69.
- Quienes estuvieran comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Minería del Carbón el día 1-4-69 y fueran cotizantes de alguna de las Mutualidades Laborales del Carbón en 31-1-69 o con anterioridad.
- Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar el día 1-8-70.

Cuantía

La cuantía de la pensión se obtiene aplicando a la base reguladora el porcentaje que resulte, en función de los años cotizados, según la escala establecida al efecto.

El porcentaje de la base reguladora que corresponda, de acuerdo con los años de cotización, se verá disminuido por la aplicación de los siguientes coeficientes reductores:

- Cuando el trabajador acceda a la pensión desde un cese voluntario en el trabajo la cuantía de la pensión se reducirá en un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte para cumplir la edad de 65 años, según la siguiente escala:
 - A los 60 años de edad: 0,60%.
 - A los 61 años de edad: 0,68%
 - A los 62 años de edad: 0,76%.
 - A los 63 años de edad: 0,84%.
 - A los 64 años de edad: 0,92%.
- Cuando el trabajador acredite más de 30 años completos de cotización y acceda a la pensión desde un cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador (cese involuntario), los porcentajes de reducción de la cuantía de la pensión serán, en función de los años completos cotizados, los siguientes:
 - Entre 30 y 34 años de cotización acreditados: 7,5%.
 - Entre 35 y 37 años de cotización acreditados: 7,0%.
 - Entre 38 y 39 años de cotización acreditados: 6,5%.
 - Con 40 o más años de cotización acreditados: 6,0%.

A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Se considerará en todo caso que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el art. 208.1.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

También serán de aplicación estos porcentajes siempre que la relación laboral se haya extinguido por alguna de las causas antes indicadas:

- A los beneficiarios de la prestación por desempleo, cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo de duración de la prestación o por pasar a ser pensionista de jubilación, de conformidad con lo señalado en las letras a) y f), apartado 1, del artículo 213 de la LGSS.
- A los beneficiarios del subsidio por desempleo, de nivel asistencial, mayores de 52 años.
- A los trabajadores mayores de 52 años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de mayores de dicha edad, una vez ago-

tada la prestación por desempleo, y continúen inscritos como demandantes de empleo en las oficinas del servicio público de empleo.

Para el cómputo de los 30 o más años de cotización que deben acreditarse en los distintos supuestos citados se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

Incompatibilidades

El disfrute de la pensión es incompatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia, o con la realización de actividades para cualesquiera de las Administraciones Públicas, que den lugar a su inclusión en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales, con las salvedades siguientes:

- Las personas que «accedan» a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos. Durante dicha situación, denominada jubilación parcial, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.
- Los pensionistas de jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión «causada» con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos. Durante dicha situación, denominada jubilación flexible, se minorará la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Los pensionistas que el 28-11-02 tuvieran suspendida la pensión por incompatibilidad con los trabajos realizados podrán acogerse a la jubilación flexible. Los efectos de la rehabilitación del percibo de la pensión, en el importe que corresponda en función de la jornada realizada, tendrán una retroactividad máxima de 3 meses desde la fecha de la solicitud, sin que en ningún caso puedan ser anteriores a 28-11-02.

- La realización de otros trabajos, que no sean a tiempo parcial y en los términos establecidos, produce los siguientes efectos:
 - La pensión de jubilación se suspende, así como las prestaciones sanitarias inherentes a la condición de pensionista.
 - El empresario está obligado a solicitar el alta e ingresar las cotizaciones que, en su caso, correspondan.
 - Las nuevas cotizaciones sirven para:
 - Incrementar, en su caso, el porcentaje ordinario de la pensión (hasta el 100% con 35 años cotizados).
 - Acreditar el porcentaje adicional del 2%, desde la fecha en que se acre-

diten los 35 años de cotización, y se puede incrementar en un porcentaje adicional del 3%, desde la fecha en que se acrediten los 40 años de cotización.

- En ningún caso las nuevas cotizaciones pueden modificar la base reguladora.

Jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista

Beneficiarios

Podrán acceder a la jubilación anticipada los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

1. Tener 61 años de edad real. A tal efecto, no serán de aplicación las bonificaciones de edad de las que puedan beneficiarse los trabajadores de algunos sectores profesionales por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres.
2. Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de:
 - 30 años (se computará como cotizado a la Seguridad Social el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año) sin que se tenga en cuenta, a tales efectos, la parte proporcional por pagas extraordinarias ni el abono de años y días de cotización por cotizaciones anteriores al 1-1-67.
 - Del período de cotización, al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación anticipada desde una situación de alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar el período mínimo de cotización de 30 años se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

- El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.
- Al número de días teóricos de cotización obtenidos se aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para determinar:
 - Los períodos mínimos de cotización. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

- El número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión. La fracción de año se computará como un año completo.

3. Encontrarse inscritos, como demandantes de empleo, en las oficinas del servicio público de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de jubilación. No obstará al cumplimiento de este requisito la simultaneidad de la inscripción señalada con la realización de una actividad por cuenta propia o ajena, siempre que dicha actividad sea compatible con la inscripción como demandante de empleo, según la legislación vigente.

4. Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. A tal efecto, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Se considerará en todo caso que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el art. 208.1.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Los requisitos de encontrarse inscrito en las oficinas de empleo durante, al menos, 6 meses y que el cese en el trabajo no se hubiera producido por causa imputable al trabajador no serán exigibles en aquellos supuestos en los que el empresario, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y en los 2 años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo global, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social (la novedad radica en la equiparación de los contratos individuales de prejubilación a los acuerdos colectivos).

También podrán acceder a la jubilación, cumplidos los requisitos exigidos en los apartados 1, 2 y 3, siempre que la extinción de la relación laboral anterior haya venido precedida por alguna de las causas señaladas en el apartado anterior:

- Los beneficiarios de la prestación por desempleo cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo de duración de la prestación o por pasar a ser pensionista de jubilación, de conformidad con lo señalado en las letras a) y f), apartado 1, del artículo 213 de la LGSS.
- Los beneficiarios del subsidio por desempleo, de nivel asistencial, mayores de 52 años.

- A los trabajadores mayores de 52 años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de mayores de dicha edad, una vez agotada la prestación por desempleo, y continúen inscritos en las oficinas del servicio público de empleo.

No será exigible el cumplimiento de los requisitos 3 y 4 cuando se trate de trabajadores a los que la empresa, en virtud de obligación adquirida en acuerdo colectivo, haya abonado, como mínimo, durante los 2 años anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación, una cantidad que, en cómputo global, no sea inferior al resultado de multiplicar por 24 la suma de los siguientes importes:

- La cuantía mensual de la prestación que hubiera correspondido al trabajador en concepto de prestación contributiva por desempleo, de haber accedido a la situación legal de desempleo en la fecha de la extinción del contrato de trabajo.
- El importe mensual de la cuota satisfecha por el trabajador en el convenio especial suscrito por aquél.

Para la acreditación del cumplimiento de este requisito, la empresa deberá emitir una certificación en la que consten las cantidades abonadas al trabajador, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo, al menos durante los 2 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación, así como las bases de cotización por desempleo de los 180 días inmediatamente anteriores a la baja en la empresa. El trabajador, junto con la solicitud de la pensión de jubilación, deberá presentar la certificación de la empresa ante la entidad gestora correspondiente.

Cuantía

La pensión que resulte, por aplicación a la base reguladora del porcentaje correspondiente, será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de los siguientes coeficientes reductores:

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

Para el cómputo de los años de cotización en orden a la determinación de los correspondientes coeficientes reductores:

- Se computarán, en su caso, los años y días de cotización, según la escala de abono de años por el cumplimiento de una edad a 1 de enero de 1967.
- Se tomarán años completos de cotización, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

Una vez causado el derecho, los coeficientes reductores de la edad por la realización de trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres serán tenidos en cuenta en orden a la determinación del correspondiente coeficiente reductor de la pensión de jubilación.

Incompatibilidades

El disfrute de la pensión es incompatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia, o con la realización de actividades para cualesquiera de las Administraciones Públicas que den lugar a su inclusión en el Régimen General o en alguno de los regímenes especiales, con las salvedades siguientes:

- Las personas que «accedan» a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos. Durante dicha situación, denominada jubilación parcial, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.
- Los pensionistas de jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión «causada» con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos. Durante dicha situación, denominada jubilación flexible, se minorará la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Los pensionistas que el 28-11-02 tuvieran suspendida la pensión por incompatibilidad con los trabajos realizados podrán acogerse a la jubilación flexible. Los efectos de la rehabilitación del percibo de la pensión, en el importe que corresponda en función de la jornada realizada, tendrán una retroactividad máxima de 3 meses desde la fecha de la solicitud, sin que, en ningún caso, puedan ser anteriores a 28-11-02.

- La realización de otros trabajos, que no sean a tiempo parcial y en los términos establecidos, produce los siguientes efectos:
 - La pensión de jubilación se suspende, así como las prestaciones sanitarias inherentes a la condición de pensionista.
 - El empresario está obligado a solicitar el alta e ingresar las cotizaciones que, en su caso, correspondan.
 - Las nuevas cotizaciones sirven para:
 - Incrementar, en su caso, el porcentaje ordinario de la pensión (hasta el 100% con 35 años cotizados).
 - Acreditar el porcentaje adicional del 2%, desde la fecha en que se acrediten los 35 años de cotización, y se puede incrementar en un porcentaje adicional del 3%, desde la fecha en que se acrediten los 40 años de cotización.
 - En ningún caso las nuevas cotizaciones pueden modificar la base reguladora.

5.3.3. Jubilación parcial

Beneficiarios

Es la iniciada después del cumplimiento de los 60 años simultánea con un contrato a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo.

Hay que distinguir entre trabajadores mayores y menores de 65 años de edad:

■ *Trabajadores mayores de 65 años*

Los trabajadores que hayan cumplido 65 años y reúnan los requisitos para causar pensión de jubilación, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%.

■ *Trabajadores menores de 65 años*

Los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial siempre que, con carácter simultáneo, se celebre un contrato de relevo con una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para el cumplimiento de los 65 años y reúna los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido 61 años de edad, o 60 si el trabajador tenía la condición de mutualista en 1-1-1967.
- b) Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- c) Que la reducción de su jornada se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, o del 85% para los supuestos en los que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, y se acrediten 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social.
- d) Acreditar un periodo previo de cotización de 30 años.
- 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.

Adicionalmente, hemos de tener en cuenta que el Acuerdo de Pensiones de 2006 y la Ley 40/2007 establecieron un calendario de aplicación paulatina de los requisitos para acceder a este tipo de pensión. Dicho calendario desplegaba sus plenos efectos entre los años 2008 y 2014, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Calendario original de aplicación de los requisitos de acceso a la jubilación parcial (Ley 40/2007)

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Edad real (para los no mutualistas)	60	60 + 2 meses	60 + 4 meses	60 + 6 meses	60 + 8 meses	60 + 10 meses	61
Antigüedad en la empresa	2	3	4	5	6	6	6
Años de cotización	18	21	24	27	30	30	30
Reducción de jornada	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%
	85%	82%	80%	78%	75%	75%	75%

Sin embargo, el Plan de Ajuste para el control del déficit aprobado por el Gobierno de la nación en mayo de 2010 ha eliminado dicho calendario, por lo que desde la fecha de aprobación del Real Decreto-Ley 8/2010, 20 de mayo, los requisitos para acceder a la jubilación parcial son los que estaban originariamente previstos para el año 2014:

Requisitos ordinarios de acceso a la jubilación parcial desde el 25 de mayo de 2010 (RDL 8/2010)⁷

Edad real (para los no mutualistas):	61 años
Antigüedad en la empresa:	6 años
Años de cotización:	30 años
Reducción de jornada:	25% -75%

Para limitar los efectos que esta medida ha podido tener sobre los acuerdos de diversa naturaleza que en el marco de la negociación colectiva ya se encuentran suscritos, y que cuentan con compromisos concretos de contratación y jubilación que se habían elaborado en base a la legislación anterior, el Real Decreto Ley 8/2010 ha incorporado una cláusula que flexibiliza el criterio de la edad del trabajador (aunque mantiene el resto de requisitos) para todos aquellos trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo (ERE) o por medio de convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad al 25 de mayo de 2010. Dichos trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial a la edad de:

- 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones.

Esta posibilidad operará hasta el 31 de diciembre de 2012, fecha a partir de la que ya no podrá utilizarse.

⁷ Aunque en este cuadro se señalan los requisitos ordinarios para acceder a la jubilación parcial, hemos de tener en cuenta que la normativa mantiene en vigor algunas peculiaridades que conviene conocer: existe la posibilidad de acceder a la jubilación parcial a los 60 años si el trabajador es mutualista, es decir, si ha cotizado antes del 1 de enero de 1967 (art. 166.2.a y Disposición Transitoria Tercera, LGSS); e igualmente existe la posibilidad de acceder a una jubilación parcial con una reducción del 85% si el contrato de relevo correspondiente se celebra a jornada completa y por tiempo indefinido (art. 166.2.c, LGSS).

En resumen, a partir del 25 de mayo de 2010 podrá accederse a la jubilación parcial por dos vías:

1. Con carácter general cuando se cumplan los requisitos exigidos en el art. 166 de la Ley General de Seguridad Social (61 años de edad, 6 años de antigüedad en la empresa, 30 años cotizados, optando entre una reducción máxima del 75%-85% de la jornada anual y una reducción mínima del 25%)⁸.

2. Hasta el 31 de diciembre de 2012, los trabajadores afectados por compromisos en ERE, convenios y acuerdos de empresa aprobados o suscritos, respectivamente, antes del 25 de mayo de 2010 podrán jubilarse parcialmente antes de los 61 años siempre que dichos trabajadores cumplan el resto de los requisitos (6 años de antigüedad en la empresa, 30 años cotizados...). Los citados trabajadores podrán acceder a los 60 años (si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida) y a los 60 años y 6 meses (si el trabajador relevista es contratado de forma diferente).

Peculiaridades del contrato de relevo

Peculiaridades del contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila:

- Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.
- Deberán figurar en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.
- La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

Peculiaridades del contrato de relevo:

- Se formalizará por escrito en el modelo oficial y en él deberá constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.
- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

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, deberá existir 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 acceda a la jubilación parcial.

⁸ Ver nota anterior.

- Tendrá una duración indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.
- Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Obligaciones de la empresa

Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario:

- Deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Concertará con dicho trabajador un nuevo contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquel en que se haya producido el cese.
- La jornada pactada en el nuevo contrato será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.

Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa:

- Ofrecerá al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo. Si la jornada de trabajo del relevista fuera superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada ordinaria máxima legal.
- Si la ampliación de jornada no fuera aceptada, deberá contratar a otro trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de

duración determinada. La nueva contratación deberá hacerse en la modalidad de contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquel en que se haya producido la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido.

- La jornada pactada será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.

En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en los párrafos anteriores, el empresario deberá abonar a la entidad gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.

Cuantía

La cuantía de la pensión es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en la fecha del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del régimen de la Seguridad Social de que se trate, pero sin la aplicación del coeficiente adicional del 2%.

El importe de la pensión así calculada no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado.

A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, cuando se acceda a la misma antes del cumplimiento de los 65 años, no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.

En los casos en que resulte procedente el incremento del porcentaje de reducción de jornada solicitado por el jubilado parcial con la conformidad del empresario:

- Se modificará la cuantía de la pensión, aplicando a la reconocida inicialmente el porcentaje que corresponda en función de la nueva reducción de jornada.
- La nueva pensión será objeto de actualización con las revalorizaciones que hayan tenido lugar, desde la fecha de efectos de la pensión inicial de jubilación parcial hasta la de efectos del nuevo importe de pensión.

Para poder ampliarse la cuantía de la pensión en los términos indicados, en los casos en que para el percibo de la pensión de jubilación parcial resulte necesario el mantenimiento de un contrato de relevo, la empresa:

- Ofrecerá al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo, en proporción a la reducción de la del jubilado parcial. Si la jornada de trabajo del relevista fuese superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, la jornada ordinaria máxima legal.
- Si el relevista no acepta la ampliación de su jornada deberá contratar, por la jornada reducida por el jubilado parcial, a otro trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

En los supuestos de pluriempleo, para el cálculo de la base reguladora sólo se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al trabajo desempeñado hasta dicho momento y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.

Las pensiones de jubilación parcial serán objeto de revalorización en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva.

Incompatibilidades

La pensión de jubilación parcial es compatible con:

- El trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada. En caso de aumentarse la jornada, la pensión de jubilación parcial se suspende.
- Los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, cuando se haya cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no se aumente la duración de la jornada realizada hasta entonces. En caso de aumentarse la jornada, la pensión de jubilación parcial se suspende.
- Con la pensión de viudedad, la prestación de desempleo y con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a los trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial, en los términos indicados en el párrafo anterior, a excepción de lo indicado en el epígrafe siguiente.

La pensión de jubilación parcial es incompatible con:

- Las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.
- La pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.
- La pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.

Extinción

La pensión de jubilación parcial se extingue por:

- Fallecimiento del pensionista.
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible.
- La extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación por desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas.
Lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a las extinciones del contrato de trabajo declaradas improcedentes, en cuyo caso se mantendrá el derecho a la jubilación parcial, sin perjuicio de las obligaciones legalmente establecidas para la empresa.

5.3.4. Jubilación flexible

Beneficiarios

Se considera jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial (reducción de la jornada entre un 25% y un 85%-75%), con la consecuente minoración de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

A estos efectos, se entiende por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, la jornada máxima legal.

A partir del 1 de enero de 2008, los límites de reducción de jornada se sitúan entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, y su aplicación será paulatina:

- En 2008, el 85% (25% a 85%).
- En 2009, el 82% (25% a 82%).
- En 2010, el 80% (25% a 80%).

- En 2011, el 78% (25% a 78%).
- En 2012, el 75% (25% a 75%).

Comunicación y efectos

El pensionista de jubilación, antes de iniciar las actividades realizadas mediante contrato a tiempo parcial, deberá comunicar tal circunstancia a la entidad gestora respectiva.

- El importe de la pensión a percibir se reducirá en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo realizada por el pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.
- La minoración de la cuantía de la pensión tendrá efectos desde el día en que comience la realización de las actividades.

La falta de comunicación en los términos indicados tendrá como efectos:

- El carácter indebido de la pensión, en el importe correspondiente a la actividad a tiempo parcial, desde la fecha de inicio de las correspondientes actividades.
- La obligación de reintegro de lo indebidamente percibido, sin perjuicio de las sanciones que procedan de acuerdo con lo previsto en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Incompatibilidad

La pensión de jubilación flexible será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, cualquiera que sea el régimen en que se causen aquéllas.

El percibo de la pensión de jubilación flexible será compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial.

Efectos sobre el recálculo de la pensión

Las cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas, durante la suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión una vez producido el cese en el trabajo.

A estos efectos, una vez comunicado el cese en la realización de las actividades a la entidad gestora competente, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación, previo recálculo de su cuantía conforme a las reglas siguientes:

- Se procederá a calcular de nuevo la base reguladora, mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones y aplicando las reglas vigentes en el momento del cese en la actividad, salvo que la aplicación de lo establecido en esta regla diese como resultado una reducción del importe de la base reguladora anterior, en cuyo caso se mantendrá esta última, si bien aplicando a la cuantía de la pensión las revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del cese en el trabajo.
- Las cotizaciones efectuadas tras la minoración del importe de la pensión de jubilación:
 - Darán lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización acreditado.
 - Surtirán efectos para disminuir o, en su caso, suprimir el coeficiente reductor que se hubiese aplicado en el momento de causar el derecho a la pensión de jubilación anticipada por tener o no la condición de mutualista.
- Si el trabajador falleciese durante la situación de jubilación flexible, a efectos del cálculo de las prestaciones por muerte y supervivencia que correspondan, los beneficiarios podrán optar por que aquéllas se calculen:
 - Desde la situación de activo del causante.
 - O, en su caso, desde la situación de pensionista. En este supuesto, se tomará como base reguladora la que sirvió para la determinación de la pensión de jubilación, aplicándose las revalorizaciones habidas desde el momento en que se determinó la correspondiente base reguladora.

Otros efectos

Durante el percibo de la pensión de jubilación flexible, los titulares de la misma mantendrán la condición de pensionistas a efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias.

5.3.5. Jubilación especial a los 64 años

Se trata de una modalidad de jubilación que, como medida de fomento del empleo, rebaja la edad mínima de jubilación exigida de 65 años a 64 años, sin la aplicación de coeficientes reductores por edad, permitiendo al trabajador por cuenta ajena acceder a la pensión de jubilación con los mismos derechos económicos que si tuviera 65 años cumplidos.

Beneficiarios

Los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes a empresas que, en virtud de convenio colectivo o pacto, los sustituye al tiempo de su cese por jubilación por otros trabajadores, siempre que se cumplan las condiciones y los requisitos exigidos:

En relación con el trabajador:

- Tener 64 años de edad real.
Para hechos causantes a partir del 1-1-2008, fecha de vigencia de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, la edad debe de ser real, sin que se tengan en cuenta las bonificaciones por trabajos penosos o por discapacidad (art. 161 bis LGSS).
- Reunir los demás requisitos generales exigidos para causar derecho a la jubilación normal u ordinaria: estar en alta o en situación asimilada a la de alta en el régimen correspondiente y acreditar el período mínimo de cotización.
- Pertenecer a una empresa que, en virtud de convenio o pacto, esté obligada a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubila por otro trabajador que se encuentre inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo.

En relación con la empresa, el contrato para sustituir al trabajador que se jubila:

- Debe cumplir los requisitos y condiciones exigidos por la normativa específica de la modalidad de contratación elegida, que puede ser cualquiera de las legalmente previstas, excepto la contratación a tiempo parcial y la contratación eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- Debe tener una duración mínima de un año.
- Se formalizará siempre por escrito, debiendo constar el nombre del trabajador al que se sustituye.
- Se registrará en la oficina de empleo correspondiente, en donde quedará depositado un ejemplar; otro ejemplar se entregará al trabajador que se jubila para que lo presente ante la entidad gestora cuando solicite la pensión de jubilación.

Obligaciones de las empresas:

- Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, el empresario debe sustituirlo, en el plazo máximo de 15 días, por otro trabajador desempleado y por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo supuestos de fuerza mayor.

- En caso de incumplimiento, el empresario deberá abonar a la entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengado desde el momento del cese del trabajador contratado y hasta alcanzar la duración mínima de un año desde la primera contratación o en tanto subsista el incumplimiento.

Cuantía

La cuantía de la pensión será la que hubiera correspondido al trabajador de haber cumplido los 65 años (no se aplican coeficientes reductores).

Se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje que corresponda en función de los períodos de cotización que acredite el interesado en la fecha del hecho causante.

5.4. Incapacidad permanente

La incapacidad permanente es una prestación económica de la Seguridad Social que, en su modalidad contributiva, cubre la pérdida de rentas salariales o profesionales que sufre una persona cuando, estando afectada por una enfermedad o accidente, ve reducida o anulada su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva.

Conceptos básicos

Incapacidad permanente es 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 disminuyen o anulan su capacidad laboral.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de afiliación a la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de una persona con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado.

Grados de incapacidad

- **Parcial para la profesión habitual.** Ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento para dicha profesión.
- **Total para la profesión habitual.** Inhabilita al trabajador para su profesión habitual, pero puede dedicarse a otra distinta.

- **Absoluta para todo trabajo.** Inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio.
- **Gran invalidez.** Cuando el trabajador incapacitado permanente necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida.

Beneficiarios

Dependiendo del grado de incapacidad se exigen unos requisitos generales y de cotización. Sin embargo, si la incapacidad deriva de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional no se exigen cotizaciones previas.

Con carácter general, los requisitos exigidos para que accedan los trabajadores del Régimen General son los siguientes⁹:

Incapacidad permanente parcial

Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante o, en otro caso, no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del sistema si la incapacidad deriva de contingencias comunes.

Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta, y tener cubierto un período previo de cotización si la incapacidad deriva de enfermedad común:

- De 1.800 días de cotización comprendidos en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que derive la incapacidad permanente.

En el caso de los trabajadores con contratos a tiempo parcial, de relevo y fijo-discontinuo, para acreditar los períodos de cotización se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

1. El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.
2. El período de 10 años, dentro del que han de estar comprendidos los 1.800 días o los que en su caso correspondan, se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente.
3. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

⁹ Los trabajadores afiliados en los regímenes especiales de la Seguridad Social pueden tener requisitos específicos, para su análisis es conveniente recurrir a la legislación concreta.

No se exige período previo de cotización si la incapacidad deriva de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional.

Incapacidad permanente total

Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante o, en otro caso, no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del sistema si la incapacidad deriva de enfermedad común o accidente no laboral.

Estar afiliados y en alta o en situación asimilada a la de alta.

Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.

Tener cubierto un período previo de cotización si la incapacidad deriva de enfermedad común. El período de cotización exigido varía en función de la edad del interesado:

- Si es menor de 31 años de edad:
 - Período genérico de cotización: la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante.
 - Período específico de cotización: no se exige.
- Si tiene 31 o más años de edad:
 - Período genérico de cotización: un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años.
 - Período específico de cotización: un quinto del período de cotización exigible debe estar comprendido:
 - En los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
 - En los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

En el caso de trabajadores con contrato a tiempo parcial, de relevo y fijo-discontinuo, para acreditar los períodos de cotización correspondientes se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

- El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.
- Al número de días teóricos de cotización obtenidos se aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considera-

rán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización.

- La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

Incapacidad permanente absoluta

Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del sistema, siempre que la incapacidad derive de contingencias comunes.

Estar afiliados y en situación de alta, asimilada a la de alta o en situación de no alta.

Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.

Se considera situación de alta especial la huelga legal o cierre patronal.

Tener cubierto un período previo de cotización determinado, en función de si la incapacidad deriva de enfermedad común y de una situación de alta o «no alta»:

Si deriva de enfermedad común, en situación de alta o asimilada:

- Menor de 31 años de edad:
 - Período genérico de cotización: la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante.
 - Período específico de cotización: no se exige.
- Con 31 o más años de edad:
 - Período genérico de cotización: un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años.
 - Período específico de cotización: un quinto del período de cotización exigible debe estar comprendido:
 - En los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
 - En los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

Si deriva de enfermedad común o accidente no laboral, en situación de «no alta»:

- Período genérico de cotización: 15 años.
- Período específico de cotización: 3 años en los últimos 10.

En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar los períodos de cotización correspondientes se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

- El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.
- Al número de días teóricos de cotización obtenidos se aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización.
- La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

Gran invalidez

Los requisitos son los mismos que en el caso de la incapacidad permanente absoluta.

Cuantía

Está determinada por la base reguladora y el porcentaje que se aplica según el grado de incapacidad permanente reconocido.

- **Incapacidad permanente parcial.** Consiste en una indemnización a tanto alzado (24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la incapacidad temporal).
- **Incapacidad permanente total,** 55% de la base reguladora. Se incrementará un 20% a partir de los 55 años cuando por diversas circunstancias se presume la dificultad de obtener empleo en actividad distinta a la habitual. La pensión vitalicia de incapacidad permanente total puede ser sustituida, en ciertos casos, por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario cumpla una serie de requisitos (tener menos de 60 años, que se presume que las lesiones no son susceptibles de revisión, que el beneficiario realice o vaya a realizar trabajo autónomo y haberlo solicitado dentro de los 3 primeros años desde la resolución de incapacidad permanente total). En este caso, la pensión se sustituiría por un pago calculado en función de la edad del beneficiario, que alcanzaría hasta 84 mensualidades si el beneficiario tuviese menos de 54 años, según el cuadro siguiente:

EDAD CUMPLIDA (AÑOS)	NÚMERO DE MENSUALIDADES DE PENSIÓN
Menor de 54	84
55	72
56	60
57	48
56	36
58	24
59	12

- **Incapacidad permanente absoluta**, 100% de la base reguladora.
- **Gran invalidez**. Se obtiene aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente a la incapacidad permanente total o absoluta, incrementada con un complemento.

Cuando la pensión deriva de enfermedad común o accidente no laboral se abona en 14 pagas (mensualmente con dos pagas extraordinarias).

Si deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional se abona en 12 mensualidades, ya que las pagas extraordinarias están prorrateadas en las mensualidades.

Se revaloriza anualmente y tiene garantizadas cuantías mínimas mensuales. La pensión está sujeta al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

Incompatibilidades

- **Incapacidad permanente parcial**. Es compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, así como con el mantenimiento del trabajo que se viniera desarrollando.
- **Incapacidad permanente total**. Es compatible con el salario que se perciba por la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia, si bien el pensionista debe comunicar a la Seguridad Social dicha circunstancia, darse de alta y cotizar. Es incompatible con el desempleo de un trabajo correspondiente a la profesión que se tuvo en cuenta para la declaración de la incapacidad. Igualmente, el percibo del incremento del 20% es incompatible con la realización de trabajos y con las prestaciones de Seguridad Social que puedan derivarse de los mismos (incapacidad temporal, maternidad, etc.).
- **Incapacidad permanente absoluta**. Esta pensión no impide el ejercicio de actividades (lucrativas o no) compatibles con el estado de inválido del beneficiario y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. Sin embargo, si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno

de los regímenes de la Seguridad Social, el beneficiario deberá comunicar a la Seguridad Social esta circunstancia, cursar el correspondiente alta y cotizar.

- **Gran invalidez.** Tiene el mismo régimen de incompatibilidades que la Incapacidad permanente absoluta.

Otros datos de interés

Revisión: La situación de incapacidad puede revisarse por agravamiento, mejoría, error de diagnóstico o por la realización de trabajos, mientras el inválido no haya cumplido 65 años, pudiendo dar lugar a la confirmación o modificación del grado o a la extinción de la incapacidad y por tanto de la pensión.

Las pensiones de incapacidad permanente pasan a denominarse pensiones de jubilación cuando sus beneficiarios cumplen 65 años.

Cuando el motivo de la incapacidad sea un accidente de trabajo o enfermedad profesional y se haya determinado la responsabilidad empresarial, la prestación económica tendrá un aumento, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50%.

5.5. Pensiones por muerte y supervivencia (viudedad, orfandad y favor de familiares)

Este tipo de prestaciones son aquellas que reciben los familiares (esposas/os e hijos principalmente) cuando fallece un trabajador y éste cumple una serie de requisitos que varían en función de cómo se ha producido su muerte.

Requisitos generales de cotización

Si el fallecimiento se ha debido a enfermedad común se exige que el trabajador tenga acreditado un periodo de cotización de 500 días dentro de un periodo ininterrumpido de 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento.

En el caso de fallecimiento producido estando en situación sin obligación de cotizar (asimilada al alta), el periodo de cotización de 500 días deberá estar comprendido dentro de un periodo ininterrumpido de 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

De igual modo, no se exige periodo previo de cotización si la muerte del trabajador es debida a accidente, sea o no de trabajo, o a enfermedad profesional, ni para causar derecho a la pensión de orfandad ni al auxilio de defunción.

Las personas que en la fecha del fallecimiento no se encuentren en alta o en situación asimilada a la de alta, se precisa que reúnan un período mínimo de 15 años. En este caso, la pensión será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de la misma naturaleza, salvo que las cotizaciones acreditadas para cada una de ellas se superpongan al menos durante 15 años.

Tipos de pensiones por muerte y supervivencia

Las prestaciones por muerte y supervivencia pueden ser las siguientes:

- Pensión de viudedad.
- Prestación temporal de viudedad.
- Pensión de orfandad.
- Pensión en favor de familiares.
- Subsidio en favor de familiares.
- Auxilio por defunción.
- Indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional (AT o EP).

5.5.1. Pensión de viudedad

Es la prestación económica vitalicia que se reconoce al cónyuge cuando el trabajador ha fallecido y cumple los requisitos establecidos de afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social.

Beneficiarios

Además de los requisitos generales de afiliación, alta y cotización que hemos descrito al principio de este apartado, los beneficiarios deben acreditar otros requisitos específicos en determinadas circunstancias.

El cónyuge superviviente, en el supuesto de fallecimiento derivado de enfermedad común anterior al matrimonio, deberá acreditar uno de los siguientes requisitos:

- Que existan hijos comunes.
- Que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación al fallecimiento. No se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditara un periodo de convivencia con el causante como pareja de hecho que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.

Cuando el cónyuge no acredite uno de estos requisitos, podrá acceder a una prestación temporal de viudedad, siempre que reúna el resto de los requisitos exigidos.

Los separados judicialmente o divorciados, siempre que en este último caso no hubieran contraído nuevo matrimonio o constituido una pareja de hecho cuando sean acreedores de la pensión compensatoria a la que se refiere el artículo 97 del Código Civil y ésta quedara extinguida por el fallecimiento del causante. A partir de 1-1-2010, 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 pensión de viudedad, aún no siendo acreedoras de la pensión compensatoria, las mujeres que pudieran acreditar que eran víctimas de la violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, así como cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho (aplicable a fallecimientos producidos a partir del 1-1-2008).

Cuando la separación judicial o divorcio sea anterior al 1-1-2008, el reconocimiento del derecho a la pensión no quedará condicionado a que la persona divorciada o separada judicialmente sea acreedora de pensión compensatoria siempre que:

- Entre la fecha del divorcio o separación judicial y la fecha del fallecimiento del causante no hayan transcurrido más de 10 años.
- El vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de 10 años.
- Además, se cumpla alguna de las condiciones siguientes: o la existencia de hijos comunes del matrimonio, o que el beneficiario tenga una edad superior a los 50 años en la fecha del fallecimiento del causante.

La cuantía de la pensión resultante se calculará de acuerdo con la normativa vigente con anterioridad a 1-1-2008 (entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre).

Lo dispuesto anteriormente se aplica también a los fallecimientos producidos entre 1-1-2008 y el 31-12-2009, siempre que el divorcio o separación judicial se haya producido antes de 1-1-2008.

La persona divorciada o separada judicialmente que hubiera sido deudora de la pensión compensatoria no tendrá derecho a pensión de viudedad.

El superviviente cuyo matrimonio hubiera sido declarado nulo, al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización prevista en el art. 98 del Código Civil, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o constituido una pareja de hecho debidamente acreditada.

El sobreviviente de la pareja de hecho, siempre que acredite:

- Que el fallecimiento es posterior al 1-1-08.
- La inscripción de la pareja de hecho en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas (CCAA) o ayuntamientos del lugar de residencia o la formalización de documento público en el que conste la constitución de dicha pareja, en ambos casos con una antelación mínima de 2 años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante.

En las CCAA con Derecho Civil propio, la consideración de pareja de hecho y su acreditación se llevará a cabo conforme a su legislación específica, cumpliéndose el requisito de convivencia.

- Convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante, con una duración ininterrumpida no inferior a 5 años.
- Que durante el período de convivencia ningún componente de la pareja estaba impedido para contraer matrimonio ni tenía vínculo matrimonial con otra persona.
- Que sus ingresos:
 - Durante el año natural anterior al fallecimiento no alcanzaron el 50% de la suma de los propios más los del causante habidos en el mismo período, o el 25% en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.
 - Alternativamente, que son inferiores a 1,5 veces el importe del Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento del fallecimiento, requisito que deberá concurrir tanto en el momento del hecho causante como durante 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.

Se consideran como ingresos los rendimientos de trabajo y de capital, así como los de carácter patrimonial, en los términos en que son computados para el reconocimiento de los complementos para mínimos de pensiones.

Elementos básicos que determinan la cuantía de la pensión

A la hora de determinar la cuantía de la pensión de viudedad hemos de tener en cuenta dos conceptos básicos. De un lado, la base reguladora; es decir, la cuantía total máxima a la que se puede tener derecho en función de las cotizaciones realizadas por el trabajador fallecido que da origen a la pensión.

Y, de otro lado, el porcentaje concreto de la mencionada base reguladora a la que se

puede acceder en función de una serie de criterios como la existencia o no de hijos a cargo, el nivel de ingresos de la viuda o viudo, y otros.

Base reguladora

En lo que respecta a la base reguladora, La cuantía de la pensión se calcula de forma diferente, dependiendo de la situación en que se encuentre el causante (trabajador en activo o pensionista) y de la causa del fallecimiento (contingencia común o contingencia profesional), de acuerdo con el siguiente esquema:

Fallecimiento de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente

La base reguladora será la misma que sirvió para determinar la pensión de jubilación o incapacidad permanente del fallecido, a la que se aplicará el porcentaje que corresponda. El resultado se incrementa con el importe de las revalorizaciones que, para las pensiones de viudedad, hayan tenido lugar desde la fecha en que se causó la pensión originaria.

Si el fallecido se hallaba en situación de jubilación parcial serán tenidas en cuenta las bases de cotización correspondientes al período trabajado a tiempo parcial, incrementadas hasta el 100% de la cuantía que le hubiera correspondido de haber trabajado a «tiempo completo» durante dicho período.

Fallecimiento de trabajadores en activo

- *Fallecimiento debido a contingencias comunes:*

La base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de 24 meses. Dicho período será elegido por los beneficiarios dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante (fallecimiento) de la pensión.

- *Fallecimiento de trabajador, en situación de alta o asimilada, debido a accidente no laboral:*

Si el trabajador no hubiese completado un período ininterrumpido de 24 meses de cotización en los 15 años anteriores al mes previo al del fallecimiento, la base reguladora será la más beneficiosa de entre las dos siguientes:

- La prevista en el punto anterior.
- La que resulte de dividir por 28 la suma de las bases mínimas de cotización vigentes en los 24 meses inmediatamente anteriores al del fallecimiento, tomadas éstas en la cuantía correspondiente a la jornada laboral contratada en último término por el fallecido.

■ **Pluriactividad:**

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 determinar la base reguladora, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

Porcentaje de la base reguladora

Con carácter general, se accede al 52% de la base reguladora.

Sin embargo, también puede accederse al 70% de la base reguladora correspondiente siempre que, durante todo el período de percepción de la pensión, se cumplan los siguientes requisitos:

- Que el pensionista tenga cargas familiares. Se entiende que existen cargas familiares cuando:
 - Conviva con hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, o menores acogidos. A estos efectos, se considera que existe incapacidad cuando acredite una minusvalía igual o superior al 33%.
 - Los rendimientos de la unidad familiar, incluido el propio pensionista, divididos entre el número de miembros que la componen, no superen en cómputo anual el 75% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.
- Que la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos, entendiendo que se cumple este requisito cuando el importe anual de la pensión sea superior al 50% del total de los ingresos del pensionista.
- Que los rendimientos anuales del pensionista por todos los conceptos no superen la cuantía resultante de sumar al límite que, en cada ejercicio económico, esté previsto para el reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas el importe anual que, en cada ejercicio económico, corresponda a la pensión mínima de viudedad con cargas familiares. A partir del 1-1-2010, el límite de ingresos es de 16.439,70 euros anuales (6.923,90 + 9.515,80).

La pensión de viudedad, en cómputo anual, más los rendimientos anuales del pensionista no pueden exceder el límite de ingresos del párrafo anterior. En caso contrario, se reducirá la cuantía de la pensión de viudedad a fin de no superar dicho límite.

Los tres requisitos exigidos deben concurrir simultáneamente. La pérdida de uno de ellos motivará la aplicación del porcentaje del 52%.

En otro orden de cosas, en los casos de separación judicial o divorcio se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- Cuando exista un único beneficiario con derecho a pensión, el importe de la cuantía será íntegro.
- Si mediando divorcio existe concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, ésta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido cada uno de ellos con el causante, garantizándose el 40% a favor del cónyuge o superviviente de una pareja de hecho con derecho a pensión de viudedad.
- Límite máximo: a partir de 1-1-2010, la cuantía de la pensión de viudedad no puede ser superior a la pensión compensatoria. Si fuera superior, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.
- Cuando se trate de separados o divorciados no acreedores de pensión compensatoria, la pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante fallecido, sin perjuicio de los límites (40%) que puedan resultar en favor del cónyuge o superviviente de la pareja de hecho en el supuesto de concurrencia de beneficiarios.

En los casos de nulidad matrimonial, la pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el fallecido, sin perjuicio de los límites (40%) que puedan resultar en favor del cónyuge o superviviente de la pareja de hecho en el supuesto de concurrencia de beneficiarios.

Incompatibilidades

La pensión de viudedad es compatible con cualquier renta de trabajo del beneficiario y con la pensión de jubilación o incapacidad permanente a que el mismo tuviera derecho.

La pensión de viudedad, cuando el causante no se encontrase en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del fallecimiento, será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de viudedad en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante 15 años.

En los casos en que se haya mantenido el percibo de la pensión de viudedad aunque se haya contraído nuevo matrimonio o constituido una pareja de hecho, por cumplir los requisitos exigidos, la nueva pensión de viudedad que pudiese generarse como consecuencia del fallecimiento del nuevo cónyuge o pareja de hecho será incompatible con la pensión o pensiones de viudedad que venía percibiendo, debiendo optar por una de ellas.

Extinción

La pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas:

- Por contraer nuevo matrimonio o constituir una pareja de hecho. No obstante, se podrá mantener el percibo de la pensión de viudedad aunque el pensionista contraiga nuevo matrimonio o constituya una pareja de hecho siempre que se acrediten los siguientes requisitos:
 - Ser mayor de 61 años o menor y tener reconocida también una pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez o acreditar una minusvalía en grado superior al 65%.
 - La pensión de viudedad debe constituir la principal o única fuente de ingresos del pensionista. Se entiende que constituye la principal fuente de ingresos cuando el importe de la misma represente, como mínimo, el 75% del total de ingresos de aquél, en cómputo anual.
 - Tener el matrimonio o pareja de hecho unos ingresos anuales, de cualquier naturaleza e incluida la pensión de viudedad, que no superen dos veces el importe, en cómputo anual, del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.
- Por declaración, en sentencia firme, de culpabilidad en la muerte del causante.
- Por fallecimiento.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.
- Por condena, en sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida fuera la causante de la pensión, salvo que medie reconciliación entre ellos.

En estos supuestos, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad si las hubiese.

5.5.2. Prestación temporal de viudedad

Beneficiarios

Será beneficiario el cónyuge superviviente cuando no pueda acceder a la pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el fallecido ha tenido una duración de 1 año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes, siempre que reúna el resto de requisitos generales exigidos en materia de alta y cotización.

Cuantía

La cuantía de la prestación es igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de 2 años.

Extinción

La prestación se extingue:

- Por el transcurso del plazo máximo de duración (2 años).
- Por las mismas causas que la pensión de viudedad.

5.5.3. Pensión de orfandad

Beneficiarios

- Los hijos del fallecido, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación.
- Los hijos del cónyuge sobreviviente aportados al matrimonio, siempre que éste se hubiera celebrado dos años antes del fallecimiento del causante, hubieran convivido a sus expensas y además no tengan derecho a otra pensión de la Seguridad Social, ni queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la legislación civil.

En la fecha del fallecimiento del causante, los hijos indicados en los dos párrafos anteriores deben ser:

- Menores de 18 años o mayores que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
- Menores de 22 años, o de 24 años si no sobreviviera ninguno de los padres o el huérfano presenta una discapacidad en un grado igual o superior al 33%, en los casos en que los hijos no efectúen un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando, realizándolo, los ingresos que obtengan, en cómputo anual, resulten inferiores al importe del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual.
- En el caso de orfandad absoluta, si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los 24 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente curso académico.

Cuantía

- La cuantía de la pensión se calcula aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente.
- La base reguladora se calcula de la misma forma que en la pensión de viudedad.
- El porcentaje que se aplica es el 20% de la base reguladora.
- Si el fallecimiento ha sido debido a accidente de trabajo (AT) o enfermedad pro-

fesional (EP) se concede, además, a cada huérfano una indemnización especial de una mensualidad de la base reguladora.

- En los casos de orfandad absoluta, las prestaciones correspondientes al huérfano se incrementarán en los términos y condiciones siguientes:
 1. Cuando a la muerte del causante no exista beneficiario de la pensión de viudedad, la cuantía de la pensión de orfandad se incrementará con el importe resultante de aplicar a la base reguladora el 52%.
 2. Cuando a la muerte del causante exista algún beneficiario de la pensión de viudedad, la pensión de orfandad podrá incrementarse en el importe resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje de pensión de viudedad que no hubiera sido asignado.
 3. Cuando el progenitor sobreviviente fallezca siendo beneficiario de la pensión de viudedad procederá incrementar el porcentaje de la pensión que tuviera reconocido el huérfano, sumándole el que se hubiera aplicado para determinar la cuantía de la pensión de viudedad extinguida.
 4. En cualquiera de los supuestos previstos en los tres párrafos anteriores, si existen varios huérfanos con derecho a pensión, el porcentaje de incremento que corresponda se distribuirá a partes iguales entre todos ellos.
 5. Los incrementos regulados en los párrafos 1 a 4 en ningún caso darán lugar a que se supere el límite establecido para las pensiones por muerte y supervivencia. No obstante, dichos incrementos serán compatibles con la prestación temporal de viudedad, pudiendo ser reconocidos durante el percibo de esta última.
 6. En caso de fallecimiento por AT o EP, la indemnización que se reconozca a los huérfanos absolutos se incrementará con la que hubiera correspondido al cónyuge o a quien hubiera sido cónyuge o pareja de hecho del fallecido. En caso de concurrir varios beneficiarios, el incremento se distribuirá a partes iguales entre ellos.
 7. Los incrementos establecidos sólo podrán ser reconocidos con respecto a uno solo de los progenitores, cuando concurren en un mismo beneficiario pensiones causadas por el padre y la madre.

En los supuestos de violencia de género, cuando el progenitor superviviente hubiera perdido la condición de beneficiario de la pensión de viudedad, el huérfano tendrá derecho a los incrementos previstos para los casos de orfandad absoluta.

Asimismo, se asimila a huérfano absoluto el huérfano de un solo progenitor conocido.

La pensión se abona mensualmente, con dos pagas extraordinarias al año, salvo en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, en que están prorrateadas dentro de las doce mensualidades ordinarias.

La pensión, incluido el importe de la pensión mínima, se revaloriza al comienzo de cada año, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año.

La pensión está exenta de tributación a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

La pensión se abonará si el huérfano es menor de 18 años a quien lo tenga a su cargo, en tanto cumpla con la obligación de mantenerlo y educarlo, o directamente al huérfano si tuviese más de 18 años, salvo que haya sido declarado incapacitado judicialmente.

Límite de las prestaciones

- Si existen varios beneficiarios, la suma de las cuantías de todas las pensiones por muerte y supervivencia no podrá rebasar el 100% de la base reguladora, salvo para garantizar el mínimo de pensión vigente en cada momento. Esta limitación se aplica a la determinación inicial de las citadas cuantías, pero no afecta a las revalorizaciones periódicas que procedan en lo sucesivo. A efectos de la limitación del 100% de la base reguladora, las pensiones de orfandad tendrán preferencia sobre las pensiones a favor de otros familiares.
- El límite del 100% establecido con carácter general podrá ser rebasado en caso de concurrencia de varias pensiones de orfandad con una pensión de viudedad, cuando a ésta le corresponda el porcentaje del 70%; si bien la suma de las pensiones de orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 48% de la base reguladora que corresponda ($70\% + 48\% = 118\%$).
La superación del límite de las pensiones de viudedad y orfandad hasta el 118% afecta no sólo a los hechos causantes posteriores al 1-1-2008, sino también a los anteriores con efectos desde dicha fecha.
- Cuando concurren en un mismo beneficiario pensiones causadas por el padre y la madre, las pensiones originadas por cada uno de los causantes pueden alcanzar hasta el 100% de su respectiva base reguladora.

Incompatibilidades

Con el trabajo

La pensión de orfandad es compatible con cualquier renta de trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del fallecido, o del propio huérfano, así como con la pensión de viudedad que aquél perciba. No obstante, debe tenerse en cuenta que:

- Reconocido el derecho a la pensión de orfandad o, en su caso, prolongado su disfrute, aquél queda en suspenso cuando el huérfano beneficiario realice un trabajo por cuenta ajena o propia en virtud del cual obtenga unos ingresos (se tendrán en cuenta las retribuciones y las prestaciones de Seguridad Social –desempleo, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo,

maternidad– sustitutivas de aquéllas) que, en cómputo anual, sean superiores al 100% del SMI que se fije en cada momento, también en cómputo anual, produciéndose los siguientes efectos:

- Si el huérfano es menor de 18 años o tiene reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la pensión se abonará con independencia de la cuantía de los ingresos que obtenga derivados de su trabajo.
- Si el huérfano es mayor de 18 años, no incapacitado, la pensión de orfandad se suspenderá:
 - En la fecha del cumplimiento de los 18 años, únicamente en aquellos casos en que los ingresos derivados del trabajo que viniese realizando el menor, no incapacitado, superen el límite establecido.
 - Desde el día siguiente a aquel en que inicie un trabajo por cuenta ajena o propia (siempre que los ingresos obtenidos del mismo superen el límite establecido), o desde el momento en que los ingresos que se viniesen obteniendo superen dicho límite.
- El derecho a la pensión se recuperará cuando se extinga el contrato de trabajo, cese la actividad por cuenta propia o, en su caso, finalice la prestación por desempleo, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad o, en los supuestos en que se continúe en la realización de una actividad o en el percibo de una prestación, cuando los ingresos derivados de una u otra no superen los límites establecidos.
- La percepción de la pensión es compatible con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, con las mismas condiciones y requisitos que en el sector privado.

Con otras pensiones

- Los huérfanos, con derecho a pensión de orfandad, que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón de la misma incapacidad, deberán optar entre una y otra.

Cuando el huérfano haya sido declarado incapacitado para el trabajo con anterioridad al cumplimiento de 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 que perciba el huérfano incapacitado que hubiera contraído matrimonio será incompatible con la pensión de viudedad a la que posteriormente pudiera tener derecho, debiendo optar entre una u otra.

- A partir del 1-1-2004, si el causante no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del fallecimiento, será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de orfandad en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante 15 años.

Extinción

1. Por cumplir 18 años (salvo que, en tal momento, tuviera reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez) o, en su caso, los nuevos límites de edad a los que se hace referencia en el apartado «beneficiarios». En caso de orfandad absoluta, si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera 24 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión se mantendrá hasta el día 1º del mes siguiente al del inicio del siguiente curso académico (aplicable desde 1-1-2006).
2. Por cesar en la incapacidad que le otorgaba el derecho a la pensión.
3. Por adopción.
4. Por contraer matrimonio, salvo que estuviera afectado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez (aplicable a los matrimonios celebrados a partir de 23-11-2005).
5. Por fallecimiento.
6. Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.

Si al extinguirse la pensión, por alguna de las cuatro primeras causas, el beneficiario no ha percibido 12 mensualidades de la misma le será entregada de una sola vez la cantidad precisa para completarlas.

Igual regla será de aplicación cuando el beneficiario no hubiera llegado a percibir cantidad alguna de la pensión de orfandad antes de llegar a la edad límite para ser perceptor de la misma, por haberla solicitado en fecha posterior al cumplimiento de dicha edad, siempre que en la fecha del hecho causante hubiera reunido las condiciones para ser beneficiario.

5.5.4. Pensión en favor de familiares

Beneficiarios

- **Nietos y hermanos**, huérfanos de padre y madre, varones o mujeres, siempre que en la fecha del fallecimiento sean:
 - Menores de 18 años o mayores que tengan reducida su capacidad de tra-

bajo en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

- Menores de 22 años, cuando no efectúan un trabajo lucrativo o cuando, realizándolo, los ingresos que obtengan, en cómputo anual, no superen el límite del 75% del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual.
- **Madre y abuelas** viudas, solteras, casadas, cuyo marido sea mayor de 60 años o esté incapacitado para el trabajo, separadas judicialmente o divorciadas.
- **Padre y abuelos** con 60 años cumplidos o incapacitados para todo trabajo.
- **Hijos y hermanos** de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, ambas en su modalidad contributiva, o de aquellos trabajadores que al fallecer reunían los requisitos para el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación o de incapacidad permanente (cuyo expediente de incapacidad permanente se encontrara pendiente de resolución), varones o mujeres mayores de 45 años, que estén solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, siempre que acrediten dedicación prolongada al cuidado del causante fallecido.

Todos los beneficiarios deberán cumplir, además, los siguientes requisitos:

- Haber convivido con el fallecido y a sus expensas con 2 años de antelación al fallecimiento de aquél o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si ésta hubiera ocurrido dentro de dicho período.
- No tener derecho a pensión pública.
- Carecer de medios de subsistencia, por tener ingresos económicos iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional, y carecer de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos.

Están obligados a prestarse alimentos, según lo establecido en los artículos 142 y 143 del Código Civil, los cónyuges, ascendientes y descendientes; los hermanos sólo se deben los «auxilios necesarios para la vida», por lo que quedan excluidos de la obligación de prestar alimentos.

Cuantía

La cuantía se obtiene aplicando el porcentaje del 20% a la base reguladora, con el límite máximo establecido:

- Cuando existan varios beneficiarios, la suma de las cuantías de las prestaciones por muerte y supervivencia no puede exceder del 100% de la base reguladora que corresponda. Esta limitación se aplicará a la cuantía inicial, pero no afectará a las revalorizaciones periódicas que procedan en lo sucesivo.

A efectos de esta limitación, las pensiones de orfandad tienen preferencia sobre las «pensiones» en favor de otros familiares y, por lo que respecta a éstas, el orden de preferencia es el siguiente:

1. Nietos y hermanos, menores de 18 años o mayores incapacitados, del causante.
 2. Padre y madre del causante.
 3. Abuelos y abuelas del causante.
 4. Hijos y hermanos del pensionista de jubilación o incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, mayores de 45 años y que reúnan los demás requisitos establecidos.
- La limitación del 100% de la base reguladora no impedirá el reconocimiento del «subsidio temporal» en favor de familiares, ya que éste no se ve afectado por el citado límite.

Reglas especiales

- Si a la muerte del fallecido causante no quedase cónyuge sobreviviente ni hijos con derecho a pensión de orfandad, o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a pensión de viudedad falleciese estando en el disfrute de la misma sin que queden huérfanos beneficiarios, la pensión en favor de los correspondientes familiares podrá incrementarse con el porcentaje (52%) de viudedad.
El incremento se atribuirá, en primer lugar, a los nietos y hermanos del causante y, en su ausencia, a los ascendientes e hijos o hermanos de los pensionistas de incapacidad permanente o jubilación contributivas con derecho a pensión en favor de familiares, distribuyéndose por partes iguales entre los beneficiarios.
- Si el fallecimiento deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional y los beneficiarios son los padres que estaban a cargo del fallecido, siempre que no existan otros familiares del causante con derecho a pensión, ni los propios padres tengan derecho a ella, se concede a éstos una indemnización especial a tanto alzado:
 - De 9 mensualidades de la base reguladora, si se trata de un ascendiente.
 - De 12 mensualidades de la base reguladora, si se trata de ambos ascendientes.

Incompatibilidades

- Es compatible con las pensiones de viudedad y orfandad causadas por el mismo sujeto.
- La realización de trabajos por parte del nieto y hermano menor de 22 años

produce los mismos efectos suspensivos que los indicados en la pensión de orfandad.

- Es incompatible con el percibo por el beneficiario de otras pensiones públicas, así como con ingresos de cualquier naturaleza que superen, en cómputo anual, la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, también computada anualmente.
- A partir del 1-1-2004, si el causante no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del fallecimiento, será incompatible con el reconocimiento de otra pensión en favor de familiares en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante 15 años.

Extinción

- Nietos y hermanos: por las mismas causas que la pensión de orfandad.
- Ascendientes e hijas/os y hermanas/os:
 - Por contraer matrimonio.
 - Por fallecimiento.
 - Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.

5.5.5. Subsidio en favor de familiares

Beneficiarios

Las hijas/os o hermanas/os mayores de 22 años, solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, que sin acreditar las condiciones para ser pensionistas reúnan los requisitos exigidos:

- Haber convivido con el causante y a sus expensas con 2 años de antelación al fallecimiento de aquél o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si ésta hubiera ocurrido dentro de dicho período.
- No tener derecho a pensión pública.
- Carecer de medios de subsistencia, por tener ingresos económicos iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional, y de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos.

En aplicación de lo establecido en los artículos 142 y 143 del Código Civil, están obligados a «prestarse alimentos» los cónyuges, ascendientes y descendientes; los hermanos sólo se deben los «auxilios necesarios para la vida», por lo que quedan excluidos de la obligación de prestar alimentos.

Cuantía

La cuantía del subsidio se obtiene aplicando un porcentaje a la base reguladora.

El porcentaje en cuestión es el 20% de la base reguladora, calculada de igual forma que en la pensión de viudedad.

Se abona durante 12 meses, con inclusión de dos pagas extraordinarias.

Incompatibilidades

Es compatible con las pensiones de viudedad y orfandad causadas por el mismo sujeto.

Será incompatible con la percepción por parte del titular de cualquier pensión pública y con la percepción de ingresos de cualquier naturaleza que superen la cuantía, en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, también en cómputo anual.

Extinción

- Por agotamiento del período máximo de duración.
- Por fallecimiento.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.

5.5.6. Auxilio por defunción

Se trata de un pago único destinado a servir de ayuda para cubrir los gastos del sepelio del fallecido.

Beneficiarios

- Quien haya soportado los gastos del sepelio.
- Salvo prueba en contrario, se presume que dichos gastos los ha soportado, por este orden, el cónyuge sobreviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen habitualmente con él.

Cuantía

En 2010, la cuantía es de 39,08 euros.

5.5.7. Indemnizaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional (AT o EP)

Beneficiarios

- El cónyuge, el sobreviviente de la pareja de hecho, el ex cónyuge divorciado, separado o con matrimonio declarado nulo, beneficiarios de la pensión de viudedad.
- Los huérfanos beneficiarios de la pensión de orfandad.
- El padre y/o la madre que estén a cargo del fallecido, siempre que no existan otros familiares con derecho a pensión por muerte y supervivencia, ni ellos mismos tuvieran derecho a ella con ocasión de la muerte del causante.

Cuantía

Se establecen diferentes cuantías en función del parentesco del beneficiario con el fallecido:

Cónyuge, pareja de hecho o ex cónyuge divorciado, separado o con nulidad matrimonial

- Seis mensualidades de la base reguladora de la pensión de viudedad.
- En el supuesto de concurrir más de un beneficiario, la distribución de la indemnización se realizará de la misma manera que la pensión de viudedad, incluida la garantía del 40% de la indemnización a favor del cónyuge sobreviviente o del que, sin serlo, conviviera con el causante y fuera beneficiario de pensión de viudedad.
- Si se trata de un solo beneficiario con matrimonio declarado nulo, la cuantía de la indemnización será proporcional al tiempo convivido en matrimonio con el fallecido.

Huérfanos:

- Una mensualidad de la base reguladora de la pensión de orfandad.
- Más la cantidad que resulte de distribuir entre los huérfanos las seis mensualidades de la base reguladora de la pensión, si no existe cónyuge, pareja de hecho o ex cónyuge con derecho a indemnización. A partir del 22-6-2006, se entiende que se cumple esta condición de que no exista cónyuge en aque-

llos supuestos en que no hubiera mediado matrimonio entre los progenitores del huérfano.

Padre y/o madre

- Nueve mensualidades de la base reguladora si se trata de un ascendiente.
- Doce mensualidades de la base reguladora si se trata de ambos ascendientes.

Como excepción, en los supuestos de fallecimiento de pensionistas por incapacidad permanente derivada de contingencias profesionales el cálculo de la indemnización se efectuará sobre la cuantía de la pensión que estuviera percibiendo el fallecido en el momento de la muerte.

5.6. Pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

El SOVI (Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez) es un mecanismo protector, declarado a extinguir por el vigente sistema de Seguridad Social, pero que sigue generando el derecho a causar pensiones de vejez, invalidez y viudedad, según se establece en la disposición transitoria séptima de la Ley General de Seguridad Social.

El periodo mínimo de cotización exigido para acceder a estas pensiones es de 1.800 días, y debieron realizarse antes del 1 de enero de 1967¹⁰.

La pensión de vejez es una cuantía fija, que está constituida por una pensión básica más las mejoras, que para 2010 asciende a 5.259,80 euros anuales.

El SOVI es un régimen residual que se aplica a aquellos que, reuniendo una serie de requisitos, no tengan derecho a pensión del actual sistema de la Seguridad Social (con excepción de las pensiones de viudedad, que desde el año 2005 sí se pueden compatibilizar con el SOVI).

¹⁰ A los efectos de poder acreditar este requisito es interesante señalar la novedad que ha supuesto la Ley de Igualdad, reconociendo 112 días completos de cotización por cada parto que una mujer haya tenido (siempre que no hubiese disfrutado del correspondiente permiso de maternidad). Aunque el efecto de esta disposición es universal para cualquier pensión de jubilación e incapacidad permanente, el efecto sobre los posibles beneficiarios del SOVI se hace especialmente relevante habida cuenta de las precarias carreras de cotización que presentan sus beneficiarias. El tenor literal de esta norma lo encontramos en la disposición adicional cuadragésimo cuarta de la Ley Orgánica 3/2007: «A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, 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».

Dentro de su acción protectora están incluidas las pensiones siguientes:

- Vejez.
- Invalidez.
- Viudedad.

5.6.1. SOVI-vejez

Beneficiarios

- Tener cumplidos los 65 años de edad o 60 en el supuesto de vejez por causa de incapacidad. Esta incapacidad debe ser permanente y total para la profesión habitual y no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, o a sectores laborales pendientes de integración en el mismo, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios.
- Haber estado afiliado al Régimen del Retiro Obrero o tener cubiertos 1.800 días de cotización al Régimen del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) antes de 1-1-1967.

Cuantía

- Consiste en una pensión imprescriptible, vitalicia y de cuantía fija.
- Si no existe concurrencia con otras pensiones, el importe está constituido por la pensión básica más las mejoras. A partir del 1-1-2010, dicho importe es de 375,70 euros mensuales.
No se consideran pensiones concurrentes las prestaciones económicas reconocidas al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la guerra civil, ni las pensiones percibidas por los mutilados útiles o incapacitados de primer grado por causa de la pasada guerra civil española, cualquiera que fuese la legislación aplicable, las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo, ni el subsidio de ayuda por tercera persona.
- Si existe concurrencia con otras pensiones, el importe está constituido por la pensión básica más la mejora del año 1979; es decir, 1.140 pesetas (6,85 euros) mensuales.
No obstante, cuando la suma de todas las pensiones concurrentes (una vez revalorizadas y calculadas en cómputo anual), más la pensión del SOVI, sea

inferior a la cuantía fija de ésta (calculada en cómputo anual), la pensión del SOVI se revalorizará en un importe igual a la diferencia resultante. Esta diferencia no tiene carácter consolidable.

Si existe concurrencia con una pensión de viudedad, la suma de la pensión o pensiones de viudedad y la del SOVI no podrá ser superior al doble de la pensión mínima de viudedad correspondiente a beneficiarios con 65 o más años vigente en cada momento, en cómputo anual. De superarse el límite indicado, se minorará la cuantía de la pensión SOVI en el importe necesario.

- Se abonan 14 mensualidades al año.

Incompatibilidades

El percibo de la pensión es incompatible con la realización de cualquier trabajo o actividad pública o privada, por cuenta ajena o propia, que determine la inclusión del pensionista en un régimen de la Seguridad Social.

Es también incompatible con otras pensiones del sistema de la Seguridad Social o ajenas al mismo (con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios).

5.6.2. SOVI-invalidez

Beneficiarios

Los beneficiarios de este tipo de pensión deben reunir los siguientes requisitos:

- Que la invalidez sea absoluta y permanente para la profesión habitual y sea la causa determinante del cese en el trabajo.
- Que no sea por causa imputable al trabajador o derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizables.
- Acreditar 1.800 días de cotización al Seguro de Vejez e Invalidez (SOVI) antes del 1-1-1967. No se considera válida, a estos efectos, la mera afiliación al extinguido Régimen de Retiro Obrero.
- No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social o a sectores laborales pendientes de integración en el mismo, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios.
- Tener 50 años cumplidos. No obstante, si la invalidez está constituida por la pérdida total de movimientos en las extremidades superiores o inferiores, o pérdida total de visión, o enajenación mental incurable, se reconoce a partir de los 30 años.

Cuantía

La misma que en el caso de la pensión de jubilación del SOVI.

Incompatibilidades

Las mismas que en el caso de la pensión de jubilación del SOVI.

5.6.3. SOVI-viudedad

Beneficiarios

Con carácter general se exige no tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social o a sectores laborales pendientes de integración en el mismo.

Los requisitos específicos, según los supuestos, son:

1. Causante pensionista del SOVI con fallecimiento anterior al 1-1-1967

- Para el causante: haber fallecido a partir del 1-1-1956.
- Para el solicitante:
 - Tener cumplidos 65 años en la fecha del fallecimiento del causante o estar totalmente incapacitado para todo trabajo. No obstante, si en dicha fecha el solicitante no hubiera alcanzado la edad de 65 años, pero tuviera más de 50, conserva el derecho a que se le reconozca la pensión al cumplimiento de los 65 años.
 - No tener derecho a una pensión de vejez o invalidez SOVI.
 - Haber contraído matrimonio con el causante 10 años antes, como mínimo, del fallecimiento.

2. Causante pensionista del SOVI con fallecimiento posterior a 31-12-1966

Cuando el fallecimiento del pensionista es posterior al 1-1-1967, al solicitante se le exigen idénticos requisitos que los establecidos para tener derecho a la pensión de viudedad del Régimen General.

3. Causante no pensionista del SOVI

- Para el causante:
 - Fallecimiento a partir del 1-1-1956.

- Haber estado afiliado al Retiro Obrero Obligatorio o acreditar 1.800 días de cotización al SOVI antes del 1-1-1967.
- Para el solicitante:
 - Se exigen los mismos requisitos que los establecidos para el supuesto de causante pensionista fallecido con anterioridad al 1-1-1967.

Cuantía

La prestación consiste en una pensión mensual vitalicia de una cuantía fija, que en 2010 es de 375,70 euros mensuales y tiene 14 pagas.

Incompatibilidades

Las mismas que en el resto de pensiones del SOVI.

6. Otras cuestiones a tener en cuenta

6.1. Convenios especiales de la Seguridad Social

Con carácter general es un acuerdo suscrito voluntariamente por los trabajadores con la Tesorería General de la Seguridad Social con el fin de generar, mantener o ampliar en determinadas situaciones el derecho a las prestaciones de la Seguridad Social, y con la obligación de abonar a su exclusivo cargo las cuotas que corresponden. Por ejemplo, este tipo de instrumentos pueden utilizarse cuando un trabajador que como consecuencia de un nuevo contrato disminuye su base de cotización, los trabajadores que han agotado las prestaciones por desempleo, los contratos a tiempo parcial, etcétera.

En otros casos, como en el convenio especial de empresas y trabajadores sujetos a expedientes de regulación de empleo que incluya a trabajadores de 55 o más años, la suscripción viene impuesta por la Dirección Provincial de Trabajo y el acuerdo se suscribe por la empresa y el trabajador de una parte y la Tesorería General de la Seguridad Social de otra.

El convenio especial tiene como objeto la cobertura de las prestaciones correspondientes a invalidez permanente, muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y servicios sociales.

Requisitos

El principal requisito asociado generalmente (aunque puede haber excepciones) para poder suscribir un convenio especial es el de haber cotizado previamente al menos 1.080 días, en un plazo de 12 años anteriores al momento en el que se cesó de cotizar en alguno de los regímenes de Seguridad Social.

No obstante, este requisito puede eximirse en determinadas circunstancias, por lo que conviene consultar la legislación específica de esta materia.

Cotización

Como hemos dicho, la cotización en los convenios especiales es a cargo exclusivo del trabajador.

En el momento de suscribir el convenio especial el interesado podrá elegir cualquiera de las siguientes bases de cotización mensuales:

- a) La base máxima de cotización por contingencias comunes del grupo de cotización correspondiente a la categoría profesional del interesado o en el régimen en que estuviera encuadrado, en la fecha de baja en el trabajo determinante de la suscripción del convenio especial, siempre que haya cotizado por ella al menos durante veinticuatro meses, consecutivos o no, en los últimos cinco años.
A opción del interesado que la hubiere elegido, esa base máxima podrá incrementarse en cada ejercicio posterior a la baja en el trabajo en el mismo porcentaje en que se aumente la base máxima del grupo de cotización correspondiente a su categoría profesional, a efectos de conformar la base de cotización para el convenio especial a que se refiere ese apartado.
- b) La base de cotización que sea el resultado de dividir por 12 la suma de las bases por contingencias comunes por las que se hayan efectuado cotizaciones, respecto del trabajador solicitante del convenio especial, durante los doce meses consecutivos anteriores a aquel en que haya surtido efecto la baja o se haya extinguido la obligación de cotizar y que sea superior a la base mínima a que se refiere el apartado siguiente (c).
De tener acreditado un período de cotización inferior a doce meses, esta base estará constituida por el resultado de multiplicar por 30 el cociente de dividir la suma de las bases de cotización entre el número de días cotizados.
- c) La base mínima de cotización vigente, en la fecha de efectos del convenio especial, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- d) Una base de cotización que esté comprendida entre las bases determinadas conforme a lo dispuesto en los apartados a), b) y c) anteriores.

Para determinar la cuota a ingresar se aplicará a la base correspondiente el tipo único de cotización vigente con carácter general (28,30%), y el resultado obtenido se multiplicará por el coeficiente que corresponda en función con la acción protectora dispensada por el convenio especial. El producto de todo ello será la cuota a ingresar.

En este último sentido, el coeficiente que se aplica con carácter general es el 0,94, y corresponde con la cobertura de todas las prestaciones derivadas de contingencias comunes, a excepción de los subsidios por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, maternidad y paternidad. No obstante, existe una amplia variedad de situaciones que permiten otros coeficientes por lo que se aconseja la consulta de la legislación específica de esta materia.

6.2. Protección de Seguridad Social en los contratos a tiempo parcial y fijos discontinuos

En el ámbito de la Seguridad Social se aplica la misma normativa a los dos colectivos¹¹. Estos trabajadores están protegidos frente a la totalidad de situaciones y contingencias que se hallen previstas con carácter general en el respectivo régimen de la Seguridad Social en el que figuren encuadrados, con algunas particularidades y condiciones que pasamos a comentar.

Para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y maternidad, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.

$$\text{Nº de horas trabajadas} / 5 = \text{Días teóricos}$$

El periodo mínimo exigible para acceder a las prestaciones, excepto para la jubilación y la incapacidad permanente, debe estar comprendido dentro de un lapso de tiempo inmediatamente anterior al hecho causante; este lapso se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente.

Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización se les aplicará el multiplicador de 1,5; resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los periodos mínimos de cotización.

$$\text{Días Teóricos} \times 1,5 = \text{Días acreditados de cotización}$$

6.3. Reconocimiento de pensiones para trabajadores migrantes

Los trabajadores, tanto españoles como extranjeros, que han desarrollado su carrera profesional en diferentes países pueden beneficiarse de los convenios internacionales que España tiene suscritos con otros países para colaborar en la extensión de la protección que ofrece la Seguridad Social.

¹¹ Para un análisis jurídico más exhaustivo cabe remitirse a la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, así como al Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

Con carácter general, la principal característica de este tipo de colaboración consiste en el hecho de que un trabajador que cotice en diferentes países puede «totalizar» todos los periodos que haya trabajado a la hora de pedir la pensión de jubilación, de modo que cada país tendrá en cuenta la suma de años cotizados en total y, aplicando su propia legislación, calculará la cuantía de la pensión y pagará al trabajador la parte proporcional a los años cotizados en el país del que se trate en concreto.

Hemos de distinguir dos planos diferenciados para explicar el alcance y mecánica de este tipo de acuerdos de coordinación.

Trabajadores empleados en la Unión Europea

De un lado, los trabajadores que han estado empleados en la Unión Europea se rigen por los reglamentos comunitarios de coordinación de Seguridad Social¹², cuyo ámbito de aplicación comprende los 27 Estados de la UE (Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, República Checa, Chipre, Dinamarca, Eslovaquia, Eslovenia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, Rumanía y Suecia), más los propios del Espacio Económico Europeo (Islandia, Liechtenstein y Noruega) y Suiza.

El mecanismo para coordinar los sistemas de Seguridad Social establecidos en los correspondientes reglamentos comunitarios se aplica a las siguientes prestaciones de Seguridad Social:

- Las prestaciones de enfermedad (asistencia sanitaria e incapacidad temporal).
- Las prestaciones de maternidad y de paternidad asimiladas.
- Las prestaciones de invalidez.
- Las prestaciones de vejez.
- Las prestaciones de supervivencia.
- Las prestaciones de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional.
- Los subsidios de defunción.
- Las prestaciones de desempleo.
- Las prestaciones de prejubilación.
- Las prestaciones familiares.

Trabajadores empleados en países no miembros de la Unión Europea

Para aquellos trabajadores que han estado empleados en países que no son miembros de la Unión Europea, España mantiene convenios bilaterales en materia de Seguridad Social con los siguientes:

¹² Reglamento (CEE) núm. 1408/1971 y núm. 574/1972 y Reglamento (CE) núm. 883/2004 y núm. 987/2009.

Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Canadá (excepto Quebec), Chile, Colombia, República Dominicana, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela. El alcance y mecánica de dichos convenios puede ser bastante diferente, por lo que conviene analizar cada uno de los casos en concreto.

Además, España ha suscrito el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social, que actualmente se halla en la última fase de ratificación y que permitirá extender la acción protectora de la Seguridad Social a la mayoría de Estados miembros de la comunidad Iberoamericana, totalizando los periodos cotizados incluso en tres o más Estados que hayan suscrito dicho convenio. Hemos de tener en cuenta, sin embargo, que este convenio multilateral se limita a las prestaciones de carácter contributivo de invalidez, vejez, supervivencia, y accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; si bien se prevé la posibilidad de que dos o más Estados, mediante acuerdos bilaterales, puedan ampliar el ámbito de prestaciones.

Anexo. Vocabulario básico de Seguridad Social

A la parte

Sistema de retribución típico en el sector pesquero donde de un «monte mayor», constituido por el importe bruto de la pesca, se deducen los beneficios del empresario y determinados gastos, quedando un «monte menor», que se distribuye entre los pescadores según el rol y en proporción a la parte acordada.

Abandonados (hijos)

Los menores de 18 años, o mayores con minusvalía igual o superior al 65%, y hayan sido abandonados por sus padres, siempre que no se encuentren en régimen de acogimiento familiar, pueden ser beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor acogido a cargo.

Accidente de trabajo

Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena. En el trabajo por cuenta propia de los Regímenes Especiales Agrario, de Trabajadores Autónomos y de Trabajadores del Mar, se entenderá como 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 del régimen especial. La ley establece, además, diversas consideraciones y presunciones para determinar el concepto de accidente de trabajo.

Accidente no laboral

Lesión o alteración de la salud derivada de accidente siempre que éste no sea consecuencia del trabajo realizado. Le corresponde la acción protectora en la misma forma que en la enfermedad común, sin exigencia de periodo previo de cotización, salvo para acceder a pensiones de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, o de muerte y supervivencia, desde situaciones de no-alta.

Acción civil

Derecho subjetivo público, anterior al proceso, a una tutela jurisdiccional específica, y referido a un interés jurídico concreto, que conceden las leyes para pedir la intervención de los órganos competentes del Poder Judicial.

Acción positiva

En Derecho comunitario, medidas dirigidas a un grupo determinado, con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resul-

tantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes (denominadas, a veces, «discriminación positiva»).

Acción protectora

Comprende el conjunto de prestaciones, en dinero o en especie, que el sistema de la Seguridad Social establece para prevenir, reparar o superar los estados de necesidad nacidos o derivados de las contingencias o situaciones sufridas por los sujetos protegidos y determinadas en la ley.

Acogimiento

Institución que tiene como fin la protección necesaria para la guarda de los menores en situación de desamparo, o por solicitud de padres y tutores, en circunstancias graves. Es una de las situaciones protegidas, mediante el subsidio por maternidad, durante los periodos de descanso que con motivo del acogimiento disfruten los trabajadores, abonándose el equivalente al 100% de la base reguladora. Se protege tanto el acogimiento preadoptivo como el permanente, e incluso el provisional.

Acta de infracción

Documento según modelo oficial que inicia el procedimiento sancionador, redactado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el que se constatan determinados hechos con incumplimientos de normas laborales o de Seguridad Social.

Acta de liquidación

Documento redactado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que inicia la tramitación de expedientes liquidatorios por deudas de Seguridad Social (faltas de afiliación y alta, diferencias de cotización, etc.).

Actividad económica

Cada uno de los distintos códigos representativos de la actividad realizada, recogidos en la clasificación nacional de actividades económicas (CNAE-93).

Adopción

Acto jurídico por el que se concede la patria potestad sobre un menor, creando vínculos jurídicos de parentesco análogos a la filiación.

Afiliación

Inscripción del trabajador en el Registro de la Seguridad Social, obligatoria para las personas incluidas en su campo de aplicación y única para la vida de las mismas para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y las bajas en los distintos regímenes que la integran.

Afiliado

Persona identificada con un número de Seguridad Social que ha iniciado una actividad encuadrable en un régimen del sistema de la Seguridad Social.

Agravación de la incapacidad permanente

Hasta el cumplimiento de la edad de 65 años del incapacitado permanente (salvo que la causa de la incapacidad provenga de enfermedad profesional), la Administración, el interesado, las entidades colaboradoras o los empresarios responsables de las prestaciones pueden promover la revisión por agravación del estado incapacitante, conforme al procedimiento establecido.

Alta

Comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social de la incorporación de un trabajador a una actividad que le convierte en un sujeto protegido del sistema de Seguridad Social.

Alta a efectos económicos

Se denomina así al alta que expiden los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social (generalmente en los Equipos de Valoración de Incapacidades –EVI–) cuando realizan un reconocimiento médico del trabajador en los 12 primeros meses de duración de una patología. Dicha alta se expide sólo a efectos económicos, es decir a los efectos de que el trabajador deje de percibir la prestación económica por incapacidad temporal, puesto que son los servicios públicos de salud quienes en los 12 primeros meses de una patología son los competentes para reconocer altas y bajas médicas.

Alta de oficio

La que se produce como consecuencia de una actuación inspectora.

Alta en la Seguridad Social

Comunicación obligatoria que debe hacer el empresario, respecto de los trabajadores a su servicio o en su caso el trabajador, ante la Seguridad Social cuando un trabajador ingresa en la empresa o inicia el trabajo por cuenta propia, respectivamente.

Alta inicial

La que establece la primera relación del trabajador con el sistema de la Seguridad Social.

Alta médica

Declaración médica, mediante el parte médico de alta, en las situaciones de incapacidad temporal, tras el reconocimiento del trabajador, que establece la plena aptitud para el trabajo. También se producen altas médicas de asistencia sanitaria o al agotamiento del plazo máximo de duración de la incapacidad temporal, a los efectos de iniciar la instrucción de un procedimiento de incapacidad permanente. El parte médico de alta es expedido por el facultativo del servicio público de salud, del INSS o de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

Baja en la Seguridad Social

Comunicación obligatoria que debe hacer el empresario cuando un trabajador cesa en la empresa o el trabajador por cuenta propia cuando éste cesa en su actividad profesional.

Baja médica

Declaración médica, mediante el parte médico de baja, expedido por el facultativo del servicio público de salud, o de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que determina la baja en el trabajo y, en su caso, el derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.

Baremo de indemnizaciones

Cuadro que recoge tanto las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, suponen una disminución o alteración de la integridad física del trabajador, como las indemnizaciones a tanto alzado que corresponden a cada una de ellas.

Baremo para determinar el grado de minusvalías o enfermedad crónica

Cuadro de valoraciones de factores físicos, psíquicos o sensoriales para la determinación de los grados de minusvalía o enfermedad crónica, a efectos de la pensión de invalidez (modalidad no contributiva), de la asignación económica por hijo o menor a cargo y de otras medidas de protección.

Base de cotización

Cuantía establecida por la ley, que, salvo excepciones, debe coincidir con el salario real, sobre la que se aplica el porcentaje o tipo de cotización y, como resultado, se obtiene la cuota a ingresar a la Seguridad Social.

Base reguladora

Es uno de los factores que intervienen en el cálculo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social y consiste en fijar una cuantía u obtener un resultado a través de una fórmula de cálculo –determinada en función de las bases por las que se hayan efectuado las cotizaciones durante los periodos que se señalan para cada prestación–, a la que se aplican los porcentajes señalados para cada una de las prestaciones económicas, obteniendo así el importe final a percibir por el beneficiario.

Bases mínimas y máxima de cotización

Importes mínimo y máximo entre los que han de estar, en todo caso, las bases de cotización para contingencias comunes, en función del grupo de cotización al que corresponda la categoría profesional del trabajador.

Beneficiarios de prestaciones

Trabajadores, familiares de los mismos u otras personas determinadas en la ley o en las normas reglamentarias a quienes corresponde una prestación de la Seguridad Social.

Bonificaciones de edad

La edad de jubilación se rebaja en un periodo equivalente al que resulte de aplicar al periodo de tiempo efectivamente trabajado en determinadas categorías y especialidades profesionales (por su peligrosidad, toxicidad, insalubridad, etc.), unos coeficientes conforme a escalas establecidas. (Por ejemplo, 10 años como picador de minería del carbón permitirían rebajar 5 años –coeficiente de 0,50– la edad de 65 para poder jubilarse y, por tanto, el trabajador causaría la pensión a los 60 años reales o 65 ficticios).

Además, el periodo de tiempo en que resulte rebajada la edad de jubilación del trabajador se computa como cotizado a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión.

Bonificaciones en la cotización

Reducción de las cuotas por disposición legal. Ver deducciones.

Buena fe

Principio general del Derecho que debe regir la actuación de la Administración Pública y las relaciones laborales de empresarios y trabajadores. En general, los derechos deben ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe.

Cabeza de familia

Expresión en desuso, por la que se designa al empleador, titular o persona física que ostenta la representación del hogar en el que presta servicios remunerados, con carácter exclusivo y permanente, el trabajador que resulta incluido en el campo de aplicación del Régimen Especial de Empleados de Hogar.

Caducidad

Decadencia o pérdida del derecho al percibo de las prestaciones en el plazo previsto al efecto (un año desde la notificación de la concesión en las prestaciones a tanto alzado y un año en las prestaciones periódicas desde el vencimiento de la mensualidad). El plazo no admite interrupción.

Caja única

Principio básico del sistema de la Seguridad Social, declarado por la ley, que centraliza en la Tesorería General de la Seguridad Social la gestión recaudatoria de los recursos y la custodia de los fondos, valores y créditos.

Calidad

Conjunto de conceptos y prácticas que la empresa debe poner en marcha para lograr una mayor satisfacción de sus clientes con su producto o servicio.

Calificación de la incapacidad permanente

Declaración de la situación de incapacidad permanente, efectuada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social a través de sus órganos, a los efectos del reconocimiento de las prestaciones económicas. La incapacidad permanente se clasifica con arreglo a los grados de parcial para la profesión habitual, total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo y gran invalidez.

Campo de aplicación

Conjunto de actividades que al ser ejercidas por un trabajador determinan la inclusión en cada uno de los distintos regímenes que conforman el sistema de la Seguridad Social. Es la consideración del ámbito subjetivo al que se extiende el sistema de la Seguridad Social. Con la meta final que establece el artículo 41 de la Constitución de «...un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos...», el actual sistema de la Seguridad Social delimita el campo de aplicación de quienes realizan una actividad profesional en una serie de regímenes.

Cantidad a tanto alzado

Prestación económica no periódica que se paga de una sola vez, por las contingencias y situaciones de necesidad determinadas reglamentariamente (lesiones permanentes no invalidantes, incapacidad permanente parcial, indemnización especial a tanto alzado por fallecimientos a causa de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, etc.).

Capacidad procesal

Aptitud para comparecer, actuar e intervenir en actos procesales ante los juzgados y tribunales de Justicia. Habilita a quien la tiene para poder actuar eficazmente en el proceso.

Capital coste de renta o pensión

Valor actual de las pensiones, calculado con tablas de mortalidad y tasa de interés aprobados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración. Su importe es ingresado en la TGSS por la entidad o empresario responsable.

Capitalización (sistema de)

Sistema de financiación de las prestaciones de Seguridad Social por el que la cuantía de las pensiones y subsidios se calculan capitalizando las aportaciones individuales del trabajador a lo largo de su vida laboral.

Carencia

Periodo mínimo de cotización exigido salvo excepciones, entre otros requisitos, para tener derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

Cartas de servicios

Documentos a disposición del público donde se resumen los servicios prestados y los compromisos de calidad asumidos por cada organismo en la prestación de los mismos.

Casación para la Unificación de Doctrina (recurso de)

Recurso de carácter extraordinario mediante el cual se unifica la doctrina de sentencias dictadas en suplicación por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, cuando sobre idéntica cuestión han dictado sentencias contradictorias entre sí.

Casación (recurso de)

Recurso extraordinario contra las resoluciones expresamente previstas y por los motivos señalados en la ley, que tiene como finalidad el control de la aplicación de la ley hecha por los tribunales de instancia y crear doctrina jurisprudencial, unificando criterios dispares, así como velar por el cumplimiento de las garantías constitucionales en la tramitación de los procesos.

Categoría profesional

Es el grupo al que pertenece cada uno de los trabajadores y que se identifica por unas características que se dan en un determinado grupo de trabajadores.

Causahabiente

Persona que ha sucedido o se ha subrogado por cualquier título en el derecho de otra u otras.

Causante

Persona de quien proviene el derecho que alguien tiene (derechohabiente o causahabiente).

CCC-Código Cuenta Cotización

Es el número de registro o inscripción con el que se identifica a un empresario por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social.

CCC Convencional

Es el número que identifica una determinada situación o derecho dentro del fichero de empresarios del sistema de la Seguridad Social.

CCC Principal

Es el número único de inscripción que la Tesorería General asigna al empresario, sea individual o colectivo, para su identificación en el respectivo régimen del sistema de la Seguridad Social en el momento de iniciar su actividad laboral en cualquier lugar del territorio nacional.

CCC Reales

Son el total de números de códigos de cuenta que se asigna a cada empresario para identificar las distintas actividades y regímenes en los que se tiene que figurar dentro del sistema de la Seguridad Social.

Deducciones

Son las reducciones en las liquidaciones de cuotas, mediante corrección de la base, minoración del tipo, reducción o bonificación de la cuota, autorizados por norma legal o reglamentaria. Sólo pueden aplicarse por los responsables del pago que se encuentren al corriente con la Seguridad Social en el momento de la concesión de tales beneficios.

Deformidades

(Véase «Indemnizaciones por lesiones»).

Defunción (subsido por)

(Véase «Auxilio por defunción»).

Demanda judicial

Escrito por el que se solicita la tutela judicial, formulando una petición concreta ante un órgano jurisdiccional, iniciándose el procedimiento correspondiente.

Dependencia

Situación de necesidad asistencial por parte de otra persona para los actos esenciales de la vida y comunicación con los demás.

Desaparecidos

Los trabajadores que hayan desaparecido con ocasión de un accidente, sea o no de trabajo, en circunstancias que hagan presumible su muerte, y sin que se hayan tenido noticias durante los 90 días naturales siguientes al del accidente, podrán causar pensiones de muerte y supervivencia, salvo el subsidio de defunción, con efectos retroactivos a la fecha del accidente.

Descanso por maternidad

Permiso laboral o de inactividad en el trabajo por cuenta propia, que da lugar a la situación protegida por causa de parto, adopción y acogimiento (tanto preadoptivo como permanente o provisional), de duración tasada por la ley, que atribuye el derecho a un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora. El padre puede disfrutar, simultánea o sucesivamente, de este descanso en las condiciones que se establecen reglamentariamente.

Desempleo

Situación protegida de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo

o ven reducida su jornada de trabajo, y que atribuye un posible derecho a prestaciones económicas, bien como prestación o como subsidio.

Devolución de cuotas

Derecho que asiste a las personas obligadas a cotizar cuando han ingresado cantidades indebidas, siempre que se reclame dentro de los 4 años a contar del día siguiente al ingreso de las cuotas.

Devolución de ingresos indebidos

Restitución total o parcial al sujeto obligado de las cuotas ingresadas por error, en los términos y supuestos fijados reglamentariamente. El derecho a la devolución caduca a los 4 años a contar desde el día siguiente al ingreso de las cuotas.

Días hábiles

En los procedimientos administrativos, cuando los plazos se señalen por días, se entiende que éstos son hábiles, excluyendo del cómputo los domingos y los declarados festivos. En los procesos judiciales son, además, inhábiles todos los días del mes de agosto, excepto para actuaciones judiciales que se declaren urgentes por las leyes procesales.

Directiva comunitaria

Acto motivado, emanado del Parlamento Europeo y el Consejo conjuntamente, del Consejo o de la Comisión, que obliga al Estado miembro destinatario en cuanto al resultado que debe conseguirse, dejando a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios.

Discapacidad

Cualidad de una persona que tiene impedida o entorpecida alguna de las actividades cotidianas consideradas normales, por alteración de sus funciones físicas o intelectuales.

Divorcio

Extinción de matrimonio que a efectos de la Seguridad Social no extingue el derecho a pensión de viudedad, procediendo en caso de múltiples vínculos el prorrateo de la prestación de viudedad entre distintos beneficiarios y en función al tiempo de convivencia.

Documento de afiliación

El facilitado a cada sujeto protegido en el momento de su incorporación a la Seguridad Social y que acredita la condición de afiliado.

Documento de cotización

Impresos que sirven para la determinación e ingreso de las cuotas de Seguridad Social, que han de cumplimentarse conforme a las instrucciones establecidas.

Drogodependientes

Las personas que hubiesen concluido un tratamiento de deshabituación de su drogodependencia y no tengan derecho a la prestación por desempleo pueden ser beneficiarios del subsidio por desempleo en los casos que determina la Ley General de Seguridad Social.

Edad

Tiempo transcurrido desde el nacimiento de una persona hasta un día determinado que incide en la inclusión en el campo de aplicación de los regímenes del sistema, así como en el derecho a prestaciones por incapacidad permanente, jubilación, orfandad, protección familiar, etc.

Edad legal de jubilación

Es la edad mínima de 65 años para causar derecho a la pensión de jubilación. Puede, no obstante, anticiparse en ciertos supuestos con aplicación de porcentajes de reducción de la cuantía de la pensión (coeficientes reductores), y por actividades profesionales consideradas tóxicas, peligrosas o insalubres (trabajadores del mar, personal de vuelo de trabajos aéreos, mineros y otros), por tratarse de trabajadores minusválidos o en supuestos de jubilación especial a los 64 años.

Ejecución de sentencia

Solicitud al órgano judicial para que se lleve a efecto lo declarado en el fallo.

Elección de médico

Derecho que asiste al beneficiario para elegir facultativo de los servicios públicos de salud en los casos reconocidos por los reglamentos.

Embarazo

(Véase «Riesgo durante el embarazo»).

Empleados de hogar

Trabajadores que, en territorio nacional, se dediquen a prestar servicios exclusivamente domésticos para uno o varios cabezas de familia, en el domicilio en que éstos habitan y percibiendo por ello una remuneración, quedando incluidos por ello en el campo de aplicación del Régimen Especial de los Empleados de Hogar.

Empresa

A efectos de la Seguridad Social, toda persona natural o jurídica, pública o privada, por cuya cuenta trabajen las personas incluidas en el campo de aplicación de cualquier régimen de Seguridad Social que incorpore a trabajadores sujetos a su poder de dirección y organización.

Empresa de dimensión comunitaria

Toda empresa que ocupe 1.000 o más trabajadores en los Estados miembros, y

por lo menos en dos Estados miembros diferentes emplee 150 o más trabajadores en cada uno de ellos.

Empresario

Toda persona natural o jurídica, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a la que prestan servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta ajena, las personas incluidas en el campo de aplicación de cualquier régimen de la Seguridad Social.

Enfermedad común

Alteración de la salud que no tenga la condición de accidente no laboral, accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Enfermedad profesional

La contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades especificadas como causantes de la misma en el cuadro de Enfermedades Profesionales aprobado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indican para cada enfermedad profesional.

En el trabajo por cuenta propia de los Regímenes Especiales Agrario, Autónomos y de Trabajadores del Mar, se entenderá como enfermedad profesional la contraída como consecuencia directa e inmediata del trabajo que se realiza y que determina la inclusión en el régimen especial.

Entidad de AT

Entidad por la que se opta sea cubierto el riesgo de accidente de trabajo.

Entidad de AT y EP

Entidad por la que se opta sea cubierto el riesgo de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Entidades gestoras

Entidades públicas con personalidad jurídica que, bajo la dirección y tutela de los respectivos departamentos ministeriales, efectúan la gestión y administración de las prestaciones y servicios que son competencia de la Seguridad Social. Tienen tal carácter el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), el Instituto Social de la Marina (ISM) y el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO).

Epígrafe

Número ordinal que en la Tarifa de Primas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se aplica a cada una de las descripciones de trabajo en las distintas actividades económicas, a la vez que se señalan los porcentajes de aplica-

ción a la base de cotización para tales contingencias para el cálculo de las cuotas. La cotización por epígrafe se realizó hasta el 31 de diciembre de 2006.

Equidad

Cualidad que mueve a dar a cada uno lo que se merece.

Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI)

Órgano colegiado formado por distintos profesionales, existente en cada Dirección Provincial del INSS (excepto en las de Cataluña), que tiene como función, entre otras, examinar la situación de incapacidad del trabajador y formular al director provincial el dictamen-propuesta, preceptivo y no vinculante, en materia de anulación o disminución de la capacidad para el trabajo, la procedencia o no de revisión, la determinación del carácter común o profesional de la enfermedad, etc.

Error de diagnóstico

Equivocación sufrida al calificar la enfermedad que da lugar a la incapacidad permanente y que puede fundar su revisión en cualquier momento, en tanto el interesado no haya cumplido la edad mínima para acceder al derecho a la pensión de jubilación.

Escala para abono de años y días de cotización, según edad

Para determinar el número de años de cotización y aplicar el porcentaje del que depende la cuantía de la pensión de jubilación, al número de días cotizados en la vida laboral se suma el número de años y fracciones de año que correspondan al trabajador, según la edad que tuvo cumplida el 1 de enero de 1967, de acuerdo con una escala establecida. Ésta asigna 250 días a quienes en esa fecha tuviesen 21 años y, partiendo de dicha edad, va aumentando en igual proporción –250 días– por cada año más de edad.

Estado competente

El Estado miembro en cuyo territorio se encuentra la institución competente.

Familia numerosa

En términos generales, se entiende por familia numerosa la integrada por uno o dos ascendientes con tres o más hijos, sean o no comunes. No obstante, la ley equipara a familia numerosa las familias constituidas en otros términos y establece las condiciones para reconocer y mantener el derecho a ostentar la condición de familia numerosa y, en función del número de hijos u otras consideraciones, las clasifica en categoría especial y general.

Favor de familiares (prestaciones)

Prestación (pensión o subsidio) establecida en favor de ciertos familiares del trabajador o pensionista fallecido que han convivido con él y bajo su dependencia económica.

Fecha de alta inicial

Fecha en que el trabajador figura incluido por primera vez en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.

Fecha de presentación

Fecha en que se comunica el inicio de la actividad laboral a la Tesorería General de la Seguridad Social, por cualquiera de los medios admitidos en derecho.

Fecha efecto alta

Fecha desde cuando surtirá efectos el alta y que será desde el inicio de la actividad siempre que se solicite en plazo reglamentario.

Fecha efecto baja

Fecha desde cuando surtirá efectos la baja en el correspondiente régimen de la Seguridad Social.

Fecha real alta

Fecha en que se produce el inicio de la actividad en la empresa.

Fecha real baja

Fecha en que se produce el cese de la actividad en la empresa.

Fijo discontinuo

Es el trabajador con un contrato por tiempo indefinido de fijo-discontinuo que se concierta para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. A los supuestos de trabajos discontinuos que se repitan en fechas ciertas les será de aplicación la regulación del contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido. Los trabajadores fijos-discontinuos deben ser llamados en el orden y la forma que se determine en los respectivos convenios colectivos, pudiendo el trabajador, en caso de incumplimiento, reclamar en procedimiento de despido.

Fines de la Seguridad Social

Objetivo de la Seguridad Social que consiste en proporcionar al trabajador y a los familiares o asimilados que tuviera a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones previstas por la ley.

Fondo de Garantía Salarial

Organismo autónomo, dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración, con personalidad jurídica y capacidad de obrar, que tiene como fines abonar a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios.

Fondo de pensiones

Instrumentos de previsión voluntaria, complementaria de las prestaciones de la Seguridad Social, por los cuales una persona contrata, con determinadas entidades administradoras reconocidas, el derecho a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad y orfandad mediante la capitalización de las aportaciones periódicas realizadas a lo largo de su vida. Los fondos de pensiones son patrimonios creados al exclusivo objeto de dar cumplimiento a planes de pensiones, cuya gestión, custodia y control se realizan de acuerdo con la ley.

Fondo de reserva

Caja o previsión de recursos constituida por los excedentes de cotizaciones para atender las necesidades futuras del sistema de la Seguridad Social.

Formación para Trabajadores del Mar

Actividades formativas (regladas y profesionales) que lleva a cabo el Instituto Social de la Marina dedicadas a los trabajadores del mar.

Fraccionamiento de cuotas

Acción o efecto de fraccionar las cuotas de la Seguridad Social. No es lo mismo que aplazamiento, que es una demora en cuanto al pago de las mismas.

Gerencia de informática de la Seguridad Social

Con naturaleza de servicio común de la Seguridad Social, depende funcionalmente de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, de cada entidad gestora de la Seguridad Social, de la Intervención General de la Seguridad Social y de la Tesorería General de la Seguridad Social, respecto de los programas y proyectos que afecten a su competencia respectiva.

Sus actuaciones se ajustarán a las directrices establecidas por el Consejo General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones de la Seguridad Social. Tiene atribuidas, entre otras, las funciones de elaboración y proposición de los planes directivos de sistemas de tecnologías de la información y de las telecomunicaciones; la propuesta de creación, desarrollo y modificación de los sistemas de información; la creación, custodia y administración de las bases de datos corporativas del sistema, así como los sistemas de seguridad y de confidencialidad, etcétera.

Gestión centralizada

Autorización que la Tesorería General de la Seguridad Social concede a empresas con centros de trabajo en varias provincias para que realicen en una sola determinada gestiones administrativas relacionadas con la cotización-recaudación.

Grados de la incapacidad permanente

Distintos estados de la reducción de la capacidad de trabajo del interesado, que

pueden constituir incapacidad parcial, total, absoluta y de gran invalidez, y que pueden atribuir derechos a prestaciones de diversa cuantía.

Gran invalidez

Incapacidad permanente cuando, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, se necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. Tendrá derecho a la pensión por incapacidad permanente absoluta, incrementada en un 50%, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda.

Grupo de cotización

Cada uno de los grupos en los que se clasificaron, a efectos de cotización a la Seguridad Social, las categorías profesionales existentes en las distintas reglamentaciones de trabajo.

Hecho causante

Se entiende por hecho causante de una prestación aquel que da lugar a la realización de la contingencia o situación protegida y que ha sido fijado por la ley o por el reglamento en fecha determinada (por ejemplo, la muerte para la pensión de viudedad, el cumplimiento de la edad y el cese en el trabajo para la pensión de jubilación, etc.).

Horas complementarias

Aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, en los convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior. Están sujetas a reglas particulares.

Horas extraordinarias

Aquellas horas de trabajo que se realicen, con carácter voluntario, sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo. Se puede optar, mediante convenio colectivo o contrato individual, entre abonarlas o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. Su número no puede ser superior a ochenta al año, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

Huelga

Derecho básico de los trabajadores que causa la suspensión del contrato de trabajo y, por consiguiente, de las obligaciones recíprocas de trabajar y de abonar la remuneración, así como de la obligación de cotizar. El trabajador permanece en situación de alta especial.

Huérfanos

Los hijos, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación, que al fallecer sus progenitores, el padre y la madre, o uno de los dos, tienen derecho a la pensión de orfandad cuando reúnen la edad y condiciones que se determinan legalmente.

Identificador de personas físicas (IPF)

Identificador de personas físicas que podrá corresponderse con un documento nacional de identidad, pasaporte, permiso de trabajo, etc.

IGSS (Intervención General de la Seguridad Social)

Centro directivo de la administración de la Seguridad Social con competencias de contabilidad y control financiero del sistema de la Seguridad Social.

Imprescriptibilidad

Derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación y de las prestaciones por muerte y supervivencia, con excepción del auxilio por defunción, que no se extingue por el transcurso del tiempo, sin perjuicio de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

IMERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales)

Entidad gestora, con naturaleza pública y capacidad jurídica, para la gestión de las pensiones de invalidez y jubilación en sus modalidades no contributivas (y ejecutada por las comunidades autónomas); así como de los servicios complementarios de las prestaciones del sistema de la Seguridad Social, además de otras competencias en materia de migraciones.

In itinere

Expresión latina, por la cual se considera accidente de trabajo el que sufra el trabajador por cuenta ajena al ir o al volver del lugar de trabajo. En el Régimen Especial de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos no se considera accidente de trabajo esta circunstancia.

Incapacidad permanente

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, y que puede causar derecho a una prestación de cuantía variable según el grado de la incapacidad (parcial, total, absoluta o gran invalidez). Es causa de extinción de la relación laboral, salvo en el caso de incapacidad permanente parcial y cuando, en incapacidad permanente total, se declare la suspensión de la relación laboral, con reserva de puesto de trabajo.

Incapacidad permanente absoluta

La que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio. La pensión es del 100% de la base reguladora.

Incapacidad permanente parcial

La que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. La prestación consiste en una cantidad a tanto alzado.

Incapacidad permanente total

La que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. Atribuye derecho a una prestación del 55% de la base reguladora, si bien en determinadas circunstancias puede incrementarse en un 20%, a partir de los 55 años.

Incapacidad temporal

Situación de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, que puede atribuir el derecho a un subsidio mientras se reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y se esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de 12 meses, prorrogables por otros 6 cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación. También es situación determinante de incapacidad temporal los periodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo, con una duración máxima de 6 meses prorrogables por otros 6, cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad. La incapacidad temporal es una de las causas de suspensión del contrato de trabajo.

Incompatibilidad de prestaciones

Principio general establecido por la ley, según el cual las prestaciones son incompatibles entre sí cuando coinciden en el mismo beneficiario, salvo que, legal o reglamentariamente, se disponga expresamente lo contrario; en tales casos se deberá optar por una de ellas. La incompatibilidad puede darse también entre una prestación y un trabajo por cuenta ajena o propia, en cuyo caso la prestación no puede percibirse mientras se realice el trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en algún régimen público de Seguridad Social.

Incompatibilidades

Impedimento legal para percibir determinadas prestaciones de Seguridad Social cuando se realizan trabajos o cuando se desempeña un puesto en el sector público.

Incremento del 20% en la pensión de incapacidad permanente total

Incremento de la pensión de los trabajadores calificados como incapacitados per-

manentes totales para su profesión habitual, cuando por su 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.

Indefensión

Situación producida por la negación total o parcial del derecho a ser oído y a defenderse en un procedimiento o en un juicio y que ocasiona al que la sufre un perjuicio real. Se anulan o restringen de manera injustificada las oportunidades de defensa de una parte en relación con la contraria, en trámite de alegaciones o de prueba.

Indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes

Prestación económica abonable, conforme a un baremo establecido, por una sola vez a causa de la existencia de lesiones permanentes no invalidantes.

Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM)

Se utiliza como indicador o referencia del nivel de renta que sirve para determinar la cuantía de determinadas prestaciones o para acceder a determinados beneficios, prestaciones o servicios públicos, sustituyendo al salario mínimo interprofesional en esta función, de forma obligatoria para el caso de las normas del Estado y de forma potestativa para el caso de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de las entidades que integran la Administración local.

INEM (Instituto de Empleo. Servicio Público de Empleo Estatal)

Organismo autónomo, adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, competente para gestionar las funciones y servicios derivados de las prestaciones de protección por desempleo y para declarar el reconocimiento, suspensión, extinción y readaptación de las prestaciones.

Información (derecho)

Derecho de los interesados y de las personas que acrediten un interés personal y directo a ser informados por los organismos de la Administración acerca de los datos a ellos referentes que obren en los mismos.

Inscripción de empresas

Acto administrativo, que debe ser solicitado obligatoriamente, por el cual las empresas pasan a formar parte e identificarse en el Registro a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades.

Institución competente

En Derecho comunitario es la institución a la cual el interesado esté afiliado en el momento de la solicitud de prestaciones; o la institución de la cual el interesado

tiene derecho a prestaciones o tendría derecho a prestaciones si residiera, o si el miembro o los miembros de su familia residieran en el territorio del Estado miembro donde se encuentra esta institución; o la institución designada por la autoridad competente del Estado miembro de que se trate.

Jubilación

Pensión vitalicia reconocida al trabajador que, una vez alcanzada la edad legal, cesa (o ya había cesado) en el trabajo, habiendo cumplido los requisitos exigidos. La edad ordinaria de jubilación está fijada legalmente a los 65 años. Existen distintas clases o tipos de jubilación.

Jubilación anticipada

Tiene este carácter la que se concede en ciertos casos antes de cumplir la edad legal de 65 años, con o sin aplicación de porcentajes de reducción de su cuantía. Así, en primer lugar, la edad ordinaria de jubilación (65 años) puede ser rebajada o anticipada en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica e insalubre, y así lo reconozca la normativa aplicable. En segundo lugar, la edad mínima puede ser reducida también en el caso de personas minusválidas en un grado de minusvalía igual o superior al 65%. Asimismo, pueden causar la pensión de jubilación, en virtud de normas de derecho transitorio, a partir de los 60 años, con aplicación de coeficientes reductores, los trabajadores que el 1-1-1967 (o fecha equivalente), o con anterioridad, tenían la condición, mutualista. Por último, puede reconocerse la pensión a partir de los 61 años a los trabajadores por cuenta ajena que acrediten, al menos, 30 años de cotización, habiendo estado inscritos 6 meses como demandantes de empleo y hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a ellos mismos.

Jubilación especial a los 64 años

Modalidad de jubilación que, como medida de fomento del empleo, permite rebajar la edad mínima de jubilación de 65 años a 64 a los trabajadores por cuenta ajena, sin la aplicación de coeficientes reductores, siempre que, simultáneamente a su cese, sean sustituidos por un trabajador inscrito como demandante de empleo, con un contrato a tiempo completo de una duración mínima de un año.

Jubilación gradual y flexible

Pensión de jubilación que, una vez causada, se compatibiliza con un trabajo a tiempo parcial, con la consecuente minoración de aquélla en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista.

Jubilación para mayores de 65 años

Cuando se accede a la pensión con más de 65 años, el trabajador podrá percibir un porcentaje adicional del 2% de la cuantía resultante por cada año completo que, en la fecha del hecho causante, haya cotizado desde el cumplimiento de los 65 años si tiene acreditados 35 de cotización; si no los tuviere aún, el año se computará a partir del momento en que los acredite.

Jubilación parcial

La iniciada después del cumplimiento de los 60 años (reales o ficticios, si existen bonificaciones), simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo celebrado con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. El contrato de relevo es obligatorio en tanto el jubilado no haya cumplido los 65 años.

Jurisdicción social

Orden jurisdiccional a quien la Ley Orgánica del Poder Judicial atribuye las competencias para conocer de las pretensiones que se susciten y tengan por fundamento material normas de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Juzgado de lo Social

Órgano jurisdiccional para conocer en primera y única instancia sobre las materias atribuidas a la jurisdicción social que no estén asignadas a órganos superiores (que son las atribuidas en primera instancia a los Tribunales Superiores de Justicia y a la Audiencia Nacional). En los Juzgados de lo Social se tratará tanto de la instancia como de la ejecución.

Lesiones permanentes no invalidantes

Las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y aparezcan recogidas en el baremo anejo a las disposiciones de desarrollo de la Ley General de la Seguridad Social; serán indemnizadas, por una sola vez, con las cantidades alzadas que en el mismo se determinan, por la entidad que estuviera obligada al pago de las prestaciones de incapacidad permanente, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa.

Limitación de cuantía de las pensiones

El importe inicial de las pensiones contributivas por cada beneficiario no podrá superar la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Asimismo, el importe de la revalorización anual de las pensiones contributivas no podrá determinar para éstas, una vez revalorizadas, un valor íntegro anual superior a la cuantía establecida en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, sumado, en su caso, al importe anual íntegro ya revalorizado de las otras pensiones públicas percibidas por su titular.

Límite de acumulación de recursos

Nivel de rentas o ingresos que establece la ley para determinar si una persona cumple o no el requisito de carecer de rentas o ingresos suficientes, a efectos de percibir una pensión de jubilación o de invalidez en modalidad no contributiva. Se considerará que existen rentas o ingresos insuficientes cuando la suma, en cómputo anual, de los mismos sea inferior al importe, también en cómputo anual, de la prestación.

Los límites de acumulación de recursos, en el supuesto de unidad económica, serán equivalentes a la cuantía, en cómputo anual, de la pensión, más el resultado de multiplicar el 70% de dicha cifra por el número de convivientes, menos uno. Cuando la convivencia, dentro de una misma unidad económica, se produzca entre el solicitante y sus descendientes o ascendientes en primer grado, los límites de acumulación de recursos serán equivalentes a dos veces y media de la cuantía que resulte de aplicar lo indicado anteriormente.

Maternidad

(Véase «Descanso por maternidad»).

Mejoras voluntarias

Aumento voluntario de las cotizaciones o de las prestaciones sociales en la forma y condiciones que autorizan las normas reglamentarias del Régimen General y de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

Migrantes

Personas que se desplazan de un país a otro para establecerse en él.

Minería del Carbón

Actividad de explotaciones mineras de carbón regulada, en determinados aspectos específicos, por el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

Minusválidos

Los trabajadores, y en general las personas que tienen disminuidas sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales, o padecen enfermedad crónica en grado igual o superior al 33%, pueden acceder a distintas prestaciones, según el grado padecido, en las modalidades contributiva y no contributiva, si reúnen los restantes requisitos exigidos legalmente, con independencia de otros beneficios.

Modalidad contributiva y no contributiva

Se aplican estos términos, en general, a las clases de las prestaciones según se calcule o no su importe sobre las cotizaciones efectuadas al sistema de la Seguridad Social. La modalidad contributiva tiene un carácter eminentemente profesional, destinada a la protección de los trabajadores, en tanto que la modalidad no contributiva se dirige a la protección de quienes, acreditando una situación de carencia o insuficiencia de recursos, no han cotizado nunca al sistema de la Seguridad Social o no han cotizado lo suficiente para acceder a prestaciones del nivel contributivo. La cuantía de las pensiones y asignaciones de la modalidad no contributiva se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Muerte y supervivencia

Los trabajadores en situación de alta, y en ciertos casos en no-alta, los subsidia- dos y los pensionistas pueden causar derecho, a su fallecimiento, a las siguientes prestaciones en favor de los familiares a su cargo:

- a) Un auxilio por defunción.
- b) Una pensión vitalicia de viudedad.
- c) Pensiones de orfandad.
- d) Indemnización especial a tanto alzado si el fallecimiento ha tenido lugar por acci- dente de trabajo o enfermedad profesional.
- e) Una pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal en favor de familiares.

Mutualidades de previsión social

Son entidades aseguradoras que ejercen una modalidad aseguradora de carácter voluntario complementaria al sistema de Seguridad Social obligatoria, mediante aportaciones a prima fija o variable de los mutualistas, personas físicas o jurídicas, o de otras entidades o personas protectoras.

En cuanto al ámbito de cobertura, en la previsión de riesgos sobre las personas las contingencias que pueden cubrir son las de muerte, viudedad, orfandad y jubila- ción, garantizando prestaciones económicas en forma de capital o renta. Asi- mismo, podrán otorgar prestaciones por razón de matrimonio, maternidad, hijos y defunción. Y podrán realizar operaciones de seguro de accidentes e invalidez para el trabajo, enfermedad, defensa jurídica y asistencia, así como prestar ayudas fami- liares para subvenir a necesidades motivadas por hechos o actos jurídicos que impidan temporalmente el ejercicio de la profesión.

Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social

Son asociaciones debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración que con tal denominación se constituyen, sin ánimo de lucro y con sujeción a las normas reglamentarias, por empresarios que asumen al efecto una responsa- bilidad mancomunada, con el principal objeto de colaborar en la gestión de la Segu- ridad Social, sin perjuicio de realización de otras prestaciones, servicios y de acti- vidades que les sean legalmente atribuidas. La colaboración en la gestión de la Seguridad Social comprenderá las siguientes actividades: la colaboración en la gestión de contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; la realización de actividades de prevención y recuperación; la colaboración en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contin- gencias comunes.

También pueden asumir la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del personal al servicio de los empresarios asociados, así como del subsidio por incapacidad temporal del Régi- men Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y de los trabajado- res por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

Necesidad

Carencia de las cosas que son necesarias cuya falta continuada puede acarrear riesgos o peligros.

Notificación

Acto por el que deben comunicarse al interesado las resoluciones y actos administrativos que afecten a sus derechos e intereses, en las condiciones y términos que se establecen por la ley.

Número de afiliación

El que la Tesorería General de la Seguridad Social asigna al trabajador, sea por cuenta ajena o propia, cuando causa alta inicial en la Seguridad Social. Tiene carácter vitalicio y único para el sistema de la Seguridad Social en todo el territorio nacional.

Número de la Seguridad Social (NSS)

Número que identifica a cada persona para su relación con el sistema y que asigna la Seguridad Social.

Ocupación

A efectos de la cotización por accidente de trabajo y enfermedades profesionales, la ocupación consiste en la realización de un trabajo, perfectamente identificado, común a muchas actividades cuyo riesgo es independiente de la actividad de la empresa.

Oficina virtual

Punto de atención al usuario en Internet a través del cual los ciudadanos, empresas y colaboradores de la Seguridad Social pueden realizar consultas y determinadas gestiones.

Oficinas recaudadoras

Son las entidades financieras y otros órganos o agentes autorizados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración para la recaudación de los recursos y su posterior ingreso en la TGSS (fundamentalmente bancos y cajas de ahorros).

Opción de IT

Opción que se ejerce para determinar la cobertura de la prestación económica de la incapacidad temporal.

Opción (derecho de)

Derecho a elegir entre dos prestaciones legalmente incompatibles.

Orfandad

Pensión que perciben los hijos del causante fallecido, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación, y los aportados al matrimonio por el cónyuge sobreviviente (si reúnen los demás requisitos exigidos), siempre que al fallecer el causante sean menores de dieciocho años o estén incapacitados para el trabajo y que aquél hubiera cubierto el período de cotización exigido, en su caso. En los casos en que el hijo del causante no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo los ingresos que obtenga en cómputo anual resulten inferiores al 75% del salario mínimo interprofesional, que se fije en cada momento, también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad siempre que, a la fecha de fallecimiento del causante, fuera menor de 22 años de edad, o de 24 si no sobreviviera ninguno de los padres.

Pacto de Toledo

Acuerdo político y social alcanzado en 1995 en el que se plasma el consenso de las fuerzas sociales y políticas sobre los problemas estructurales de la Seguridad Social y las principales reformas para solucionarlos a través de un proceso de negociación y acuerdo previos. Debe su nombre a la ciudad en la que se firmó, el 6 de abril de 1995.

Pago delegado

Forma de colaboración obligatoria consistente en el pago, por delegación de la entidad gestora, de las prestaciones correspondientes a la incapacidad temporal.

País de destino

País al que es desplazado un trabajador para la prestación de servicios.

País de origen

País desde el que se desplaza un trabajador para realizar actividad en España.

Parte (de altas y bajas en Seguridad Social)

Se usa en su acepción de comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social de alguna circunstancia por la que un sujeto protegido establece, cesa o varía su relación con el sistema de la Seguridad Social, con la denominación de parte de alta, parte de baja o parte de variación. Se realiza siempre en un modelo oficial establecido y editado por la Tesorería General de la Seguridad Social.

Parte médico

(Véase «Alta y baja médica»).

Participación en el control de la gestión de la Seguridad Social

Intervención de los sindicatos y organizaciones empresariales en el control y vigilancia de la gestión de las entidades gestoras por órganos colegiados existentes a

nivel estatal y provincial (véase «Consejo General del INSS y del ISM y Comisiones Ejecutivas»).

Parto

(Véase «Descanso por maternidad»).

Pensiones

Son prestaciones económicas de la Seguridad Social, de pago periódico y de duración normalmente vitalicia o hasta que el beneficiario alcance una edad determinada. Pueden ser de modalidad contributiva (cuando se reconoce el derecho en virtud de las cotizaciones efectuadas) y de modalidad no contributiva (cuando se carece de rentas o ingresos suficientes y se cumplen las restantes condiciones establecidas por la ley).

Periodo mínimo de cotización

(Ver «Carencia»).

Períodos de empleo

En Derecho comunitario, los períodos definidos o admitidos como tales por la legislación bajo la cual hayan sido cubiertos, así como todos los períodos asimilados en la medida en que sean reconocidos por esta legislación como equivalentes a los períodos de empleo.

Períodos de seguro

En Derecho comunitario, los períodos de cotización o de empleo, tales como se definen o admiten como períodos de seguro por la legislación bajo la cual han sido cubiertos o se consideran como cubiertos, así como todos los períodos asimilados en la medida en que sean reconocidos por esta legislación como equivalentes a los períodos de seguro.

Permiso parental

En Derecho comunitario, derecho individual –y, en principio, no transferible– de todos los trabajadores, hombres o mujeres, a ausentarse del trabajo por motivo de nacimiento o adopción de un hijo.

Persona a cargo

Persona que convive y depende económicamente del trabajador o beneficiario de una prestación y que puede atribuir mayor cuantía de la referida prestación (por ejemplo: complementos por mínimos en las pensiones de jubilación y viudedad).

Planes de pensiones

Se configuran como instituciones de previsión voluntaria y libre, que definen el derecho de las personas, a cuyo favor se constituyen, a percibir rentas o capitales por

jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez; de carácter privado; pueden o no ser complemento del preceptivo sistema de la Seguridad Social obligatoria, al que en ningún caso sustituyen. La norma establece el principio de no discriminación, garantizando el acceso como partícipe de un plan a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación.

Plazo reglamentario de ingreso

Es aquel en el que el sujeto obligado al pago de una deuda con la Seguridad Social debe proceder a dar cumplimiento a dicha obligación sin incurrir en mora. Forma parte del período voluntario de recaudación.

Pluriactividad

Situación del trabajador que desarrolla su trabajo en dos o más actividades que obligan a la inclusión en distintos regímenes de la Seguridad Social, por lo que ha de considerarse si reúne los requisitos que cada régimen tenga establecidos.

Pluriempleo

Situación del trabajador que desarrolla su actividad en dos o más empresas del mismo régimen. Tal situación debe comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social para que, si procede, efectúe la distribución de los límites de cotización entre las empresas afectadas. Las personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social no podrán estar incluidas por el mismo trabajo, con carácter obligatorio, en otros regímenes de Seguridad Social distintos de los que integran dicho sistema.

Prejubilación

Se denominan prejubilaciones a las situaciones en que quedan los trabajadores después de extinguirse su contrato de trabajo, sin haber alcanzado la edad de jubilación, a través de un expediente de regulación de empleo en el que se acuerdan una condiciones económicas con la empresa, que suelen incluir la percepción de ingresos regulares hasta la edad de jubilación y la financiación del convenio especial con la Seguridad Social.

Prelación de créditos

Orden de preferencia en el que deben abonarse los créditos de distintos acreedores de un solo deudor.

Prescripción

Lapso de tiempo, transcurrido el cual sin interrupción válida se extinguen los derechos y las acciones no ejercitadas.

Recargo de apremio

Es el porcentaje de recargo que se aplica a los recursos de la Seguridad Social que se ingresen después de iniciada la vía ejecutiva. Es incompatible con el recargo de mora.

Recargo en las prestaciones

Es el porcentaje de incremento (entre un 30 y un 50%) que recae sobre las prestaciones económicas derivadas de riesgos profesionales por haber existido falta de medidas de prevención de riesgos profesionales establecidas en las normas del orden social. El responsable del recargo es el empresario infractor.

Recargos (de las deudas)

Porcentajes que incrementan el importe de las deudas con la Seguridad Social cuando no se hayan ingresado en el plazo reglamentario establecido. El porcentaje del recargo variará en función del momento del ingreso efectivo de las deudas por los sujetos responsables y de que éstos hayan presentado o no los documentos de cotización dentro del plazo reglamentario.

Recargos por mora

Son incrementos variables de las cuotas y deudas con la Seguridad Social cuando no se han ingresado dentro del plazo reglamentario establecido al efecto.

Recaudación

Consiste en el ejercicio por la Tesorería General de la Seguridad Social de las actuaciones administrativas necesarias para la realización e ingreso de las cuotas, créditos y derechos que corresponden a la misma.

Reclamación de deuda

Reclamación formal de la TGSS cuando el plazo reglamentario de ingreso ha vencido sin efectuarse el pago. El importe experimenta el incremento del recargo de mora.

Reclamación previa

Escrito presentado ante la Administración de la Seguridad Social, con carácter previo a acudir a la vía judicial, en el que se solicita la modificación o revocación de un acto administrativo.

Reconvención

Pretensión que formula el demandado contra el actor, aprovechando la oportunidad del proceso iniciado por éste. Se interpone al tiempo de contestar la demanda, pero es una acción independiente, pasando el demandado a ser demandante contra el primitivo actor.

Recurso

Reclamación que se hace ante un órgano administrativo, o ante un juez o tribunal, que dictó una resolución, o ante otro superior, por no estar conforme con ella, con el fin de que se reforme o revoque.

Régimen agrario

Tiene dentro de su campo de aplicación aquellos trabajadores que realizan de forma habitual y como medio fundamental de vida labores agrarias, forestales o pecuarias dentro del territorio nacional.

Régimen de clases pasivas

A través del régimen de clases pasivas, el Estado garantiza la protección frente a los riesgos de vejez, incapacidad y muerte y supervivencia a determinados colectivos de funcionarios que fundamentalmente prestan servicios en el ámbito de la Administración del Estado, ya que los funcionarios de las corporaciones locales y los funcionarios propios de las comunidades autónomas están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

Algunos de los colectivos integrados en el régimen de clases pasivas son: los funcionarios de carrera de carácter civil de la Administración del Estado, el personal militar, los funcionarios de la Administración de Justicia.

Regímenes de la Seguridad Social

La estructura del sistema de la Seguridad Social está integrada por el Régimen General y los regímenes especiales establecidos para algunas actividades profesionales por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar, o por la índole de sus procesos productivos. En la actualidad son regímenes especiales los de Trabajadores del Mar, Minería del Carbón, Agrario, Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, Empleados del Hogar y Estudiantes (este último muy poco desarrollado).

Registro de prestaciones sociales públicas

Registro unificado, cuya gestión y funcionamiento corresponde al INSS, en el que se integran las prestaciones sociales públicas de carácter económico, destinadas a personas o familias (ya sean de clases pasivas del Estado, de la Seguridad Social, de las entidades sustitutorias, de regímenes de previsión de comunidades autónomas, corporaciones locales, y en general de entes que se financien en todo o en parte con recursos públicos), a efectos de determinar su incompatibilidad y la fijación de límites máximos. Anualmente se publica el catálogo de organismos, entidades y empresas incluidas en el Registro.

Reglamento comunitario

Norma de alcance general, obligatoria en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro. Produce efectos sin la intervención de las autoridades nacionales y puede ser alegado por los particulares en sus relaciones jurídicas.

Reintegro

Obligación de devolver el importe de las prestaciones percibidas indebidamente por los beneficiarios. Esta obligación prescribe a los 4 años, contados a partir de su cobro, o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución.

Renta activa de inserción

Dentro de la acción protectora por desempleo y con el régimen financiero y de gestión determinado para aquella por la Ley General de la Seguridad Social, se ha establecido una ayuda específica denominada renta activa de inserción, dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su inserción laboral.

Reparto

Sistema de financiación de la Seguridad Social conforme al cual los ingresos y las cotizaciones de todos los afiliados del sistema cubren los gastos de las prestaciones y subsidios de los beneficiarios en ciclos anuales.

Representante de comercio

Trabajador que interviene en operaciones mercantiles por cuenta de uno o varios empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de las operaciones que realiza, a cambio de una retribución.

Resolución administrativa

Acto administrativo que decide las cuestiones que plantean los interesados ante la Administración.

Resolución judicial

Acto de los tribunales y juzgados dictados en el proceso, que reciben el nombre de providencias, autos y sentencias.

Responsabilidad de las prestaciones

Régimen jurídico a través del cual se determina el sujeto obligado en cada caso al pago de una prestación. Por regla general, la responsabilidad recae sobre la entidad gestora, mutua de accidentes de trabajo y enfermedad profesional o empresa colaboradora, cuando ha habido cumplimiento de los requisitos exigidos. No obstante, cuando éstos se incumplen (faltas de afiliación, alta y cotización) la responsabilidad puede imputarse también al empresario incumplidor.

Salario mínimo interprofesional

El que con tal carácter señala el Gobierno anualmente conforme al Estatuto de los Trabajadores. Se aplica para todas las actividades sin distinción de sexo ni edad de los trabajadores. Incrementado con el prorrateo de las percepciones de vencimiento superior al mensual constituye la base mínima de cotización a la Seguridad Social.

Sanidad marítima

Programa que comprende las actuaciones sanitarias preventivas y asistenciales específicas dirigidas a los trabajadores del mar, fundamentalmente: reconoci-

mientos médicos previos al embarque, formación sanitaria, centro radio-médico, centros asistenciales en el extranjero y buques sanitarios.

Seguro escolar

Creado por ley en 1953 y previsto en la Ley General de la Seguridad Social como un régimen especial para los estudiantes, que sin embargo no ha llegado a desarrollarse del todo. Alcanza a los matriculados en centros oficiales desde la enseñanza secundaria hasta la universitaria y, como máximo, hasta los 28 años. La exigua cuota se abona junto con la matrícula y comprende prestaciones sanitarias y económicas de escasa cuantía.

Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

En el año 1939, el Retiro Obrero se transformó en subsidio de vejez; ocho años más tarde (1947), este subsidio se convierte en Seguro de Vejez e Invalidez (SOVI) y, finalmente, en 1955 se añade la protección de la viudedad. Mantiene pervivencia actualmente, en virtud de norma transitoria, para quienes en 1 de enero de 1967, cualquiera que fuese su edad en dicha fecha, hubiesen tenido cubierto el periodo de cotización exigido por dicho seguro o que, en su defecto, hubiesen figurado afiliados al extinguido Régimen de Retiro Obrero Obligatorio, conservando el derecho a causar las prestaciones del primero de dichos seguros, con arreglo a las condiciones exigidas por la legislación del mismo, y siempre que los interesados no tengan derecho a ninguna pensión a cargo de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social; entre tales pensiones se entienden incluidas las correspondientes a las entidades sustitutorias integradas en dicho sistema.

Sentencia

Resolución que decide definitivamente el pleito cuando, según las leyes procesales, deba revestir esta forma.

Separación

Suspensión de la vida conyugal que no extingue el matrimonio como el divorcio, pero da derecho a la pensión de viudedad en cuantía proporcional al tiempo vivido con el fallecido.

SPPE-Servicio Público de Empleo Estatal

El Servicio Público de Empleo Estatal es el organismo autónomo, dotado de personalidad jurídica propia para el cumplimiento de sus fines y adscrito al Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través de la Secretaría General de Empleo, que tiene como principales competencias la gestión y el control de las prestaciones por desempleo; mantener las bases de datos que garanticen el registro público de ofertas, demandas y contratos; mantener el observatorio de las ocupaciones y elaborar las estadísticas en materia de empleo a nivel estatal; llevar a cabo investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo y los instrumentos

para mejorarlo, en colaboración con las respectivas comunidades autónomas y colaborar con las comunidades autónomas en la elaboración del plan nacional de acción para el empleo, ajustado a la Estrategia Europea de Empleo, y del programa anual de trabajo del Sistema Nacional de Empleo.

Servicios sociales

Prestaciones en materia de reeducación y rehabilitación de inválidos, asistencia a la tercera edad, asistencia social y en otras competencias del IMSERSO.

Sistema RED

Remisión electrónica de datos por la que se posibilita el envío de los datos relativos a la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, así como de cotización y recaudación a través de medios electrónicos, informáticos y telemáticos, de acuerdo con las disposiciones establecidas al efecto.

Sistemas especiales

Expresión que se usa para designar, dentro del Régimen General, a los colectivos afectados por peculiaridades en materia de encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación (frutas y hortalizas, resina, conservas vegetales, etc.).

Situación asimilada al alta

Para causar derecho a las prestaciones es requisito necesario estar afiliado y en alta. No obstante, diversas disposiciones legales establecen situaciones asimiladas por circunstancias especiales del trabajador, tales como el desempleo, la excedencia forzosa por servicio militar o prestación social sustitutoria, el traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional, etc. La incapacidad temporal, la maternidad y la huelga pueden considerarse equivalentes a esta situación.

Solidaridad

Adhesión a la causa, opinión o situación de alguien.

Subsidio

Prestación pública de contenido económico y de duración determinada.

Sujeto obligado

Persona natural o jurídica a la que la normativa impone las obligaciones de solicitar la afiliación y comunicar las altas y las bajas y de realizar aportaciones a la Seguridad Social.

Sujeto protegido

Toda persona física incluida en el ámbito de protección del sistema de la Seguridad Social.

Sujeto responsable de ingreso

Persona natural o jurídica a la que la normativa vigente impone la obligación de realizar el ingreso de las cotizaciones. En los regímenes por cuenta ajena es responsable del ingreso la empresa.

Supervivientes

Familiares que sobreviven al sujeto causante fallecido, que pueden acceder a las prestaciones por muerte y supervivencia determinadas por la ley, si reúnen las condiciones exigidas para ello.

Suplicación (recurso de)

Es el que se interpone ante las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia contra determinadas sentencias dictadas por los Juzgados de lo Social de su circunscripción.

Tarjeta sanitaria europea

Es el documento que emite el INSS o el ISM, en aplicación de los reglamentos comunitarios de Seguridad Social, con carácter independiente (es personal e intransferible) y que permite el acceso de sus titulares a los servicios sanitarios de la red sanitaria pública en el Estado miembro de estancia, ya sea por motivos de trabajo, estudios, turismo, etc. No obstante, cuando el desplazamiento a otro país distinto al de aseguramiento se realiza para recibir tratamiento médico, debe obtenerse el formulario E112 (supuesto de enfermo autorizado).

Tarjeta sanitaria individual

Documento administrativo que las Administraciones sanitarias autonómicas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria emiten, con soporte informático, a las personas residentes en su ámbito territorial que tengan acreditado el derecho a la asistencia sanitaria pública. La tarjeta sanitaria individual emitida por cualquiera de las Administraciones sanitarias competentes será válida en todo el Sistema Nacional de Salud, y permitirá el acceso a los centros y servicios sanitarios del sistema en los términos previstos por la legislación vigente. Su validez y utilización se restringe únicamente al territorio nacional. Con objeto de disponer de datos normalizados de cada persona, en su condición de usuario del Sistema Nacional de Salud, independientemente del título por el que accede al derecho a la asistencia sanitaria y de la Administración sanitaria emisora, todas las tarjetas sanitarias incorporan una serie de datos básicos comunes y estarán vinculadas a un código de identificación personal único para cada ciudadano en el Sistema Nacional de Salud. La tarjeta sanitaria individual contendrá, de manera normalizada y de forma visible, los siguientes datos: Administración sanitaria emisora de la tarjeta; apellidos y nombre del titular de la tarjeta; código de identificación personal asignado por la Administración sanitaria que emite la tarjeta; modalidad de la prestación farmacéutica y leyenda que informa de su validez en todo el Sistema Nacional de Salud:

«Esta tarjeta le permite el acceso a los servicios de todo el Sistema Nacional de Salud».

Telemática

Conjunto de servicios que permiten a usuarios no especializados aprovechar las posibilidades de sistemas que conjugan la informática con la telecomunicaciones.

Terrorismo

Las pensiones (de invalidez o de muerte y supervivencia) causadas por actos de terrorismo tienen el carácter de pensiones extraordinarias, de regulación específica.

TGSS-Tesorería General de la Seguridad Social

Servicio común con personalidad jurídica propia en el que, por aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única, se unifican todos los recursos financieros. Tiene a su cargo la custodia de fondos, valores y créditos, y las atenciones generales de los servicios de recaudación de derechos y pagos de las obligaciones del sistema de la Seguridad Social.

Tipo de contrato

Cada una de las formas que puede adoptar el acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección a cambio de una retribución.

Tipo de cotización

Porcentaje o tanto por ciento que, aplicado sobre la base de cotización, determina la cuota o cantidad que debe ingresarse en la Seguridad Social.

Tipos de jubilación

El marco jurídico de la jubilación presenta, dentro de la modalidad contributiva, diversas clases, tipos o posibilidades para causar las pensiones de jubilación. Así: jubilación parcial; anticipada por razón de la actividad profesional o por minusvalía; anticipada con la condición de mutualista; anticipada sin la condición de mutualista; especial a los 64 años; ordinaria a los 65 años; ordinaria con más de 65 años y gradual y flexible.

Tope de cobertura

Tope máximo de las prestaciones, importe máximo o límite de la cuantía de las prestaciones que, en ningún caso, podrá exceder del 100% de la base reguladora, salvo en los supuestos de recargo por falta de medidas de seguridad, gran invalidez y en las pensiones extraordinarias originadas por actos terroristas. Se aplica también el término para referirse a la cuantía máxima o tope de cobertura que fija anualmente la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Tope máximo de cotización

Importe máximo por el que se permite cotizar al sistema de la Seguridad Social, fijado anualmente por el Gobierno.

Tope mínimo de cotización

Importe por debajo del cual no se permite cotizar a la Seguridad Social. Dicho importe se fija anualmente por el Gobierno.

Trabajador

Toda persona natural que realiza una actividad por cuenta propia o ajena que determina su inclusión en el campo de aplicación de los regímenes que componen el sistema de la Seguridad Social.

Trabajador a tiempo parcial

Persona que celebra un contrato de trabajo en el que se acuerda la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable (misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y un trabajo idéntico o similar). Puede concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada.

Trabajador asimilado a cuenta ajena

Aquel que se encuentra en determinados supuestos tipificados mediante normativa en los que producido el cese temporal o definitivo en la actividad laboral, la ley estima que debe conservarse la situación de alta real en que se encontraba con anterioridad al cese.

Trabajador de temporada

En Derecho comunitario, designa a todo trabajador por cuenta ajena que se desplaza al territorio de un Estado miembro distinto de aquel donde reside, con el fin de efectuar allí, por cuenta de una empresa o de un empresario de este Estado, un trabajo de carácter estacional, cuya duración no podrá sobrepasar en ningún caso ocho meses si permanece en el territorio de dicho Estado mientras dura su trabajo; por trabajo de carácter estacional se entiende un trabajo que depende del ritmo de las estaciones y que se repite automáticamente cada año.

Trabajador desplazado

Aquel que es enviado por su empresa a otro país, temporalmente, para realizar una actividad laboral.

Trabajador fronterizo

Todo trabajador que ejerza su actividad profesional en el territorio de un Estado miembro y resida en el territorio de otro Estado miembro, al que regrese en principio cada día o al menos una vez por semana; sin embargo, el trabajador fronterizo

que esté destacado por la empresa de la que depende normalmente en el territorio del mismo Estado miembro o de otro Estado miembro, conservará la calidad de trabajador fronterizo durante un tiempo que no excederá de cuatro meses, aun cuando durante su estancia como destacado no pueda regresar cada día o al menos una vez por semana al lugar de su residencia.

Trabajador por cuenta ajena

Es aquel que presta servicios en las distintas ramas de la actividad económica, con independencia del tipo de contratación, de la categoría profesional, de la forma y cuantía de la remuneración o de la naturaleza de su relación laboral.

Trabajador por cuenta propia

(Véase «Autónomos»).

Unidad económica de convivencia

Para determinar el requisito de carencia de rentas o ingresos suficientes, a efectos de acceder a las pensiones de jubilación e invalidez de modalidad no contributiva, es preciso comprobar si el beneficiario convive o no con otros familiares. Existe unidad económica de convivencia en todos los casos en que el beneficiario conviva con otras personas, sean o no beneficiarias, unidas con él por matrimonio o por lazos de parentesco de consanguinidad hasta el segundo grado.

Vejez

(Ver «Jubilación»).

Viudedad

Estado civil que otorga el derecho a prestación de la Seguridad Social en determinadas circunstancias y en la cuantía que corresponda.

Guardanos



tú ganas