



Grado en Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso 2016/2017
Convocatoria: Junio

**LAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA EN EL
SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**SITUATION ASSIMILATED TO THAT OF AFFILIATION
IN THE SOCIAL SECURITY SYSTEM**

Realizado por el alumna D^a M^a Beatriz Dávila Padrón

Tutorizado por el Profesor D Juan Miguel Díaz Rodríguez

Departamento de Derecho Público y Privado Especial y
Derecho de la Empresa

ABSTRACT

The aim of this study is to analyze situations assimilated to that of affiliation in the Social Security System as a special or fictitious form to access or keep the social protection. First, the paper define the concept and analyze the legal framework to understand the variety of situations included. Then we study some General Scheme's benefits and the connection with the situations assimilated. Finally we analyze the special agreements with the aim of generating, maintaining or extending the entitlement to Social Security benefits.

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es analizar las situaciones asimiladas al alta en el Sistema de la Seguridad Social como forma de alta "ficticia o especial" con el objetivo de acceder o mantener la protección social. En primer lugar, se define el concepto y se analiza el marco normativo para entender la variedad de situaciones incluidas en él. A continuación se estudian varias prestaciones del régimen general y la relación con las situaciones de alta asimilada. Finalmente se analizan los convenios especiales como formas de adquirir, mantener o ampliar el derecho a prestaciones de la Seguridad Social.

ÍNDICE:

1. LAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA	
1.1. CONCEPTO.....	4
1.2. RÉGIMEN JURÍDICO.....	8
2. TIPOS DE SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA EN LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
2.1. INCAPACIDAD TEMPORAL.....	13
2.2. INCAPACIDAD PERMANENTE.....	16
2.3. MATERNIDAD.....	18
2.4. PATERNIDAD.....	23
2.5. JUBILACIÓN.....	24
2.6. PROTECCIÓN POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA.....	33
2.7. DESEMPLEO.....	36
3. CONVENIOS ESPECIALES.....	41
4. BIBLIOGRAFÍA.....	47

1. LAS SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

1.1. CONCEPTO

La situación de alta asimilada, también llamada situación asimilada al alta, en la Seguridad Social es una forma de alta “ficticia o especial” creada por el legislador para una serie de supuestos tasados y específicos. Esto se hace con fin último de proporcionar protección por parte de la Seguridad Social a sujetos que cumplan una serie de condiciones.

Para poder entender el concepto de “alta asimilada” debemos aclarar antes el concepto de alta en el sistema de Seguridad Social.

El alta es un acto administrativo de encuadramiento por el cual se incluye a una persona en uno o varios regímenes del sistema de Seguridad Social (régimen general y/o regímenes especiales), por lo general cuando comienza una o varias actividades (pluriempleo/pluriactividad¹). Esto genera unas obligaciones y unos derechos de protección social.

La Seguridad Social distingue cuatro situaciones de alta:

1. Alta Real: Es la situación más conocida y común de alta caracterizada porque debe producirse en el momento en que el trabajador inicia la actividad. El trabajador puede ser dado de alta por el empresario o por su propia solicitud o de oficio tras la actuación de la Administración laboral (por ejemplo la actuación inspectora).

2. Situación Asimilada al Alta: Son situaciones excepcionales creadas por la normativa o por aplicación de la jurisprudencia en las que, a pesar de no existir actividad o no estar encuadrada en ninguno de los regímenes de la Seguridad Social, se

¹ Pluriempleo: Se produce cuando el trabajador (asalariado o autónomo) realiza dos o más actividades encuadradas dentro del mismo régimen de Seguridad Social. Ej. Profesional que presta servicios en distintas empresas.

Pluriactividad: Se produce cuando el trabajador (asalariado o autónomo) realiza dos o más actividades encuadradas en distintos regímenes de Seguridad Social. Ej. Trabajador asalariado para una empresa y, alternativamente, tiene despacho como profesional autónomo.

permite mantener una situación similar al alta con unos requerimientos y coberturas específicas para cada situación regulada.

3. Alta Presunta o Alta de Pleno Derecho: Son situaciones en las que hay actividad efectiva por parte del trabajador pero se ha incumplido la obligación de comunicar el alta, afiliar o cotizar a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) por parte del empresario. La finalidad es garantizar el principio de automaticidad de las prestaciones al garantizar la protección del trabajador, en general, para las situaciones de: contingencias profesionales, desempleo, asistencia sanitaria y jubilación. Debe tenerse en cuenta la limitación de los trabajadores sin permiso de residencia ni trabajo que no tendrían protección por desempleo².

4. Alta Especial: Se da ante una situación de huelga o cierre patronal. Es equiparable a la situación de asimilada al alta. En este caso ni la empresa ni el trabajador tienen la obligación de cotizar puesto que el trabajador no está obligado a realizar el trabajo ni el empresario a abonarlo. Por ello el trabajador está en la situación de alta especial ante la Seguridad Social lo que supone seguir cotizando para las contingencias de invalidez permanente y muerte y supervivencia por causa de enfermedad común y accidente no laboral, jubilación y servicios sociales durante el período de huelga legal o cierre patronal legal.

Además de las diferentes situaciones de alta existen unos “convenios especiales” que permiten al trabajador, pensionista, u otros colectivos que de otra forma quedarían fuera del alcance de la cobertura de la Seguridad Social, mantener una situación asimilada al alta para, mediante el pago de las cuotas correspondientes, gozar del derecho a prestaciones o servicios.

Es necesario, por otro lado, conocer las coberturas que presta la Seguridad Social puesto que una vez entramos a analizar cada tipo de situación de alta se

² art. 36.5 “En todo caso, el trabajador que carezca de autorización de residencia y trabajo no podrá obtener prestaciones por desempleo”. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE núm. 10, de 12/01/2000).

generará el derecho para las prestaciones, económicas o no, reguladas específicamente en cada caso.

La Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS) en su artículo 2 establece dos modalidades de protección del sistema de la Seguridad Social: una modalidad contributiva y una no contributiva.

La modalidad contributiva está ligada a la realización de una actividad profesional o ser estudiante (artículo 7.1 de la LGSS) al contrario que la modalidad no contributiva de tipo asistencial (artículo 7.2 de la LGSS).

López Gandía, J. (“Curso de Seguridad Social”, Tirant lo Blanch, 8ª edición, pág. 308- 309) realiza una clasificación de las prestaciones contributivas en la que distingue, entre otras:

Prestaciones en especie o servicio (por ejemplo la asistencia sanitaria) y prestaciones económicas.

Dentro de las prestaciones económicas distingue: Pensión, subsidio e indemnización.

Siendo la pensión el “pago dinerario periódico y vitalicio”, el subsidio “el pago periódico temporal” y la indemnización “la cantidad dineraria a tanto alzado de una sola vez”³.

Las prestaciones directas son el abono económico que sustituye al salario y las prestaciones indirectas son el abono de cotizaciones a la Seguridad Social, prestaciones rehabilitadoras, formación, etc.

En líneas generales la LGSS⁴ en su artículo 42 señala que la acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

³ Blasco Lahoz, J.F; López Gandía, J. (2016). Curso de Seguridad Social. Valencia: Tirant lo Blanch.

⁴ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261 de 31/10/2015).

“a) La asistencia sanitaria para los casos de maternidad, enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo. Al que hay que añadir las prestaciones farmacéuticas⁵.

b) La recuperación profesional de los casos anteriores.

c) Las prestaciones económicas por:

IT; maternidad / paternidad; riesgo durante el embarazo/ la lactancia natural; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; IP contributiva; lesiones permanentes no invalidantes; invalidez no contributiva; jubilación tanto contributiva como no contributiva; seguro obligatorio de vejez e invalidez; desempleo tanto contributivo como asistencial; protección por cese de actividad; muerte y supervivencia; seguro escolar; además de aquellas situaciones especiales que reglamentariamente se determinen ...

d) Las prestaciones familiares contributiva y no contributiva.

e) Las prestaciones de servicios sociales en forma de formación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores.

2. La asistencia social como complemento de las prestaciones señaladas.

3. Cualquier prestación de carácter público que complemente, amplíe o modifique las prestaciones contributivas de la Seguridad Social.

4. Las demás ayudas que puedan establecer las comunidades autónomas en beneficio de los pensionistas residentes en ellas.”

Asimismo, para causar derecho a cualquier tipo de prestación el art. 165 de la LGSS dispone como requisitos generales, además de cumplir los requisitos exigidos para cada situación, que los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación estén afiliados y en alta o en “situación asimilada al alta”.

⁵ Art. 100.1 de la LGSS de 1974 y el art. 2 y D.A. 3º y ss. del RD 1192/2012.

Y se exigirán o no el cumplimiento de unos períodos de cotización previa según lo contemplado en la normativa aplicable para cada situación específica (por ejemplo, no se requiere cotización previa para “las prestaciones derivadas de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario”.)

1.2. RÉGIMEN JURÍDICO

En relación a la regulación específica de las situaciones asimiladas al alta hay que destacar que no existe una regulación general. La dispersión normativa, en forma de criterios legales, reglamentarios, e incluso jurisprudenciales dibujan una compleja maraña de situaciones asimiladas al alta.

A continuación se expondrá la normativa general pero habrá que atenerse a la normativa específica de cada prestación o situación para estudiar la aplicación en cada caso particular. Hay que destacar que cada prestación contributiva tiene una regulación específica de desarrollo que determinará un catálogo específico de situaciones asimiladas al alta que generarán el derecho a ella.

a. Ley General de la Seguridad Social⁶

En su artículo 166 establece que son situaciones asimiladas al alta:

- La situación legal de desempleo con prestación.
- Las vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas previas a la finalización del contrato de trabajo.
- La excedencia forzosa.
- El traslado por la empresa fuera del territorio nacional⁷.

⁶ Texto Refundido aprobado mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE núm. 261 de 31/10/2015).

- El convenio especial suscrito con la Seguridad Social⁸.
- Durante las situaciones de alta especial por huelga y cierre patronal.
- Para la situación de alta de pleno derecho en caso de incumplimiento del empresario con los trabajadores del régimen general.

El artículo 237 (Prestación familiar en su modalidad contributiva) establece en el primer apartado que:

-La excedencia de tres años por cuidado de hijo o menor acogido, permanente o provisional, serán considerados como períodos de cotización efectiva para las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El artículo 268.5, establece que se considerará situación asimilada al alta el período de los salarios de tramitación en los procedimientos por despido o por extinción del contrato de trabajo cuando se produzca la readmisión del trabajador.

El artículo 274 determina que serán beneficiarios del subsidio por desempleo, y, por tanto estarán en situación de alta asimilada, entre otros:

- los emigrantes retornados de países sin convenio de protección por desempleo que hayan trabajado un mínimo de 12 meses en los últimos 6 años.
- los liberados de prisión sin derecho a prestación por desempleo con más de 6 meses de ingreso.

⁷ Regulado en la Orden de 27 de enero de 1982 por la que se regula la situación asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social de los trabajadores trasladados al extranjero al servicio de Empresas españolas (BOE núm. 186 de 4/08/1984).

⁸ Regulado Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE núm. 250 de 18/10/2003).

- los menores con más de 16 años liberados de un centro de internamiento (ingresados más de 6 meses).

- La disposición transitoria 6ª establece como situación asimilada al alta el período de percepción de la ayuda equivalente a la jubilación anticipada prevista en la Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre Reconversión y Reindustrialización.

b. El Real Decreto 84/1996⁹

En su artículo 36 amplía la situación asimilada al alta para algunos casos en los que no se esté desarrollando actividad ninguna ni prestando servicios que determine la inclusión o encuadramiento en algún régimen.

En particular se amplían, con respecto al artículo 166 de la LGSS los siguientes supuestos:

- La situación de desempleo o paro involuntario una vez agotadas las prestaciones o subsidios, con la única condición de permanecer inscrito como demandante en la oficina de empleo. En este caso se da una situación de alta asimilada sin obligación de cotizar ya que la persona no cotiza a la Seguridad Social pero sigue protegido siempre que cumpla unos requisitos.

- La excedencia de 3 años para el cuidado de hijos con reserva del puesto de trabajo.

- La suspensión del contrato por servicio militar o prestación social sustitutoria (extinta en la actualidad).

- Los períodos de inactividad entre trabajos de temporada.

- Los períodos de prisión por los supuestos regulados en la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía.

⁹ Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (BOE núm. 50 de 27/02/ 1996).

- Los trabajadores inactivos para el reconocimiento de una invalidez permanente tras haber realizado trabajos con riesgos de enfermedad profesional.

- Los artistas y profesionales taurinos los días que resulten cotizados aunque no correspondan con la prestación de servicios según las normas que rigen su cotización.

- Sólo a efectos de asistencia sanitaria los trabajadores despedidos a la espera de resolución ante la jurisdicción laboral por despido improcedente o nulo.

- Los 90 días siguientes a la baja en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA).

- Los períodos de percepción de ayudas e indemnizaciones por cese anticipado en la actividad agraria previstos en el Real Decreto 5/2001, de 12 de enero.

A estas situaciones de alta asimilada hay que añadir las siguientes situaciones:

- El período de tiempo durante la tramitación del recurso por despido improcedente en el cual se considerará que el trabajador se encuentra en situación legal de desempleo involuntario (art. 111.b) LRJS¹⁰).

- El período en que el trabajador por cuenta ajena, incluido en el Sistema Especial Agrario (integrado en Régimen General de la Seguridad Social por la Ley 28/2011, de 22 de septiembre¹¹), sea desplazado temporalmente por su empresa. Como condición será necesario que dicho trabajador no quede sometido obligatoriamente a la legislación del país al que se desplace.

- El retorno de los trabajadores inmigrantes a efectos de la prestación por desempleo (Real Decreto 625/1985¹²).

¹⁰ Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (BOE núm. 245 de 11/10/2011).

¹¹ Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social (BOE núm. 229 de 23/09/ 2011).

¹² Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo (BOE núm. 186 de 04/08/1984).

- La situación de invalidez provisional (Real Decreto 625/1985¹³).
- El período en que se continúe en situación por incapacidad temporal tras haber finalizado el contrato de trabajo y el período de prórroga.
- El período de suspensión o extinción del contrato por trabajadora víctima de violencia de género (art.21.2. LO 1/2004¹⁴).
- A efectos de pensiones, la situación de los trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico (Orden TAS/4.033/2004, de 25 de noviembre).
- Los beneficiarios de pensiones extraordinarias por actos terroristas (art.1.RD 851/1992).¹⁵

Además de la normativa existente se ha de tener en cuenta la jurisprudencia de referencia que ha extendido la situación de alta asimilada a casos específicos.

Un ejemplo de ello es la jurisprudencia en referencia a la situación de desempleo sin inscripción en la oficina de empleo (SPEE) que crea un criterio flexibilizador cuando existen causas justificadas. En este sentido la STSJ de Andalucía (Granada) de 12 de mayo de 2002 considera que es situación asimilada al alta el “desempleo posible o pendiente”, siempre que la causa de la falta de solicitud de reanudación de la demanda se deba a causas ajenas a la voluntad del sujeto. Varias sentencias, en esta línea, asumen que sigue vivo el interés por trabajar y la valoración de la ausencia como parte de la población activa debe realizarse teniendo en cuenta toda la vida activa, la carrera de seguro y la duración del período de separación justificado. En este sentido la

¹³ Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo (BOE núm. 109 de 07/05/1985).

¹⁴ Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313 de 29/12/2004).

¹⁵ Real Decreto 851/1992, de 10 de julio, por el que se regulan determinadas pensiones extraordinarias causadas por actos de terrorismo (BOE núm. 184 de 01/08/1992).

sentencia STSJ de Galicia de 31 de marzo de 2000 contempla las circunstancias de si el trabajador ha estado afiliado y de alta con regularidad durante su trabajo activo.

2. TIPOS DE SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA EN LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

2.1. INCAPACIDAD TEMPORAL

En términos generales se puede definir Incapacidad Temporal (en adelante IT) como aquella situación caracterizada por una alteración de la salud, física o psíquica, que impide a la persona desempeñar su trabajo temporalmente.

La normativa considera a la IT como situación asimilada al alta sólo en dos momentos: una vez que se prorrogan los efectos de la IT superados los 365 días, y en caso de cese del contrato durante la situación de IT.

La finalidad principal de la IT es suplir la pérdida económica que sufre la persona afiliada y en situación de alta o de alta asimilada a través del abono de un subsidio diario, además de la asistencia médica y farmacológica a la que tenga derecho.

La LGSS establece como requisitos para acceder a la prestación (artículo 165.1), además de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social, que las personas estén afiliadas y dadas de alta o en situación de alta asimilada.

Se consideran como *situaciones asimiladas al alta* para generar derecho a IT: La situación de desempleo involuntario con prestación y el período de los salarios de tramitación.

Una excepción es la situación de huelga y cierre patronal durante la cual el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal (art. 173.3 LGSS).

La alteración a la salud se produce bien por contingencias profesionales, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, o bien por contingencias comunes,

accidentes o enfermedades de origen no laboral. Cabe la excepción del período de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja para facilitar el diagnóstico.

La duración de la IT es limitada, 365 días, ampliable a 180 días más siempre que se den ciertas condiciones y se estime la posibilidad de recuperación. Excepto en los períodos de observación por enfermedad profesional con una duración máxima de 6 meses prorrogables por otros 6. Es durante estas ampliaciones o prórrogas de la IT en las que el beneficiario se encuentra en situación asimilada al alta.

No existe un requerimiento de cotizaciones previas con la excepción de las contingencias por enfermedad común, para el que se exige un período de 180 días en los cinco años anteriores al hecho causante.

El cálculo de la prestación de la IT por contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) es diferente que la IT por contingencias profesionales, aplicándose diferentes porcentajes a la base reguladora de cada una y contabilización de días.

El procedimiento para reconocer el subsidio por IT se inicia con un parte de baja emitido bien por el facultativo del Servicio Público de Salud, de la mutua, del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o del Instituto Social de la Marina (ISM). A partir de los 365 días el control y los partes se realizarán por el INSS. La baja finaliza por alta médica por curación o mejoría, plazo máximo de 545 días naturales, pasar a jubilación, ser dado de alta con o sin declaración de Incapacidad Permanente, no presentarse a los reconocimientos médicos de forma injustificada, o por fallecimiento.

En referencia a la relación jurídica del beneficiario de la IT con la Seguridad Social se caracteriza por:

1. Se mantiene la obligación de cotizar durante la situación de IT por un período máximo de 18 meses (art.144. 4 y 174 de la LGSS).

2. Para el cómputo de los períodos de carencias para generar derecho a prestaciones se tendrá en cuenta las cuotas durante la situación de IT, salvo en caso de que continúe en caso de prestación por desempleo (IT técnica).

3. Para el cómputo del período mínimo de cotización para causar derecho por Incapacidad Permanente se computarán los 18 meses de IT aunque no se haya agotado la duración máxima de la IT.

4. La prestación por desempleo no se ampliará por IT por contingencias comunes. Si el contrato de trabajo se extingue estando en situación de IT se percibirá la prestación por IT en la misma cuantía que la prestación por desempleo descontándola del período de derecho a ésta una vez recibida el alta¹⁶. El beneficiario pasará a situación asimilada al alta.

Pero si estando en situación de desempleo se recae en una enfermedad originada durante el contrato de trabajo se percibirá la prestación por IT (misma cuantía de la prestación por desempleo) aunque se haya agotado el período de desempleo.

Si no supone recaída y se ha agotado el desempleo en situación de IT seguirá percibiendo el 75% del SMI durante esta contingencia.

Normativa

La LGSS regula esta situación de alta asimilada en los artículos 169 a 176¹⁷.

¹⁶ Art. 47 de la Ley 66/1997 de 30 de diciembre.

¹⁷ Resto de normativa de IT: Orden de 13 de octubre de 1967 de la prestación por incapacidad laboral transitoria en el Régimen general de la Seguridad Social; RD 53/1980, de 11 de enero, por el que se modifica la cuantía de las prestaciones económicas de la prestación de incapacidad laboral transitoria; RD 625/2014, de 18 de julio, de la gestión y control de los procesos IT en los primeros 365 días; Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, que desarrolla el Real Decreto 625/2014; Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (artículos 71 y 140 que regulan los procesos de impugnación de las altas médicas del INSS); Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.

2.2. INCAPACIDAD PERMANENTE

Otra situación asimilada al alta reconocida en el RD 84/1996¹⁸ en el art. 36. 9ª es la de los trabajadores que no estén en alta ni en situación asimilada al alta, ” *después de haber prestado servicios en puestos de trabajo que ofrecieran riesgo de enfermedad profesional y a los solos efectos de que pueda declararse una invalidez permanente debida a dicha contingencia* ”.

La Incapacidad Permanente (en adelante IP) es aquella situación en la que una persona ve limitada o impedida su capacidad laboral a consecuencia de unas reducciones anatómicas o funcionales con carácter permanente. Se clasifica, al igual que otras contingencias, en IP de carácter contributivo e Invalidez de carácter no contributivo o asistencial. La primera es gestionada por la Seguridad Social (INSS, ISM) mientras que la segunda es gestionada por los órganos competentes de cada CCAA.

La IP se protege por primera vez en 1900 en la Ley de Accidentes de Trabajo. Con la Ley de Bases de la Seguridad Social¹⁹ en 1963 se sientan las bases del Sistema de Seguridad Social y del actual modelo contributivo de IP. El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en 1994 introduce nuevos cambios y con la Ley de Racionalización y Consolidación de 1997 se modificó el nombre de invalidez por el de incapacidad y se impide acceder a la prestación por IP si se cumplen los requisitos para acceder a la jubilación.

La finalidad de la IP es suplir la pérdida de la capacidad laboral y funcional que sufre la persona afiliada y en situación de alta o de alta asimilada a través de distintas modalidades económicas (incluyendo gastos por asistencia y tratamientos sanitarios) en función, principalmente, del grado de IP.

¹⁸ Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social

¹⁹ Ley 193/1963, de 28 de diciembre, sobre Bases de la Seguridad Social (BOE núm. 312, de 30 de diciembre de 1963)

Las situaciones asimiladas al alta, de las que puede derivar una IP, están recogidas en el art. 20 de la Orden de 15 de abril de 1969:

- La excedencia forzosa del trabajador por cuenta ajena por cargo público.
- El traslado del trabajador por su Empresa fuera del territorio nacional.
- El cese como trabajador por cuenta ajena con suscripción de convenio especial.
- El desempleo involuntario, total y subsidiado.
- El paro involuntario a partir de 55 años de edad después de agotar las prestaciones por desempleo.

-La situación de los trabajadores que no se encuentren en situación de alta ni asimiladas a ésta, después de trabajar en puestos de trabajo con riesgo por enfermedad profesional sólo para poder declarar una IP debida a dicha contingencia.

La IP se clasifica en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo en: - **Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual:** Reducción igual o superior al 33% de la capacidad de rendimiento normal y que no impida realizar las tareas fundamentales. Es compatible con la realización del trabajo. - **Incapacidad permanente total para la profesión habitual:** Impide realizar las fundamentales tareas de su profesión pero pudiendo realizar otra profesión distinta y compatible a sus limitaciones. - **Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo:** Impide por completo la realización de toda profesión u oficio. - **Gran invalidez:** Además de impedir la realización de cualquier trabajo por pérdidas anatómicas o funcionales, se constituye en dependiente y necesita de la asistencia de otras personas “*para los actos más esenciales de la vida*”.

El reconocimiento de la IP puede ir precedida o no de una IT previa²⁰.

²⁰ Art. 2.2 y 3 de la Orden de 15 de abril de 1969 la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social.

Para las IP derivadas de accidente, laboral o no, y de enfermedad profesional no se exigirá cotizaciones previas. Sólo se exigirá períodos previos de cotización para las IP derivadas de enfermedad común.

El procedimiento para el reconocimiento de la IP, regulado en el RD 1300/1995, se realizará por la Dirección Provincial del INSS, que lo iniciará de oficio, a instancia del trabajador o por requerimiento de las mutuas o empresas colaboradoras. El procedimiento requerirá dictamen propuesta del equipo de valoración de incapacidades (EVI). La resolución será dictada de forma expresa por el director provincial del INSS.

Normativa

La LGSS regula la IP en los artículos del 193 al 200²¹.

2.3. MATERNIDAD

La situación protegida por maternidad está constituida por la suspensión del contrato con derecho a una percepción económica. El artículo 177 de la LGSS considera como situaciones protegidas a efectos de la prestación por maternidad la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, preadoptivo o permanente de

²¹ Resto de normativa de IP: Orden de 15 de abril de 1969 la aplicación y desarrollo de las prestaciones por invalidez en el Régimen General de la Seguridad Social; Decreto de 22 de junio de 1956, por el que se aprueba el reglamento del Texto Refundido de accidentes de trabajo; Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social; Decreto 1646/1972, de 23 de junio, para la aplicación de la Ley 24/1972, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social; Decreto 2957/1973, de 16 de noviembre, sobre cómputo recíproco de cotizaciones en el sistema de la seguridad social; Real Decreto 1799/1985, de 2 de octubre, para la aplicación de la Ley 26/1985, de 31 de julio, en la materia de racionalización de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente; Real Decreto 691/1991, de 12 de abril, sobre cómputo recíproco de cuotas entre regímenes de seguridad social; Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social; Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social; Orden de 18 de enero de 1996 del RD 1300/1995, de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social; Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social; STS 6 de febrero de 2007.

duración no inferior a un año. Así mismo, se incluye en esta situación protegida la tutela por familiar de menor cuando el familiar no pueda adoptar al menor.

Al igual que ocurre en otras prestaciones se diferencia una prestación de carácter contributivo y otra no contributiva.

La primera ley que protege la maternidad es la Ley de 1900 que establece la prohibición de que la mujer trabajara las 3 semanas posteriores al parto, el derecho a obtener una baja antes del parto, y un permiso de lactancia de una hora diaria (de iguales características al actual). Sin embargo, no se protege económicamente a la madre trabajadora hasta 1930 a través de seguro de retiro obrero. En 1942 se incluye dentro del seguro obligatorio de enfermedad, y con la Ley de la Seguridad Social de 1966 queda enclavada dentro de la Incapacidad Laboral Transitoria. Finalmente, la Ley 42/1994²² establece por primera vez como situaciones con entidad propia, diferenciadas de las IT, a la maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo o la lactancia y cuidado de hijos con enfermedad grave. La última modificación viene de la mano de la ley de igualdad²³ que permanece en vigor.

Son beneficiarios los trabajadores asalariados, en el Régimen General, de cualquier género que cumplan los requisitos de estar afiliado y de alta o en situación asimilada al alta.

El artículo 4 del RD 295/2009²⁴ señala como únicas *situaciones asimiladas al alta* reconocidas para generar el derecho:

- La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.

²² LEY 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social. (BOE núm. 313 de 31 de diciembre de 1994).

²³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (BOE núm. 71 de 23 de marzo de 2007).

²⁴ BOE núm. 69, de 21 de marzo de 2009.

- El mes siguiente al cese en el cargo público o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal (art. 6.1 y 48.3 ET).
- El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
- Los artistas y profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización.
- El periodo correspondiente a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas por el trabajador antes de la finalización del contrato.
- Los periodos considerados de cotización efectiva de las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- En el Régimen Especial Agrario, el desplazamiento al extranjero por trabajo (art. 71 Decreto 3772/1972).
- El convenio especial con la Seguridad Social para diputados y senadores de las Cortes Generales , del Parlamento Europeo , los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las comunidades autónomas (art. 11 y 12 de la Orden TAS/2865/2003).
- Para los trabajadores fijos discontinuos los periodos entre campañas sin prestación contributiva por desempleo.

Otro aspecto a destacar en la prestación por maternidad es el periodo de cotizaciones previas requeridas a todos en función de la edad y del que se exceptúan a los menores de 21 años.

Así mismo se contempla que la otra pareja pueda acceder a esta prestación en caso de que la madre no pueda acceder bajo circunstancias tasadas reglamentariamente. El disfrute de este permiso no es incompatible con el permiso por paternidad.

La prestación contributiva de maternidad corresponde al 100% de la base reguladora de la IT por contingencias comunes. El nacimiento del derecho comienza el día del parto o de resolución administrativa o judicial por acogimiento o adopción teniendo una duración de 16 semanas, siendo obligatorio que 6 de las cuales se tomen

después del parto. Las causas de extinción de la prestación, recogidas en el art.8.12 del RD 295/2009, son: por finalización del periodo de descanso, por reincorporación voluntaria, por fallecimiento, jubilación, IP.

En los casos especiales de desempleo hay que tener en cuenta que se considera *situación asimilada al alta* en caso de que durante el descanso de maternidad se extinga el contrato. En este caso se continuará disfrutando de la prestación por maternidad hasta su finalización pasando, posteriormente, a situación legal de desempleo con o sin prestación sin descontar el tiempo consumido por maternidad. En caso de que la situación de desempleo sea anterior a la maternidad entonces se suspenderá la prestación por desempleo percibiendo la prestación por maternidad hasta su extinción momento en el cual se reanuda la prestación anterior por desempleo por el tiempo restante no consumido, continuando en situación asimilada al alta.

En caso de IT y maternidad habrá que saber que si la situación de IT es anterior al parto se mantendrá hasta dicho momento a partir del cual se pasará al período de prestación por maternidad, y, una vez agotada se continuará la prestación por IT si ésta continuara. Y sólo se extinguirá la prestación por maternidad si se reconociera una IP a consecuencia del proceso por IT. Una vez agotada la prestación por maternidad si la madre requiriera continuar con atención sanitaria pasará a situación de IT por enfermedad común.

A efectos de generar derecho para otras prestaciones la maternidad computa como periodo cotizado entero, independientemente de que se haya disfrutado a tiempo parcial, para futuras situaciones de maternidad, paternidad, jubilación, IP, muerte y supervivencia. Para las dos últimas se considera como *situación asimilada al alta*. Sin embargo no computa para las prestaciones por IT y desempleo.

La prestación por maternidad es gestionada por la entidad gestora directamente, INSS o ISM. Siendo necesario para su tramitación, en caso de parto, el informe del médico del Servicio Público de Salud que ha atendido a la embarazada junto con el alta médica a presentar en el plazo de 5 días naturales siguientes a su expedición. El procedimiento siempre se inicia a instancia del interesado mediante solicitud dirigida a

la dirección provincial y se resuelve mediante resolución expresa y notificada por el director en el plazo de 30 días.

También tienen derecho los trabajadores autónomos, en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, pero sólo si cumplen los requisitos establecidos reglamentariamente²⁵.

Por otro lado, hay que señalar que existe una prestación no contributiva que se trata de un subsidio especial para las trabajadoras por cuenta ajena que no reúnan las cotizaciones exigidas para la prestación contributiva. Esta modalidad de subsidio especial, que al igual que la anterior, requiere el alta o situación de alta asimilada tampoco requiere, a diferencia de otras prestaciones no contributivas, de la carencia de rentas. La cuantía, gestionada por el INSS o ISM, no puede ser superior al 100% del IPREM tomando como base reguladora diaria la de IT por contingencias comunes. Su duración es de 42 días, pudiendo ampliarse a 14 en casos especiales (familia numerosa, monoparental, parto múltiple, o discapacidad igualo superior al 65%).

Finalmente, realizaremos una puntualización respecto al derecho a la asistencia sanitaria durante el embarazo, parto y postparto reconocida en el art. 3ter de la Ley 16/2003 de los extranjeros no registrados ni autorizados como residentes en España.

Normativa

Artículo 45.1.d) del ET.

Regulada en los art. 177 a 182 de la LGSS.

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural²⁶.

²⁵ Artículo 12 del Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre (BOE núm. 253, de 22 de octubre de 2003).

²⁶ Resto de normativa: LEY 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y de orden social; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del

2.4. PATERNIDAD

La prestación por paternidad se constituye en una situación paralela a la prestación por maternidad caracterizada por la suspensión del contrato con derecho a una percepción económica. Se construye igual que la maternidad excepto en los requisitos y duración.

Al igual que la maternidad se constituye como una *situación asimilada al alta*, para acceder a la jubilación ordinaria por el régimen general de la Seguridad Social, cuando durante su disfrute se produce una extinción del contrato o se inicie éste durante la percepción de la prestación por desempleo.

El RD 295/2009 establece en el art. 23 que serán beneficiarios “los trabajadores, por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo”.

Entre los aspectos distintivos con la prestación por maternidad hay que destacar: La duración del período de descanso es de 13 días ininterrumpidos ampliables a 20 bajo unas condiciones tasadas; Se requiere una cotización previa mínima de 180 días en los últimos 7 años o 360 días durante toda su vida laboral; No se contempla que pueda ser cedido a la madre ni por fallecimiento, sólo en caso de acogimiento o adopción; En caso de familia monoparental si se disfruta del permiso por maternidad no se puede acumular el subsidio por paternidad; No contempla un subsidio no contributivo; No se amplía ni por hijos prematuros, discapacitados, hospitalizados; No se reconoce el derecho si el hijo fallece antes del permiso.

Normativa

Artículo 45.1.d) del ET.

Estatuto de los Trabajadores; 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; Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos 365 días; Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.

Artículos del 183 al 185 de la LGSS.

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo. Artículos del 22 al 30.

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

2.5. JUBILACIÓN

Contingencia protegida por la Seguridad Social por ausencia de rentas por cumplir la edad legal y haber cesado en el trabajo o reducido su jornada en los términos establecidos reglamentariamente.

Al igual que otras contingencias existe una modalidad contributiva y otra no contributiva para los casos en que no se tengan suficientes cotizaciones o no se cumplan los requisitos de la anterior.

La jubilación en su modalidad contributiva está regulada en la LGSS en sus artículos 204 a 215.

Para generar el derecho a la prestación por jubilación no siempre se requerirá estar en situación de alta o de alta asimilada siempre que se haya cumplido la edad legal aplicable y se acredite un período mínimo de cotización.

Son *situaciones asimiladas al alta* según la “Guía Laboral” del Ministerio de Empleo y Seguridad Social del Gobierno de España²⁷:

- *“Excedencia por cargo público.*
- *Traslado por la empresa fuera del territorio nacional.*
- *Convenio especial.*
- *Desempleo total y subsidiado.*

²⁷ Jubilación. Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social. Guía Laboral – M^oESS.

- *Paro involuntario que subsiste después de agotadas las prestaciones y los subsidios por desempleo.*
- *Paro involuntario de los trabajadores excluidos legalmente de las prestaciones por desempleo.*
- *Huelga legal y cierre patronal (alta especial).*
- *Períodos de inactividad de los trabajadores fijos de temporada.*
- *Prórroga de la incapacidad temporal, en espera de la calificación de incapacidad permanente.*
- *La situación de incapacidad temporal, sin obligación de cotizar, que subsiste una vez extinguido el contrato de trabajo.*
- *Situaciones derivadas de la Ley de Amnistía.*
- *Período de percepción de la ayuda equivalente a jubilación anticipada en empresas sujetas a planes de reconversión.*
- *Los períodos de excedencia por cuidado de hijo o menor en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción y la excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe una actividad retribuida, que excedan del período considerado como de cotización efectiva.*
- *Trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico que por tal causa cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional.*
- *El período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.*
- *El período de suspensión del contrato de trabajo respecto de las trabajadoras víctimas de la violencia de género.*

- *El período de percepción de ayudas previas a la jubilación ordinaria, para trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas”.*

Además de unos criterios generales existen diferentes modalidades de jubilación con unos requisitos específicos para cada una de ellas.

Para no extendernos excesivamente estudiaremos la jubilación contributiva en el régimen general y sus tipos:

a) Jubilación Ordinaria

Como requisitos previos los beneficiarios deben encontrarse en situación de alta o alta asimilada, tener la edad reglamentaria y los tiempos de cotización que marca la ley.

Sin embargo, hay que puntualizar que no es obligatorio estar en situación de alta o de alta asimilada en el momento del hecho causante (art.205.3 LGSS). De forma que, mientras se cumplan los requisitos de edad y cotizaciones se podrá acceder a la prestación.

La edad para acceder a la prestación por jubilación se establece en los 67 años o los 65 años siempre que se haya cotizado un período mínimo de 38 años y 6 meses a partir del 2027. Actualmente se está aplicando de forma gradual, para 2017 se establece como edad de jubilación si se superan los 36 años y 3 meses de cotización los 65 años, en caso de tener menor tiempo cotizado los 65 años y 5 meses²⁸.

Además de los períodos de cotización anteriormente señalados habrá de *“tener cubierto un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho”*. Art. 205. 1.b) LGSS.

²⁸ Disposición transitoria 7ª LGSS.

b) Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional

Existe un modalidad de jubilación para aquellos colectivos de trabajadores que acrediten haber realizado un mínimo de actividad efectiva en aquellos trabajos considerados como penosos, peligrosos, tóxicos o insalubres que posean altos índices de morbilidad y mortalidad regulados en el art. 206 1. LGSS y el RD 1698/2011²⁹.

Para estos casos se puede anticipar la edad de jubilación aplicando un coeficiente reductor, pero nunca antes de los 52 años ni tampoco para acreditar la edad de jubilación parcial (art. 206.3 LGSS).

c) Jubilación anticipada de trabajadores con discapacidad

Otra posibilidad de reducir la edad de jubilación es en caso de discapacidad del 65% o más, o bien para los casos de discapacidad reglamentarias del 45% o más con evidencias de reducción de la esperanza de vida³⁰. Estas discapacidades y su grado serán certificadas por el IMSERSO o del órgano competente de la CCAA.

Se aplicarán unos coeficientes reductores en función del grado de discapacidad: 0,25 en discapacidad del 65% o más, y 0,50 en discapacidades iguales o superiores al 65% donde se acredite la necesidad de ayuda para los actos esenciales de la vida diaria.

Los requisitos de la primera modalidad será realizar una actividad retribuida durante la que se acredite el grado de discapacidad establecido y no se podrá reducir la edad de jubilación por debajo de los 52 años. En la segunda modalidad, del 45% o superior, la edad mínima de jubilación será de 56 años y será requisito necesario encontrarse de alta o en *situación asimilada al alta* (art.6 del RD 1851/2009).

²⁹ Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social (BOE núm.282, de 23 de noviembre de 2011).

³⁰ Art. 2.Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

En caso de cumplirse los requisitos para acceder a ambas modalidades el beneficiario podrá elegir la que le resulte más conveniente (D.A.1ª RD1851/09).

d) Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista

La ley contempla que a partir de los 60 años podrán tener derecho a la pensión contributiva de jubilación aquellos trabajadores con condición de mutualista afiliados y en alta o en *situación asimilada a la de alta* que reúnan los requisitos exigidos de un período mínimo de cotización con aplicación de coeficientes reductores.

El coeficiente reductor para aplicar en el cálculo de la prestación por la pensión de jubilación será del 8% por cada año que le falte para cumplir los 65 años. En caso de cotizaciones de 30 o más años y solicite la jubilación anticipada por extinción del contrato por causas ajenas a su voluntad (*situación asimilada al alta*) el porcentaje reductor variará en función del número de años cotizados: entre 30 y 34 años (7,5%), de 35 a 37 años (7%), de 38 a 39 años (6,5%), con 40 o más cotizados (6%)³¹.

e) Jubilación anticipada derivada del cese no voluntario en el trabajo

El art.7 de la LGSS establece el acceso a la jubilación anticipada por motivo del cese en el trabajo por causas ajenas a la voluntad del trabajador, siempre que se cumplan unos requisitos: Tener cumplida una edad que sea como máximo 4 años inferior a la edad de jubilación establecida para cada momento (D.T. 7ª LGSS) sin aplicar los coeficientes reductores; Inscripción como demandante de empleo durante un período no inferior a los 6 meses anteriores a la fecha de solicitud de jubilación anticipada (*situación asimilada al alta*); Acreditar un período mínimo de 33 años o más de cotización efectiva.

Las causas de extinción del contrato de trabajo que generan derecho a esta modalidad de jubilación son: Despido colectivo conforme al art.51 del ET; Despido objetivo conforme al art.52 c) del ET, extinción del contrato por resolución judicial conforme al art.64 de la Ley 22/2003 Concursal; Muerte, jubilación o incapacidad del

³¹ D.T. 4ª LGSS.

empresario o extinción de la personalidad jurídica del empleador; Por fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme al art.51.7 ET; Extinción del contrato de la mujer víctima de violencia de género.

La cuantía de la pensión se reducirá mediante la aplicación de los coeficientes que van desde el 1,875% hasta el 1,5%.

f) Jubilación anticipada por voluntad del trabajador

El art. 208.1 de la LGSS establece la posibilidad de jubilación anticipada por voluntad de la persona interesada si se cumplen unos requisitos: Tener cumplida la edad que no sea inferior a 2 años a la establecida legalmente sin aplicación de coeficientes reductores; Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años; El importe de la pensión debe ser superior a la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar con 65 años de edad.

Para el cálculo de la pensión se aplica unos coeficientes reductores que irán desde el 2% al 1,625%.

g) Jubilación flexible

La ley³² permite compatibilizar la pensión de jubilación con un contrato de trabajo a tiempo parcial. Los requisitos son que la reducción de la jornada de trabajo se encuentre entre el 25% y el 50% del trabajo a tiempo completo; Sin celebrar un contrato de relevo; Haber cotizado un mínimo de 15 años de los que 2 estarán dentro de los últimos 15 años. La prestación se minorará en proporción inversa a la reducción de jornada aplicada y es obligatoria la comunicación a la entidad gestora para evitar irregularidades y sanciones.

³² Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible (BOE núm. 284, de 27 de noviembre de 2002).

h) Jubilación parcial

Al igual que la anterior permite acceder a la prestación por jubilación ordinaria con contrato de trabajo parcial que reduzca su jornada entre el 25% y el 50% al tiempo que se celebre un contrato de relevo, a tiempo parcial o completo. La reducción podrá ser del 75% si el relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.

Algunos requisitos para acceder a la jubilación parcial, además de los ya señalados, son³³: Tener la edad legal de jubilación o bien 63 años con un mínimo de cotización de 36 años y 6 meses; Con una antigüedad en la empresa mínima de 6 años; Acreditar un período mínimo de cotización de 33 años.

La cuantía de la prestación será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de la jornada a la pensión que correspondería sin aplicar coeficientes reductores. Para el cálculo de la prestación por jubilación ordinaria se recalcularán las cotizaciones realizadas durante la jornada parcial pero computándolas al 100% considerándolas a tiempo completo.

i) Jubilaciones en planes de reconversión y reindustrialización

La Ley 27/1984³⁴ establece en su art.23 la posibilidad de que los trabajadores de empresas con planes de reconversión y reindustrialización puedan optar a unas ayudas, equivalentes a la jubilación anticipada del sistema de la Seguridad Social, a los 60 años. Estas situaciones son *situaciones asimiladas al alta* expresamente señaladas en la art.23.1.3º prevista en esta ley.

Durante este período el beneficiario estará en *situación asimilada al alta* continuará cotizándose por él en su régimen de la Seguridad Social de forma que al cumplir la edad de jubilación pueda acceder a la pensión con plenos derechos.

³³ Art. 215.2 LGSS.

³⁴ Ley 27/1984, de 26 de julio, sobre reconversión y reindustrialización (BOE núm. 180, de 28/07/1984).

Prestación por jubilación

La prestación contributiva por jubilación es una pensión de carácter vitalicio recogida en el art.204 de la LGSS. Los elementos básicos para su cálculo son:

1) Base Reguladora: Resultado de dividir 350 bases de cotización entre los 300 meses anteriores al mes de jubilación³⁵. Actualmente estamos en fase de aplicación gradual (para el 2017 hay que dividir 280 bases de cotización entre 240 meses).

Los últimos 24 meses se computan por su valor nominal revalorizándose los anteriores atendiendo al IPC; Se integrarán las lagunas de cotización en los meses que no existía obligación de cotizar; En los casos de acceder a la jubilación desde situaciones de alta o asimilada, sin obligación de cotizar, se tomarán los meses anteriores a aquel que se produjera el hecho causante.

2) Porcentaje aplicable: A la base reguladora obtenida hay que aplicar un porcentaje que variará en función del número de años cotizados³⁶. Los porcentajes actuales son: A los primeros 15 años se les aplica un porcentaje del 50%, a partir de los 16 años el 0,21% cada mes, y a los 83 meses restantes un 0,19%³⁷. En caso de acceder a la jubilación a edad superior a la establecida se aplicarán unos porcentajes adicionales (2% al 4%)³⁸, sin que se pueda superar los topes máximos de bases de cotización. Y, los coeficientes reductores que sean de aplicarán serán sobre el importe total de la pensión obtenida.

³⁵ Art. 209.1 LGSS.

³⁶ Art.210.1 LGSS.

³⁷ Art. 3.1. Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social (BOE núm. 314, de 31/12/2012).

³⁸ Art.210.2 LGSS.

3) Factor de sostenibilidad: Instrumento al que permite vincular el importe de las pensiones de jubilación a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas³⁹. Éste factor se aplica una sola vez en el cálculo inicial de la pensión por jubilación.

Nacimiento, duración y extinción del derecho

El nacimiento del derecho imprescriptible a la pensión por jubilación tiene como fecha de hecho causante distintos momentos en función de la situación del interesado⁴⁰:

Si está de alta en el trabajo la fecha será la del cese en él; Si está en *situación asimilada al alta* será la fecha en que se realice la petición; Si no está en ninguna de las situaciones anteriores, tendrá la fecha de presentación del reconocimiento del derecho.

El devengo del derecho se produce desde el día siguiente a la presentación de la solicitud. Al tratarse de una pensión vitalicia tan sólo se podrá suspender en caso de que el pensionista realice un trabajo sin comunicarlo a la entidad gestora⁴¹ y la extinción se producirá por fallecimiento del pensionista.

Incompatibilidades

Con carácter general, la pensión de jubilación es incompatible con la realización de un trabajo incluido en alguno de los regímenes de la Seguridad Social excepto para algunas modalidades de jubilación, parcial y flexible que permiten su compatibilidad. Otra excepción permite compatibilizar pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia “*cuyos ingresos anuales totales no superen el SMI en cómputo anual*”. Este mismo precepto de incompatibilidades se aplicará a las pensiones del régimen general de la Seguridad Social, excepto para las pensiones de viudedad y jubilación que sí son compatibles. Sin embargo, las pensiones de jubilación generadas en distintos regímenes

³⁹ Art.211 LGSS.

⁴⁰ Art.3.2 RD 1647/97.

⁴¹ Art.25.1. Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000).

de la Seguridad Social sí son compatibles y se genera derecho a ellas si se cumplen los requisitos establecidos para cada una (ej. Período mínimo de cotización).

Normativa

Artículos del 204 al 215 de la LGSS⁴².

2.6. PROTECCIÓN POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Varias son las prestaciones por muerte y supervivencia: Auxilio por defunción, pensión vitalicia de viudedad, prestación temporal de viudedad, pensión de orfandad, prestaciones a favor de familiares, indemnizaciones a tanto alzado en muerte por causas profesionales. En todas ellas la contingencia que genera el derecho a estas prestaciones es la muerte del trabajador (sujeto causante) y la supervivencia de familiares (beneficiarios).

Para que el sujeto causante genere derecho a prestación ha de cumplir como requisito, entre otros, ser trabajador afiliado y en alta o situación asimilada al alta.

Se establece como situaciones asimiladas al alta las siguientes ⁴³:

⁴² Resto de normativa: Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social; Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, por el que se desarrollan determinados aspectos de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social; Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible; Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento; Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social; Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público; etc.

- *“La excedencia forzosa por cargo público.*
- *El traslado del trabajador por su Empresa fuera del territorio nacional.*
- *El cese en el trabajo por cuenta ajena con suscripción de convenio especial.*
- *El desempleo involuntario total y subsidiado.*
- *El paro involuntario después de agotar las prestaciones por desempleo con 55 años.*
- *Demandante de empleo (trabajador autónomo que causa cese voluntario en el RETA durante los 90 días siguientes).*
- *Período de inactividad entre temporadas en trabajadores de este colectivo.*
- *Ayuda equivalentes a la jubilación anticipada en planes de reconversión y reindustrialización.*
- *IP absoluta sin derecho a prestaciones.*
- *Penados en instituciones penitenciarias.*
- *Pensionistas de invalidez no contributiva que cumplan los requisitos de cotización.*
- *Perceptores de asistencia social de la Seguridad Social.*
- *Imposibilidad de trabajar e inscribirse como demandante por enfermedad grave.*
- *Trabajadores afectados por el síndrome de aceite tóxico.*
- *Huelga y cierre patronal.*

⁴³ Orden de 13 de febrero de 1967 por la que se establece normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social (BOE núm.46 del 23 de febrero de 1967).

- *Trabajador fallecido por enfermedad anterior de la baja en el régimen general de la Seguridad Social.*

- *Período de 90 días posteriores a la baja en la Seguridad Social.*

- *Perceptor de renta activa de inserción.*⁴⁴

- Excedencia para atender al cuidado de un familiar.

- La situación de IT y los permisos de maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento familiar (de duración no inferior a un año), que continúen una vez extinguido el contrato.

- La prolongación de efectos de la IT.

- El período de vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas antes del fin de contrato.

- El período de cotización efectiva de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

Para causar derecho a las pensiones de viudedad, orfandad y demás prestaciones pueden ser también causantes los trabajadores que no estuvieran en situación de alta o en alta asimilada, siempre que acrediten un período mínimo cotizado de quince años.

Si la muerte es debida a accidente, laboral o no, o a enfermedad profesional no se exige período previo de cotización. En este sentido, se reconoce como accidente de trabajo o de enfermedad profesional a las personas que tengan reconocida por tales contingencias una IP absoluta o una gran invalidez. En caso contrario deberá probarse si la muerte se produce dentro de los 5 años siguientes al accidente o, en caso de enfermedad profesional se admitirá tal prueba independientemente del tiempo transcurrido.

⁴⁴ Blasco Lahoz, J.F; López Gandía, J. (2016). Curso de Seguridad Social. Valencia: Tirant lo Blanch. Pág. 538-539.

Las situaciones excepcionales de trabajadores desaparecidos por accidente, de carácter laboral o no, en circunstancias que hagan presumible su muerte y sin noticias suyas durante 90 días naturales siguientes al del accidente también generarán derecho a las prestaciones correspondientes, con excepción del auxilio por defunción.

Cuando la muerte del trabajador se deba a enfermedad común y se encuentre en situación de alta o asimilada al alta deberán acreditar una cotización mínima de 500 días que estará comprendida dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

La gestión de estas prestaciones corresponde al INSS en caso de muerte por enfermedad común o accidente no laboral, mientras que si la causa es enfermedad profesional o accidente laboral podrá ser gestionada por la mutua o la misma entidad gestora con la que la empresa tuviera concertada la protección.

Normativa

Art. 216-234 LGSS⁴⁵.

2.7. DESEMPLEO

Las prestaciones por desempleo se constituyen dentro de las políticas pasivas de empleo a través de las cuales históricamente el estado ha tratado de compensar la pérdida de rentas derivadas del trabajo por la existencia de desequilibrios en el mercado laboral. Prueba de ello es su mención expresa en el artículo 41 de la Constitución: “*Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los*

⁴⁵ Resto de normativa: Orden de 13 de febrero de 1967 normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social; RD 1465/2001, de 27 de diciembre, de modificación parcial del régimen jurídico de las prestaciones de muerte y supervivencia; Real Decreto 1622/2011, sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social; etc.

ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo...”.

La LGSS señala que la Seguridad Social protegerá *“la contingencia de desempleo en que se encuentren quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo o vean suspendido su contrato o reducida su jornada ordinaria de trabajo”* (art. 262.1).

Se diferencian distintas situaciones de desempleo: El desempleo total o parcial y el desempleo temporal e indefinido. El desempleo total corresponde a la situación en la que el trabajador cesa totalmente en el contrato que, a su vez podrá ser de forma indefinida o temporal, por días completos. En el desempleo parcial el trabajador ve reducida temporalmente su jornada diaria junto con su salario entre un 10 y un 70% (art. 47 ET).

La protección por desempleo, al igual que otras prestaciones de la Seguridad Social, puede ser de carácter contributivo o asistencial. Las prestaciones contributivas tratan de compensar las rentas del trabajo perdidas o reducidas y se genera al derecho a ellas si se cumplen unos requisitos. Mientras que las prestaciones asistenciales o subsidios por desempleo tratan de cubrir las necesidades de los trabajadores desempleados que no pueden acceder a las prestaciones contributivas que justifiquen una carencia de rentas.

Para ser beneficiario⁴⁶ de la prestación por desempleo se debe haber trabajado, generalmente asalariados y asimilados, y perdido el trabajo involuntariamente (situación legal de desempleo⁴⁷). Como requisito para el nacimiento del derecho a la prestación, el artículo 266 de la LGSS establece que se debe: Estar afiliadas a la Seguridad Social y en situación de alta o *asimilada al alta* en los casos que legal o reglamentariamente se determinen; Inscripción como demandante de empleo en la oficina de empleo público; Encontrarse en situación legal de desempleo, acreditar disponibilidad para buscar

⁴⁶ Art.264 LGSS.

⁴⁷ Art. 267 LGSS.

activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad; Tener cubierto el período mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores; No cumplir los requisitos para la prestación por jubilación.

López Gandía⁴⁸ señala como *situaciones asimiladas al alta*:

“- *Excedencia forzosa por cargo público o sindical.*

- *Excedencia con derecho a reserva del puesto para cuidado de menores o de un familiar.*

- *Excedencia voluntaria del trabajador tras la que se solicita reingreso y se produce el despido existiendo vacante en la empresa.*

- *Traslado del trabajador fuera del territorio nacional.*

- *Retorno de trabajadores emigrantes.*

- *Liberación de prisión (cumplimiento de condena o libertad condicional).*

- *Los fijos discontinuos a los que no se llame al inicio de su actividad.*

- *Huelga y cierre patronal.”*

Así mismo, el artículo 2 del RD 625/1985 que desarrolla la Ley 31/1984 de Protección por Desempleo establece como *situaciones asimiladas al alta*, a efectos del reconocimiento de la prestación contributiva, la situación de invalidez provisional y la de los trabajadores fijos discontinuos que no sean llamados al reiniciarse la actividad correspondiente. Mención especial tiene la situación de los trabajadores fijos discontinuos que realizan trabajos de temporada y se les reconoce el derecho a protección ante la situación de falta de ocupación efectiva. De forma que se trata a este tipo de situaciones como pérdidas temporales del empleo por causas ajenas a la voluntad del trabajador.

⁴⁸ Pág. 587. Blasco Lahoz, J.F; López Gandía, J. (2016). Curso de Seguridad Social. Valencia: Tirant lo Blanch.

La prestación por desempleo a nivel contributivo incluye: Prestación económica por desempleo total o parcial; Abono de la aportación de la empresa de las cotizaciones a la Seguridad Social durante su percepción; Junto con acciones orientadas a la inserción y reconversión laboral como la formación, perfeccionamiento, orientación, etc.

La prestación económica se calcula aplicando un porcentaje a la base reguladora, la cual se obtendrá dividiendo por 180 la suma de las cotizaciones por la contingencia de desempleo correspondientes a los últimos 180 días cotizados precedentes (el promedio de las cotizaciones). El porcentaje⁴⁹ a aplicar será durante los primeros 180 días el 70 % de la base reguladora, y el 50 % a partir del 181 en adelante. Los importes no podrán superar los topes máximos ni ser inferiores al tope mínimo a los establecidos reglamentariamente en función de las cargas familiares.

Por otro lado la duración de la prestación contributiva dependerá de los períodos de ocupación cotizada en los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo⁵⁰ o al momento en que cesó la obligación de cotizar. Además, hay que tener en cuenta las siguientes situaciones: Los días de vacaciones retribuidas y no disfrutadas son periodos de ocupación cotizada; En los emigrantes retornados y liberados de prisión se tomarán las cotizaciones correspondientes a los 6 años anteriores a la salida de España o al ingreso en prisión, excepto cuando se tengan cotizaciones computables en el extranjero o prisión, en cuyo casos se calculará desde la fecha en que finalice la relación laboral.

Los días de prestación que corresponden según las cotizaciones realizadas son:

- De 360 a 539 días cotizados: 120 días.
- De 540 a 719: 180.
- De 720 a 899: 240.

⁴⁹ Art.270 LGSS.

⁵⁰ Art.269 LGSS.

- De 900 a 1079: 300.

Y así progresivamente hasta más de 2160 días cotizados a partir de los cuales se tiene derecho al tope de 720 días de prestación.

La gestión y el pago de la prestación está a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) con los datos aportados por la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y el INSS.

Al importe bruto de la prestación se le aplicarán dos tipos de deducciones: La cotización a la Seguridad Social (el 4,7 % de la base reguladora) y la retención del IRPF, cuando proceda.

Son causas de suspensión de la prestación contributiva la realización de un trabajo, por cuenta propia o asalariado, de duración inferior a 12 meses. En caso de realizar un trabajo de duración superior al año se extinguirá la prestación anterior sólo si se genera el derecho a una prestación nueva, en caso contrario sólo se producirá la suspensión anteriormente señalada. Sin embargo, en circunstancias tasadas es posible compatibilizar la prestación por desempleo con la realización de un trabajo por cuenta ajena⁵¹.

La prestación contributiva por desempleo es incompatible con: Los salarios de tramitación pero no con las indemnizaciones por despido y las prestaciones de carácter económico de la Seguridad Social. Por otro lado, la misma prestación es compatible con: La indemnización por extinción del contrato y algunas prestaciones compatibles con el trabajo que originó la prestación por desempleo⁵².

En relación de la prestación por desempleo con otras prestaciones el período de percepción de esta prestación no se ampliará por la circunstancia de que el trabajador pase a la situación de IT o maternidad.

⁵¹ Art. 296.4 LGSS y RD 4/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

⁵² Art. 282.2 LGSS.

El subsidio, o protección asistencial, por desempleo incluye⁵³: Subsidio por desempleo; Abono de la cotización por jubilación (art. 280 LGSS); Derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y prestaciones familiares en igualdad a los trabajadores de cualquier régimen de Seguridad Social.

El subsidio por desempleo está dirigido a proteger la situación de necesidad económica de aquellos trabajadores que o bien no han podido acceder a la prestación contributiva por desempleo o bien la han agotado. El carácter asistencial limita el acceso sólo a aquellos casos que cumplan unos requisitos como ser demandantes registrados de empleo y carecer de rentas de cualquier clase mensuales por unidad familiar no superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI 707,70 € en 2017, por lo que el límite es 530,78 €)⁵⁴.

Los tipos de subsidios por desempleo son: Subsidio por cotización insuficiente; Subsidio por cargas familiares; Subsidio de emigrantes retornados; Subsidio contributivo; Subsidio de mayores de 45 años; Subsidio para parados de larga duración; Subsidio para liberados de prisión o centros de internamiento; Subsidio por revisión de una incapacidad; Subsidio de prejubilación o para mayores de 55 años; Subsidio de trabajadores fijos discontinuos.

La cuantía del subsidio es el 80 % del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM 532,51 € en 2017, por lo que el límite es 426 €), que se reducirá proporcionalmente en función del número de horas trabajadas en contratos a tiempo parcial. Durante su percepción la entidad gestora ingresará las cotizaciones correspondientes por prestaciones de asistencia sanitaria, protección a la familia, y en algunos casos tasados, por jubilación (subsidio a mayores de 55 años, fijos discontinuos mayores de 55 años, etc.).

Finalmente, hay que mencionar la renta activa de inserción (RAI) para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar

⁵³ Art. 265.1.2. LGSS

⁵⁴ Art. 275.1 LGSS.

empleo regulada en el RD 1369/2006, de 24 de noviembre y actualmente modificada por el RDL 20/2012.

Normativa

Artículos del 262 al 280 de la LGSS.

RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo⁵⁵.

3. CONVENIOS ESPECIALES

El art. 166.3 de la LGSS establece como situaciones asimiladas al alta la suscripción de “convenio especial con la Administración de la Seguridad Social”.

El convenio especial es, por tanto, una situación asimilada al alta pero que se diferencia de las anteriormente señaladas en que es el propio trabajador quien de forma voluntaria, generalmente, entra en relación directa con la Seguridad Social estando exclusivamente a su cargo el abono de las cotizaciones con la Tesorería General de la Seguridad Social.

El objetivo es mantener, ampliar o generar el derecho a determinadas prestaciones de la Seguridad Social que de otra forma no podrían materializarse por no cumplir los requisitos exigidos o no realizar una actividad por la que se estaría encuadrado dentro de un régimen del Sistema de la Seguridad Social.

El convenio especial, cuyo antecedente se encuentra en el Reglamento del Mutualismo Laboral (1954), está actualmente regulado por la Orden TAS/2865/2003⁵⁶.

⁵⁵ Resto de normativa: RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; RDL 20/2012, de 13 de julio; etc.

⁵⁶ Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE núm. 250, de 18 de octubre de 2003).

El acceso a la suscripción está limitado a las personas que establece la normativa. En particular pueden suscribirlo⁵⁷:

- Los trabajadores que hayan causado baja en su régimen y queden fuera del sistema.

- Los trabajadores asalariados indefinidos y los trabajadores por cuenta propia de alta en el sistema de la Seguridad Social con 65 o más años y 35 o más de cotización efectiva.

- Los trabajadores o asimilados que se encuentren en situación de pluriempleo o de pluriactividad y hayan cesado en alguna de las actividades por cuenta ajena o propia.

- Los trabajadores o asimilados que tras cesar en su actividad, bien por cuenta propia o ajena, sean contratados con menores salarios y una base de cotización inferior a la media de los 12 meses anteriores a dicho cese.

- Los pensionistas de IP total que después de la fecha de efectos de la pensión hayan realizado trabajos por los que hubiesen estado incluidos en algún régimen de la Seguridad Social y se encuentren en una de las situaciones anteriores.

- Los trabajadores que hayan finalizado las prestaciones o el subsidio por desempleo.

- Los pensionistas declarados capaces o inválidos parciales.

- Los pensionistas de IP o jubilación que vean anulada su pensión por sentencia firme.

- Los trabajadores en situación de baja por la solicitud de una pensión y sea denegada.

Como se ha señalado anteriormente, la normativa establece unos requisitos para poder materializar la suscripción como son: Solicitar la suscripción en modelo oficial

⁵⁷ Art.2 Orden TAS/2865/2003.

del convenio especial ante la Dirección Provincial de la TGSS correspondiente al domicilio del solicitante; tener cubierto 1.080 días de cotización en los 12 años inmediatamente anteriores a la baja en el régimen de la Seguridad Social en los convenios que reglamentariamente se solicite.

Hay dos plazos para presentar la solicitud de suscripción en función del tipo de convenio: 90 días o 1 año siguientes al cese o situación determinante del convenio especial.

La acción protectora de los convenios especiales se limita, con carácter general, a las prestaciones derivadas de contingencias comunes sin incluir los subsidios por IT, maternidad y riesgo durante el embarazo, protección por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.

La extinción de suscripción al convenio especial se producirá por los siguientes motivos: falta de pago de las cuotas, voluntad del suscriptor comunicada oficialmente, fallecimiento, pasar a situación de pensionista por jubilación o por IP, o por realización de actividad que lo encuadre en algún régimen.

Las modalidades de convenios especiales son⁵⁸:

- Convenios especiales (CE) con determinados organismos: CE aplicables a los Diputados y Senadores de las Cortes Generales y a los Diputados del Parlamento Europeo; CE de los miembros de Parlamentos y Gobiernos de las Comunidades Autónomas; CE para los incluidos en el campo de aplicación del Sistema de Seguridad Social español que pasen a prestar servicios en la Administración de la Unión Europea; CE para los españoles que ostenten la condición de funcionarios o empleados de organizaciones internacionales intergubernamentales.

- CE para los emigrantes españoles e hijos de estos que trabajen en el extranjero.

⁵⁸ Art.11 al 26 de la Orden TAS/2865/2003.

- CE para la cobertura de la asistencia sanitaria a emigrantes trabajadores y pensionistas de un sistema de previsión social extranjero que retornen a territorio nacional y a familiares de los mismos.

- CE de asistencia sanitaria respecto de trabajadores españoles que realicen una actividad por cuenta propia en el extranjero.

- CE durante la situación de alta especial de huelga legal o cierre patronal.

- CE en las situaciones de permanencia en alta sin retribución, cumplimiento de deberes públicos, permisos y licencias.

- CE de empresarios y trabajadores sujetos a expedientes de regulación de empleo que incluyan trabajadores con 55 o más años.

- CE de trabajadores que reduzcan la jornada por cuidado de menor, minusválido o familiar.

- CE de trabajadores contratados a tiempo parcial.

- CE para trabajadores que cesen en las prestaciones de servicios o actividades.

- CE de trabajadores perceptores del subsidio de desempleo, con derecho a cotización por la contingencia de jubilación.

- CE para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón.

- CE para los trabajadores de temporada en períodos de inactividad y los comprendidos en los Sistemas Especiales de Frutas y Hortalizas y Conservas Vegetales del Régimen General de la Seguridad Social.

- CE para deportistas de alto nivel.

La cuantía de las cuotas a ingresar mensualmente se calcula en función de la aplicación del coeficiente establecido (0,94 ó 0,77 para convenios suscritos después del 1/1/1984 y para la cobertura de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente,

muerte y supervivencia y servicios sociales) a las cuotas íntegras obtenidas aplicando a la base correspondiente el tipo único de cotización vigente.

Normativa

Art. 166.3 de la LGSS.

Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE núm. 250 de 18/10/2003).

4. BIBLIOGRAFÍA

BLASCO LAHOZ, J.F.; LÓPEZ GANDÍA, J. “Curso de Seguridad Social”. Tirant lo Blanch. Valencia. 2016.

FERNÁNDEZ ORRICO, F.J. “El convenio especial: Una respuesta al futuro de las prestaciones de la seguridad social”. Lex Nova. Thomson Reuters. Pamplona. 2013.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Gobierno de España. “Guía laboral. Prestaciones del régimen general de la Seguridad Social.” <http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/>

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL. Gobierno de España. “Seguridad Social.” <http://www.seg-social.es/>

MONEREO PEREZ, J.L.; MOLINA NAVARRETE,C.;QUESADA SEGURA,R. “Manual de Seguridad Social”. TECNOS. Madrid 2016.

PANIZO ROBLES, J.A. “El aseguramiento voluntario en el Sistema de la Seguridad Social: La nueva regulación del convenio especial”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Seguridad Social, núm. 49. 2004.

ROMERO MARTÍN, E. “La protección de la maternidad y las políticas de igualdad”. Noticias Jurídicas. 17/09/2015 <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/10491-la-proteccion-de-la-maternidad-y-las-politicas-de-igualdad/>

TORTUERO PLAZA, J.L. “El desempleo y la maternidad/ paternidad en la Ley Orgánica de Igualdad”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, (241). Núm. Extraigualdad efectiva de mujeres y hombres.