

SOLUCIONES

@preparadores.seguridadsocial
Preparadores.seguridadsocial@gmail.com

ENCUADRAMIENTO

CASO 1

Luis es consejero de la sociedad de capital A, conllevando el desempeño de su cargo la realización de funciones de dirección y gerencia, sin tener el control de la sociedad.

Alonso es un socio-trabajador de la empresa de capital B, que no tiene funciones de dirección y gerencia ni posee el control de la sociedad.

Isabel, como administradora de la sociedad de capital C, realiza funciones de dirección y gerencia, poseyendo el 51% del capital social.

Ana es consejera que realiza funciones de dirección y gerencia y su participación en el capital social de la sociedad D es del 35%. Su cónyuge tiene el 18% del capital social de dicha sociedad.

Jaime es socio capitalista y trabajador de la sociedad E, teniendo el 10% del capital social.

Se pide:

1. ¿En qué Régimen de la Seguridad Social debe estar encuadrado Luis?

De acuerdo con el artículo 136.2 del TRLGSS, debe estar encuadrado en el Régimen General con exclusión de desempleo y FOGASA dado que es un trabajador por cuenta ajena.

El artículo 136.2 c) del TRLGSS señala como incluidos en el Régimen General a los siguientes:

c) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los consejeros y administradores de las sociedades de capital, siempre que no posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b), cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma.

Estos consejeros y administradores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

2. ¿En qué Régimen de la Seguridad Social debe estar encuadrado Alonso?

Alonso es un socio-trabajador de la empresa de capital B, que no tiene funciones de dirección y gerencia ni posee el control de la sociedad, por lo que quedará incluido en el Régimen General de forma plena.

3. ¿En qué Régimen de la Seguridad Social debe estar encuadrada Isabel?

Isabel, como administradora de la sociedad de capital C, realiza funciones de dirección y gerencia, poseyendo el 51% del capital social, por lo que de acuerdo con el artículo 305 queda incluida en el RETA al tener el control efectivo de la sociedad.

4. ¿En qué Régimen de la Seguridad Social debe estar encuadrada Ana?

Ana es consejera que realiza funciones de dirección y gerencia y su participación en el capital social de la sociedad D es del 35%. Su cónyuge tiene el 18% del capital social de dicha sociedad.

En este caso, de acuerdo con el artículo 305.2 b) del TRLGSS se presume que tiene el control efectivo de la sociedad dado que entre su cónyuge y ella alcanzan el 53 % (35 + 18). Por tanto, debe estar en el RETA.

5. ¿En qué Régimen de la Seguridad Social debe estar encuadrado Jaime?

Jaime es socio capitalista y trabajador de la sociedad E, teniendo el 10% del capital social.

Por tanto, no tiene el control efectivo de la sociedad y le es de aplicación el artículo 136.2 b) del TRLGSS que señala como incluidos en el Régimen General a:

Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de las sociedades de capital, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control en los términos previstos por el artículo 305.2.b).

CASO 2

- **Juan ostenta la titularidad de un bar-restaurant, en el que trabaja como autónomo. Trabajan también en el establecimiento:**
- **Marta, hermana. Trabaja habitualmente si bien solo las tardes y sin sometimiento a horario.**
- **Pilar, hija. Tiene una edad de 25 años, convive en el hogar familiar y realiza una jornada laboral de 40 horas semanales.**
- **Andrea, hija. Tiene una edad de 29 años, no convive en el hogar familiar y realiza una jornada laboral de 40 horas semanales.**

Juan pretende incorporar al bar-restaurant, a partir de 1 de septiembre de 2018, a su hijo Alfredo, para que lleve la contabilidad del negocio. Alfredo tiene 33 años de edad, convive en el hogar familiar y tiene una discapacidad física del 45%. Causó baja en el año 2017 en una empresa anterior, habiendo estado en situación legal de desempleo.

Se pide:

1. ¿En qué régimen de Seguridad Social debe estar incluida Marta?

En relación con Marta debe destacarse el artículo 12.1 del TRLGSS que dispone:

A efectos de lo dispuesto en el artículo 7.1, no tendrán la consideración de trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario: el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, ocupados en su centro o centros de trabajo, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.

Por tanto, en principio Marta estaría incluida en el RETA.

2. ¿En qué régimen de Seguridad Social debe estar incluida Pilar y en cuál Andrea?

En cuanto a Pilar y Andrea, hijas menores de 30 años, puede aplicarse el artículo 12.2 del TRLGSS que establece:

Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, y de conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral

Todo ello, sin perjuicio de que si hay contrato por cuenta ajena puedan incluirse en el Régimen General.

3. ¿A efectos de encuadramiento, tiene Alfredo el mismo tratamiento legal que Pilar y Andrea?

Alfredo tiene 33 años y una discapacidad del 45%.

La disposición adicional decima de la Ley 20/2007, del Estatuto del Trabajador Autónomo señala:

Los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.
- c) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Asimismo, el artículo 12.2 del TRLGSS establece:

Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, y de conformidad con lo establecido en la disposición adicional décima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, los trabajadores autónomos podrán contratar, como trabajadores por cuenta ajena, a los hijos menores de 30 años, aunque convivan con ellos. En este caso, del ámbito de la acción protectora dispensada a los familiares contratados quedará excluida la cobertura por desempleo.

Se otorgará el mismo tratamiento a los hijos que, aun siendo mayores de 30 años, tengan especiales dificultades para su inserción laboral. A estos efectos, se considerará que existen dichas especiales dificultades cuando el trabajador esté incluido en alguno de los grupos siguientes:

- a) Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.
- b) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento e inferior al 65 por ciento, siempre que causen alta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social.
- c) Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Por tanto, puede tener el mismo tratamiento legal que Pilar y Andrea que son menores de 30 años.

CASO 3

Laura Toledano ha sido administradora de la empresa GALMA CENTER, S.L., en la que tiene el 65% de las acciones, desarrollando las funciones de dirección y gerencia. ¿En qué régimen estaría encuadrada Laura y por qué?

De los datos que se suministran en el caso, se expresa que Laura Toledano es administradora de la empresa, poseyendo el 65% de las acciones, desarrollando funciones de dirección y gerencia. Teniendo en cuenta tales datos, la señora Toledano estaría encuadrada en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) ya que, de acuerdo con el artículo 305 del TRLGSS quedan encuadrados en ese régimen especial, entre otros, quienes ejerzan funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella, entendiéndose que se produce tal circunstancia cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

CASO 4

La entidad "Los Sentidos. S.L. " es una sociedad de responsabilidad limitada, constituida por Dña Margarita García García, junto con su hermano y la esposa de éste, distribuyéndose el capital social en un 55%, en un 35% y en un 10 % respectivamente.

Los tres trabajan efectivamente en la sociedad, si bien la cuñada de Dña Margarita trabaja solamente cuatro horas, en horario de tarde, de lunes a viernes; además, la cuñada de Dña Margarita desempeña el cargo de administrador de la sociedad.

Indique dónde están encuadrados cada uno de los socios de la entidad.

Dña Margarita debe estar incluida en el RETA dado que reúne los requisitos del art. 305.2 b del TRLGSS "Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social."

En este caso Dña Margarita posee más de la mitad del capital social de la empresa (55%), por lo que debe estar encuadrada en el RETA.

El hermano debe estar encuadrado en el RETA dado que reúne los requisitos del art 305.2 b del TRLGSS "Se presumirá, salvo prueba en contrario, que el trabajador posee el control efectivo de la sociedad cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

2.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.

Por lo tanto, como tiene el 35% del capital social, se entiende que posee el control efectivo por lo que debe ser encuadrado en el RETA.

La cuñada debe estar encuadrada en el RG como asimilada a trabajadora por cuenta ajena, conforme al art 136.2 c), que incluye en el Régimen General, como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, a los consejeros y administradores de las sociedades de capital, siempre que no posean el control en los términos del artículo 305.2b), cuando el desempeño conlleve la realización de funciones de dirección y gerencia de la sociedad siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta ajena, en este caso, quedaría excluida de las contingencias de desempleo y FOGASA. En el supuesto de que no desempeñase funciones de dirección o gerencia estaría encuadrada en el RG sin ninguna especialidad.

CASO 5

En las escrituras de constitución aparece como administrador único de la empresa "NEW INTERCAR S.L."; Don Ramiro Pascual Torpe, siendo titular del 60% del capital social. Examinado el Sistema Informático de la Seguridad Social aparece desde el día 1 de marzo del 2006 dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, al haberse aportado un contrato de alta dirección. ¿Es el encuadramiento correcto?

El encuadramiento de este es incorrecto, conforme al supuesto se halla encuadrado en el Régimen General con un contrato de alta dirección. Sin embargo, conforme al art. 305.2 b LGSS debe estar obligatoriamente incluido en el RETA por ejercer funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad de capital, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella. Se entenderá que en todo caso se produce dicha

circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan al menos el 50% del capital social. Condición que se cumple en este caso. Corresponde a la TGSS de oficio tramitar el cambio de encuadramiento y para ello seguirá el procedimiento del art. 60 del RD 84/1996 anulando la situación de alta en el RG y dando de alta al trabajador en el RETA, considerándose válido el alta indebida hasta la fecha en que se fie la resolución administrativa que declare indebida el alta anterior y hasta el último día del mes de su notificación. Las cotizaciones efectuadas conforme a las normas del RG serán computadas recíprocamente con las del RETA (Art. 60 RD 84/1996).

CASO 6

Adrián García, de 17 años de edad, compagina actualmente sus estudios de Bachillerato con la realización de labores de jardinería en el chalet residencia habitual del matrimonio Rodríguez-Montañés así como con el cuidado de los dos hijos del citado matrimonio. Para la realización de estas labores pactó con D. Ramón Rodríguez la realización de una actividad de 3 horas diarias, de lunes a sábado, con un máximo de 26 días de trabajo efectivo en el mes. Ahora bien, a pesar del interés de Adrián tal contratación no se plasmó en documento escrito.

Adrián García deberá estar incluido en el sistema especial de empleados de hogar del RG porque se encarga del cuidado de los hijos, tratándose de una relación laboral de carácter especial tal como establece el art 2.1 b del ET. En esta relación laboral D. Ramón Rodríguez ocupa la posición de empleador al ser el titular del hogar familiar. Mientras que Adrián García tiene la condición de empleado del hogar ya que reúne los requisitos que establece el RD 1620/2011 como ser mayor de 16 años, presta servicios exclusivamente domésticos en la casa en que habite el titular del hogar familiar y demás personas que componen el hogar y que perciba por este servicio un sueldo o remuneración de cualquier clase.

CASO 7

El señor Sanz posee el 20% de las participaciones de la mercantil “LOMANALSA S.L.” y además realiza las funciones de dirección de la misma. El 80% restante de las participaciones de la mercantil está dividido a partes iguales entre su cónyuge y cada uno de los tres hijos de matrimonio; únicamente convive con el matrimonio el hijo menor de 21 años.

Justifique en que régimen de la Seguridad Social quedarán encuadrados, tanto el señor Sanz, como su cónyuge y sus tres hijos por su vinculación con “LOMANALSA, S.L. Justifique en qué régimen de la SS quedarán encuadrados, tanto el señor Sanz, como su cónyuge y sus 3 hijos por su vinculación con Lomanalsa SL.

Debemos acudir al art. 305.2 TRLGSS, donde se declara que a los efectos de esta ley se declaran expresamente comprendidos en este régimen especial:

b) Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia que conlleva el desempeño del cargo de consejero o administrador, o presten otros servicios para una sociedad de capital, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquella. Se entenderá, en todo caso, que se produce tal

circunstancia, cuando las acciones o participaciones del trabajador supongan, al menos, la mitad del capital social.

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

1.º Que, al menos, la mitad del capital de la sociedad para la que preste sus servicios esté distribuido entre socios con los que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el segundo grado.

2.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte del mismo.

3.º Que su participación en el capital social sea igual o superior a la cuarta parte del mismo, si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia de la sociedad.

El señor Sanz estaría en RETA: ejerce funciones de dirección y tiene el control del 60 %.

Los demás miembros no ejercen ninguna actividad lucrativa en la empresa por lo que no procede su inclusión en el sistema.

CASO 8

Indique en qué Régimen de la Seguridad Social deben estar encuadradas las siguientes personas que prestan sus servicios retribuidos en una sociedad mercantil:

- a) Luis López, socio trabajador que no es miembro del consejo de administración de la sociedad, y que tiene una participación en el capital de la sociedad del 10 por 100.***
- b) Pedro Pérez, socio trabajador que además es consejero de la sociedad, pero desarrollando únicamente funciones consultivas y de asesoramiento, siendo su participación en el capital social del 20 por 100.***
- c) Manuel Gómez, socio trabajador que además es consejero delegado de la sociedad, con una participación en el capital social del 15 por 100.***
- d) Javier Reina, trabajador con relación laboral ordinaria, que no es socio pero que ha sido nombrado administrador único de la sociedad.***

El Régimen de encuadramiento en la Seguridad Social de cada una de las personas relacionadas en el planteamiento del supuesto, sería el siguiente:

a) Luis López, al tratarse de un trabajador que presta sus servicios retribuidos y que no forma parte del órgano de administración de la sociedad, debe estar obligatoriamente incluido en el Régimen general, dado que, además, su participación en el capital social, del 10 por 100, es inferior a la tercera parte del mismo y, en consecuencia, se presume que no posee un control efectivo de la sociedad. Requisito este que, de no haber sido cumplido, es decir, de haber poseído el control efectivo, hubiera obligado a encuadrarlo en el Régimen especial de autónomos

b) Pedro Pérez, se trata de un socio trabajador que, siendo miembro del consejo de administración no desarrolla funciones de dirección y gerencia de la sociedad, sino sólo

meras funciones consultivas y de asesoramiento (asistencia a reuniones y funciones internas de deliberación y consejo).

En consecuencia, deberá estar encuadrado en el Régimen general de la Seguridad Social Dado que su participación accionarial es solo del 20 por 100, inferior a la tercera parte del capital social, no le alcanza la presunción del control efectivo de la sociedad, en cuyo caso le hubiere correspondido estar encuadrado en el Régimen especial de autónomos.

c) Manuel Gómez, se trata de un socio trabajador cuyo cargo de consejero delegado le atribuye la realización de funciones de dirección y gerencia de la sociedad, sin que su participación en el capital de la sociedad, del 15 por 100, permita presumir un control de esta. En consecuencia, habría de estar incluido en el Régimen general, como asimilado a trabajador por cuenta ajena, pero con exclusión de la protección por desempleo y de Fondo de garantía Salarial.

De haber tenido un control de la sociedad, lo que se presumiría si teniendo atribuidas funciones de dirección y gerencia, hubiese tenido una participación en el capital social superior a la cuarta parte de este, debería de haber estado incluido en el Régimen especial de autónomos.

d) Javier Ruiz, se trata de un trabajador no socio que, en su condición de administrador único, no presumiéndose el control de la sociedad a través de parientes, debe estar incluido en el Régimen general sin protección por desempleo ni del Fondo de garantía Salarial.

CASO 9

En la empresa AIREZONE S.L, encontramos a las siguientes personas:

- ***PEDRO MARTÍN que figura en las escrituras como administrador de la sociedad, realiza las funciones de dirección y gerencia. Posee el 80% del Capital Social (CS).***
- ***ISABEL PAZ, esposa de PEDRO, con el que convive posee el 10% de AIREZONE, realiza funciones de recepción y oficina en la empresa.***
- ***JUAN RUIZ contratado por tiempo indefinido realiza tareas de mantenimiento de dispositivos de la empresa a jornada completa y no posee participación alguna en AIREZONE.***
- ***RAQUEL BECERRA, contratada de forma indefinida y a tiempo completo realiza labores comerciales de captación de clientes por la que percibe una retribución. Posee el 10% del CS de AIREZONE, ha sido nombrada administradora como PEDRO Y ejerce funciones de dirección y gerencia.***

Encuadre a estas cuatro personas en el Sistema de la Seguridad Social.

- 1) PEDRO MARTÍN: queda encuadrado en el RETA. Realiza funciones de dirección y gerencia al ser ADMINISTRADOR, posee el control efectivo de la sociedad al poseer más del 50% (en concreto el 80%) por sí mismo, según lo dispuesto en el Art. 305.2 b) LGSS

- 2) ISABEL PAZ: queda encuadrada en el RETA, aunque sólo posea el 10% por sí misma, junto a su esposo PEDRO con el que convive suma más del 50% (80% de PEDRO + 10% ISABEL = 90%), así que también posee el control efectivo y presta servicios en la sociedad (algo esencial para quedar incluida, aunque posea esa cifra de CS, es necesario que preste servicios en la misma) según el Art. 305.2 b) LGSS definido anteriormente.

IMPORTANTE: SI ISABEL, con estas condiciones no prestase servicios en la empresa, quedaría EXCLUÍDA DEL SISTEMA.

- 3) JUAN RUIZ: queda encuadrado en el RGSS, ya que es un trabajador por cuenta ajena, que no posee el control efectivo, ni realiza funciones de dirección y gerencia. Art. 136.2 b) LGSS.
- 4) RAQUEL BECERRA, queda encuadrada en el RGSS ASIMILADO, SIN DERECHO A DESEMPLEO NI FOGASA, ya que es socia de la empresa, NO posee el control efectivo, Sí ejerce funciones de dirección y gerencia al ser ADMINISTRADORA (Cuando se dice que es ADMINISTRADOR/ A se presume el ejercicio de funciones de dirección y gerencia) y es retribuida por la realización de sus funciones ordinarias en AIRZONE. Art: 136.2 c) LGSS

CASO 10

En una visita de la ITSS a la empresa CROSSFITEROS S.L. se pregunta a la TGSS si los siguientes ENCUADRAMIENTOS de estos socios son correctos:

- **ADOLFO JIMÉNEZ**
- **SU ESPOSA, TERESA ARJONA**
- **SU HIJO, MANUEL**

Todos prestan servicios en la empresa.

Según las escrituras de esta S.L, el capital social está distribuido así:

- **ADOLFO JIMÉNEZ, posee el 24%.**
- **SU ESPOSA, TERESA ARJONA, posee también el 24%.**
- **SU HIJO, MANUEL, posee también el 24%.**
- **JOAQUIN ROSADO, sin relación familiar con los anteriores, posee el 20%.**
- **OTRA HIJA DEL MATRIMONIO GIMÉNEZ ARJONA, NAIARA posee el 8%.**

DATOS DEL SUPUESTO: Todos son mayores de edad. La ADMINISTRACIÓN DE LA SOCIEDAD la ejerce ADOLFO y su hijo MANUEL, ambos con funciones de dirección y gerencia.

El cargo de ADMINISTRADOR no será retribuido, sin perjuicio del reparto de los beneficios del capital social en función a su participación.

Ninguno de los dos ADMINISTRADORES percibe otra retribución por otras funciones.

- **Existe convivencia entre el matrimonio.**
- **Su hijo Manuel vive de forma independiente.**
- **Su hija NAIARA convive con el matrimonio y no ejerce función alguna en la empresa.**
- **JOAQUÍN tiene un contrato de trabajo como monitor de crossfit percibiendo 1500 € mensuales.**
- **Ninguno de los socios familiares ha solicitado el alta en ningún régimen de la Seguridad Social, alegando su falta de retribuciones o por su participación en la sociedad.**

Sin embargo, JOAQUIN ROSADO, figura dado de alta en el RGSS sin protección de DESEMPLEO NI FOGASA. ¿ES CORRECTA LA SITUACIÓN? ESTABLEZCA por el contrario las correctas.

- 1) ADOLFO JIMÉNEZ, quedará incluido en el RETA, su participación en el CS (24%) más el de su esposa (24%) y el de su hija (8%) con las que conviven suman un total del 56%, desempeña el cargo de administrador, por lo que reúne las condiciones del 305.2 B) LGSS.
- 2) El hijo MANUEL, está excluido del sistema de la seguridad social, al no reunir ni los requisitos de inclusión en el RETA del 305.2 B) LGSS, en cuanto a proporción del capital social y vivir independizado. Ni los requisitos para quedar encuadrado en el RGSS ASIMILADO del 136.2 c) LGSS al no percibir retribución.
- 3) TERESA ARJONA quedará incluida en el RETA, por misma razón y mismo artículo.
- 4) Su hija NAIARA, estará excluida al no reunir los requisitos del artículo 305.2 b) LGSS. No presta servicio alguno en la sociedad ni ostenta el cargo de Administradora, por lo que no procede inclusión en Régimen alguno de la sociedad.
- 5) JOAQUIN ROSADO, no es correcto su encuadramiento como trabajador asimilado por cuenta ajena. Debe quedar incluido en el régimen general de la seguridad social como trabajador por cuenta ajena en base al artículo 136.2 b) del TRLGSS.

CASO 11

Vicente Álvarez inició una actividad por cuenta propia en 1974, abriendo al público un establecimiento de venta de calzado el 1 de marzo. Hasta el 1 de junio de 1978 él fue el único trabajador, pero ante el crecimiento del negocio, contrató a un trabajador en esa fecha. Posteriormente, tras contraer matrimonio en mayo de 1982, Marisa, su mujer, se incorporó también a la tienda.

En enero de 1985, Vicente decide contratar un segundo trabajador y ante el crecimiento de la demanda, abre un nuevo establecimiento. Aconsejando por un amigo, ante el volumen de negocio que está alcanzando, decide constituir una sociedad limitada, "EL calzado veloz S.L." de la que él posee el 100% de las acciones y es el administrador único, con efectos desde el 1 de febrero de 1985.

A fin de continuar con el crecimiento del negocio, contrata a un representante de comercio el 1 de septiembre de 1985.

En enero de 1987, la empresa consta ya de tres establecimientos abiertos al público y tiene un total de seis empleados, aparte de Vicente y Marisa. En este punto, Marisa le plantea a Vicente que ella también debería tener participación social en la empresa, lo que Vicente considera adecuado, de modo que hace una modificación en el reparto del accionariado, manteniendo él la titularidad del 75% y Marisa el 25% restante.

Decide asimismo ampliar el negocio y empezar con diseño y producción de calzado, para lo que constituye una nueva sociedad, en este caso con su hermano Leandro, repartiendo el capital social a partes iguales entre los dos. La nueva empresa inicia su actividad el 1 de enero de 1992, y Sonia, casada con Leandro, se ocupa de la Dirección Comercial. En mayo de 1998, Leandro y Sonia se divorcian, y ella continua al frente del departamento comercial. En el acuerdo de divorcio ella obtiene el 25% del capital social de la empresa.

En abril de 2006 se incorpora en la primera empresa Marcos, hijo mayor de Vicente y Marisa, nacido en noviembre de 1986, que vive con ellos, al igual que sus dos hermanos, mellizos, nacidos en agosto de 1990. En junio de 2012, Marcos contrae matrimonio, y su padre le regala el 5% de la participación en el capital social de la empresa, en la que había sido nombrado director de recursos humanos unos meses antes.

Determine el encuadramiento que tienen cada una de las personas mencionadas respecto al Sistema de Seguridad Social.

VICENTE

Al principio de la actividad, como él era autónomo persona física, hemos considerado a Vicente como trabajador encuadrado en el RETA en virtud del artículo 305.1 del TRLGSS. Cuando constituye las sociedades y tiene el control efectivo es autónomo societario del RETA en virtud del artículo 305.2 b del TRLGSS.

Consecuencias de ser autónomo personas físicas y persona societaria: en el caso de impagos al ser persona física, respondes tu personalmente. En el caso de autónomos societarios responde la sociedad.

MARISA

Marisa la presunción es de autónomos, en el RETA, en este supuesto que es familiar colaborar al principio de la relación y cuando ella se incorpora a trabajar, es una presunción de autónomos, presunción iuris tantum. En caso de que tenga todos los condicionantes de una relación de ajenidad me lo tienen que demostrar.

En el momento de constituirse la sociedad limitada, VICENTE sigue formando parte del RETA, pero ahora lo forma por ser societario del artículo 305.2 b). Marisa también RETA, pero distribuido con los socios en los que convive.

Para los familiares colaboradores el 12 del TRLGSS va de sobra, en el artículo 305.2 de b se nos concreta por el tema del capital y estaríamos hilando más fino.

RESPECTO LEANDRO Y VICENTE

A fecha de 1 enero de 1992, ostentan cada uno el 50%, ambos deben de formar parte del RETA pero respecto a SONIA que es la mujer de Leandro, al realizar labores de dirección comercial entendemos que también posee el control efectivo de la empresa puesto que la mitad del CS está distribuido entre LEANDRO y ELLA por la relación conyugal.

En cuanto a SONIA y LEANDRO, tras el divorcio, cada uno pasa a tener el 25% del CS y entonces ya no es de aplicación el artículo 305 puesto que no llega a los límites establecidos por la ley pero ambos a fecha de mayo de 1998 deberían pasar a encuadrarse en el REGIMEN GENERAL. Es fundamental que realicen actividad, pero que, si no, NO están en ningún régimen, y es solo socio capitalista.

En el RETA funciones de dirección y gerencia y se tiene 25% CS.

Para estar como asimilado por cuenta ajena del artículo 136.2 c) del TRLGSS, tiene que ser consejero y administrador y menos 25% con la exclusión de desempleo y FOGASA.

REPRESENTANTE DE COMERCIO, al haber sido contratado en septiembre 1985, están dentro del RG, pero tienen relación laboral de carácter especial del artículo 2 del ET.

MARCOS

En este como se une a la empresa que crea su padre, se une en virtud del artículo 305.2.1 porque el CS se distribuye entre socios con los que convive y en este caso parentesco. RETA

Al casarse y no convivir con sus padres con un 5%, no posee el control efectivo de la sociedad, y como es director de RRHH estaría en el RG pero como es director entendemos que realiza funciones de dirección y gerencia, por lo que estará en RG.

Si tuviera funciones de consejero o administrador, estaría como asimilado a trabajador por cuenta ajena y queda fuera de desempleo y fogosa.

Pero como no tiene estas funciones, es en RG normal.

EL RESTO DE LOS TRABAJADORES: quedan encuadrados en el REGIMEN GENERAL

AFILIACIÓN, ALTAS, BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS.

CASO 1

D. Sergio inició su actividad laboral en la empresa LOMANALSA el día 14 de marzo de 2023, pero la empresa no tramitó su alta en el Régimen General de la Seguridad Social. El trabajador denunció esta situación ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) el día 18/3/2023. La ITSS, el día 28 de marzo de 2023 realizó la correspondiente actuación inspectora a la empresa LOMANALSA, determinando la existencia de la relación laboral como trabajador por cuenta ajena, e instando el día 1 de abril de 2023 ante la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) el alta de oficio del trabajador en el Régimen General.

Indique y motive la fecha de efectos del alta de D. Sergio.

La pregunta del caso práctico plantea una situación de alta fuera de plazo de un trabajador por cuenta ajena y practicada de oficio por la TGSS.

En este caso se puede considerar que, conforme a lo establecido en el artículo 32 del RIA (RD 84/1996), la empresa ha incumplido su obligación de solicitar el alta de don Sergio en cuanto que tal solicitud debió presentarse por Lomanalsa con carácter previo al comienzo de la prestación de servicios y nunca antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para el inicio de la prestación laboral. De haber sido así, el alta hubiera surtido efectos a partir del día de inicio de la actividad.

Expuesto lo anterior y en relación con la fecha de efectos del alta de don Sergio, hay que tener en cuenta que el alta ha sido realizada, como se ha señalado, fuera de plazo y practicada de oficio por la TGSS a consecuencia de la actuación inspectora realizada a la empresa por la ITSS. A su vez esta estuvo motivada por la denuncia presentada por el propio trabajador una vez transcurridos 4 días desde el inicio de la prestación de servicios sin haber la empresa solicitado su alta.

La cuestión consiste en determinar en cuál de las tres fechas enunciadas deberá surtir efectos el alta de don Sergio: la fecha de la denuncia por el trabajador (el 18 de marzo de 2023), la fecha de realización de la actuación inspectora por la ITSS (el 28 de marzo) o la fecha en la que se produce el alta de oficio por la TGSS (el 1 de abril).

A estos efectos es preciso remitirse al artículo 35.1.2.º del RIA que establece que las altas practicadas de oficio por la TGSS retrotraerán sus efectos a la fecha en la que los hechos que las motiven hayan sido conocidos por la TGSS. Hasta aquí pareciera que con ello nos indicara la última de las tres fechas enunciadas; sin embargo, sigue la redacción del artículo en estos términos:

[...] si las altas se efectuasen de oficio [...] como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los efectos de la declaración del alta se retrotraerán a la fecha en que se haya llevado a cabo tal actuación, salvo en el caso de que esta hubiera sido promovida por orden superior, a instancia de las entidades gestoras o como consecuencia de denuncia, queja o petición expresa, en cuyo caso los efectos se retrotraerán a la fecha en que se haya producido la orden superior o la instancia de la entidad gestora o en que hayan tenido entrada las referidas instancias, denuncia, queja o petición.

Por tanto, conforme a la redacción del mencionado artículo, el alta de don Sergio deberá surtir efectos el 18 de marzo de 2022, siendo esta la fecha en la que el trabajador efectuó la denuncia ante la ITSS de su falta de alta.

A estos efectos hay que tener en cuenta que, independientemente de que el alta y la acción protectora respecto al trabajador surtan efectos solo desde el 18 de marzo de 2023 o fecha de la denuncia, a la empresa Lomanalsa se le van a reclamar las cuotas desde que el trabajador inició la actividad (es decir, desde el 14 de marzo de 2023), procediendo la TGSS en estos casos a emitir y notificar reclamación de deuda a la empresa con su correspondiente recargo.

CASO 2

Comente cada uno de los siguientes casos en relación con el alta o baja en el régimen de seguridad social que corresponda:

- **En una empresa, contratan a un trabajador (JUAN) 1 de junio de 2023 y tramitan el alta el 10 de junio de 2023.**
- **La ITSS gira visita a una empresa el 8 de agosto de 2023 y en esa visita detecta que un trabajador extranjero no está dado de alta. Según el propio trabajador empezó a prestar servicios en la empresa el 1 de julio (Johannes).**
- **Otro de los trabajadores, en concreto, un comercial, está dado de alta en el régimen general pero la ITSS considera que reúne las condiciones para ser trabajador por cuenta propia (Félix).**
- **Figuraba de alta en el RG desde el 1 de marzo de 2017. Otro trabajador experimento una subida salarial que no ha sido comunicada a la TGSS el 1 de octubre de 2023 (Ricardo).**
- **Un inspector de trabajo puede ir a la empresa como consecuencia de denuncia, campaña o dentro del orden del trimestre. Descubre un número de trabajadores que no están de alta y no consigue saber qué número es de trabajadores porque no lo consigue por testigos, tampoco lo consigue por pruebas... ¿Que fecha se toma de alta para los trabajadores?**

Juan, 1 trabajador: la obligación de dar de alta es previa al inicio de la actividad, Max 60 días antes. El reglamento dice que altas fuera de plazo despliegan sus efectos desde la fecha la solicitud. Por tanto, tiene efectos desde el 10 de junio. Sin perjuicio de que la TGSS pueda comunicar a la ITSS la situación detectada y que la ITSS tras una actuación conforme la normativa vigente y que la ITSS mediante el levantamiento de un acta de liquidación de efectos distintos.

Esas cotizaciones no se van a exigir jamás. Aunque el trabajador diga que empezó el 1 de junio la TGSS no puede hacerlo de mutuo propio, para poder exigir esas cotizaciones la ITSS es la habilitada:

- De oficio
- A instancia de otras administraciones
- Por denuncia.

Si la ITSS va a esta empresa y constante efectivamente que este trabajador empezó el 1 de junio, entonces en el acta de liquidación dice que donde pone 10 de junio el trabajador

empezó a prestar sus efectos el 1 y que como consecuencia de esto se reclaman las cotizaciones, como son por períodos que no había cuotas, la única forma de reclamar unas cuotas es por medio de un acta de liquidación.

Si no hay el alta, el trabajador es desconocido para la TGSS, con lo cual hasta el 10 de junio para la TGSS es como si no existiera.

Para que el alta tengo efectos previos tiene que haber actuación inspectora, sino el alta NO tiene efectos previos.

Johanes, 2 trabajador: el permiso de residencia y de trabajo está condicionado a que tengan un contrato/precontrato y con este se les da el permiso y una vez con ello se le da el ALTA. Para dar de alta necesario que tenga permiso de residencia y de trabajo.

Todo trabajador que este en España, aunque no este de alta→ tiene derecho a todas las prestaciones que deriven de CP, se llamaría alta de pleno de derecho, pero la ITSS de trabajo llevará a cabo la emisión de acta de liquidación reclamando las cuotas pertinentes.

Si el extranjero no comunitario no tiene los permisos para trabajar en España, no puede hacer nada la ITSS.

En principio el alta tiene efectos desde el 8 de agosto salvo que la actuación inspectora pueda corroborar que la actuación se llevo a cabo el 1 de julio entonces los efectos podrán ser el de 1 julio. Cuando hay una actuación de la ITSS, la inspección siempre va a poner la fecha que considere demostrado que la actuación se va a realizar.

Infracción del artículo 22.2 de la LISOS.

Félix, 3 trabajador: cambio de encuadramiento dice la ITSS que está mal encuadrado, y la ITSS dice que eso no puede ser entonces, que ocurre: no se anula el alta.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 60.2 del RD 84/1996:

El alta indebida en un Régimen del sistema de la Seguridad Social de personas incluidas en el campo de aplicación de otro Régimen distinto será válida hasta la fecha que se fije en la resolución administrativa que declare indebida el alta anterior y, en su defecto, hasta el último día del mes de su notificación.

Las cotizaciones efectuadas conforme a las normas del Régimen en el que el alta se declare indebida serán computadas recíprocamente, a efectos de la protección que corresponda, con las del Régimen de inclusión precedente.

Se mantiene con esa alta que ha tenido y hay que regular lo anterior. Su vida laboral hay que regularizarla porque en autónomos cotiza el propio trabajador y los tipos de cotización no son idénticos hay que devolver las cotizaciones, pero si ha habido fraude no se devuelve nada.

En la vida laboral:

- Pasa autónomos
- Se regularizan 4 años., salvo que la empresa haya actuado de forma fraudulenta.

En ese caso solo se pueden regularizar 4 años (porque las cuotas prescriben a los 4 años) regularizamos 4 años de cotización como consecuencia de un cambio de encuadramiento.

La situación más normal sería que estaba en autónomos y se cambie a RG. Pero el ejemplo lo ha puesto al revés.

El trabajador 4: al experimentarse el aumento salarial con fecha 1 octubre de 2023 aún no se ha producido dicho aumento y no pasa nada. Se puede comunicar en el plazo de 3 días siguientes. Tiene para comunicarlo el 1,2 y 3. Se incluye el 1. Porque si modificas el salario el día 30, nueva situación el 1. Entonces 1,2 y 3 porque la variación ocurre el 30.

Un inspector de trabajo puede ir a la empresa como consecuencia de denuncia, campaña o dentro del orden del trimestre. Descubre un número de trabajadores que no están de alta y no consigue saber qué número es de trabajadores porque no lo consigue por testigos, tampoco lo consigue por pruebas... ¿Que fecha se toma de alta para los trabajadores?

La fecha que se tomará si no puede determinarla será→ día de la actuación inspectora.

Artículo 35.1.2 del RD 84/96

Si las altas se efectuasen de oficio por las citadas direcciones provinciales o administraciones como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los efectos de la declaración del alta se retrotraerán a la fecha en que se haya llevado a cabo tal actuación, salvo en el caso de que ésta hubiera sido promovida por orden superior, a instancia de las entidades gestoras o como consecuencia de denuncia, queja o petición expresa, en cuyo caso los efectos se retrotraerán a la fecha en que se haya producido la orden superior o la instancia de la entidad gestora o en que hayan tenido entrada las referidas instancias, denuncia, queja o petición.

CASO 3

Un matrimonio decide constituir una sociedad limitada, siendo ambos administradores solidarios y poseyendo el 50 % cada uno de las participaciones de la misma. El objeto social de la empresa es la exportación de calzado y tiene previsto abrir a partir del día 1/1/2019 centros de trabajo en Madrid, Leganés, Burgos y Soria.

Para atender las necesidades de la empresa se precisa contratar varios trabajadores entre los que se encuentran los siguientes:

- ***4 técnicos en comercio exterior***
- ***Un auxiliar administrativo***
- ***Un recepcionista.***
- ***Un mozo de almacén con contrato para la formación.***
- ***Una persona para la limpieza de la empresa, que casualmente es su primer empleo.***

Determine:

1. Régimen de Seguridad Social aplicable en cada uno de los casos.

Todos los trabajadores deben figurar de alta en el Régimen General, a excepción del matrimonio, que por ser ambos administradores solidarios y poseer mayoría de participaciones procede su alta en el RETA.

2. Trámites a seguir en relación con la empresa y los trabajadores (plazos, modelos, lugar cuántos CCC son necesarios...)

En primer lugar, hay que inscribir la empresa en el Régimen General y en ese acto de la inscripción se asignan el primer o principal código de cuenta de cotización (C.C.C.);

Posteriormente habría que solicitar un código de cuenta de cotización por cada una de las provincias (uno para Burgos y otro para Segovia) donde pretendamos ejercer la actividad, o sea 2 CCC más.

Hay que cursar el alta en el R.E.T. Autónomos de los dos socios con anterioridad al comienzo de la actividad, máximo 60 días naturales antes.

Respecto a los trabajadores, procede su alta en el Régimen General

Plazo: antes de empezar a trabajar, con una antelación máxima de 60 días naturales.

El limpiador necesita ser afiliado a la S. Social ya que nunca ha trabajado.

Todos los trámites habría que hacerlos preferentemente en la Dirección Provincial o Administración que corresponda en función del domicilio de la empresa.

3. Entidades con la que podrá cubrir la empresa los riesgos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Para la cobertura de los AT-EP y la IT de contingencias comunes tenemos 3 opciones:

- a) Todo con una Mutua,
- b) Todo con el INSS o
- c) AT-EP con una Mutua e IT de contingencias comunes con el INSS, en este orden.

En cada provincia se puede elegir una Mutua distinta.

CASO 4

Establezca la fecha de efectos de las altas y de las bajas siguientes en Seguridad Social, caso a caso.

ALTAS

a) La ITSS recibe una denuncia el día 31/6/2020, visita la empresa el día 31/07/2020 comprobándose que Remedios García ingresó en la empresa el 21/07/2020 y que no se cursó el correspondiente alta.

Cuando las altas se efectúan de oficio por las Direcciones Provinciales o administraciones como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social los efectos de la declaración del alta se retrotraerán a la fecha en que se haya llevado a cabo tal actuación SALVO en el caso de que esta hubiera sido promovida por orden superior, a instancia de las entidades gestoras o como consecuencia de denuncia, queja o petición expresa, en cuyo caso los efectos se retrotraerán a la fecha en que se haya producido la orden superior o la instancia de la entidad gestora o en que hayan tenido entrada las

referidas instancias, denuncia CON FECHA DE EFECTOS DE 31/06/2020, queja o petición. ART 35.1 2º RD 84/96.

b) María Luisa García ingresa en la empresa el 15/1/2020 pero la empresa no solicita su alta hasta el 15/6/2020.

Las altas solicitadas por el empresario o por el trabajador fuera de los términos establecidos sólo tienen efecto desde el día que se formule la solicitud. ART 35 RD 84/96. La FECHA DE EFECTOS por tanto 15/6/2020, no media lo ocurrido en el caso anterior.

c) Manuel Luis García inicia la actividad el 1/7/2020. La empresa no solicitó su alta, pero ingresó las cuotas de 07/2020 el día 25/08/2020.

Las altas solicitadas por el empresario o, en su caso, por el trabajador fuera de los términos establecidos sólo tendrán efectos desde el día en que se formule la solicitud, salvo que, de aplicarse el sistema de autoliquidación de cuotas previsto en el artículo 29.1 del TRLGSS, se haya producido su ingreso dentro de plazo reglamentario, en cuyo caso el alta retrotraerá sus efectos a la fecha en que se hayan ingresado las primeras cuotas correspondientes al trabajador de que se trate. ART 35 RD 84/96. Siendo la FECHA DE EFECTOS el 25/8/2020.

BAJAS

a) Paqui Díaz cesa en la empresa el día 15/01/2020, y se presenta su baja el día 18/01/2020. La solicitud de baja del trabajador extingue la obligación de cotizar desde el cese en el trabajo, si se ha comunicado en tiempo y forma. (En este caso se ha presentado dentro del plazo correspondiente). ART 35 RD 84/96. FECHA DE EFECTOS 15/01/2020.

b) Ángel Díaz cesa en la empresa el día 31/05/2019, y la baja es presentada el día 15/01/2020.

En este caso la baja se ha presentado fuera de plazo.

En los casos en que no se solicite la baja o ésta se formule fuera del plazo, no se extinguirá la obligación de cotizar sino hasta el día en que la Tesorería General conozca el cese en el trabajo por cuenta ajena ART 35 RD 84/96.

c) Maruchi Díaz cesa en la empresa el día 01/09/2019; La Inspección de Trabajo visita la empresa el día 01/02/2020 y comprueba que no se ha cursado aún su baja en la Seguridad Social.

Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social curse la baja de oficio, por conocer el cese en el trabajo, en la actividad o en la situación de que se trate como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los datos obrantes en la misma o en una entidad gestora o por cualquier otro procedimiento, la obligación de cotizar se extinguirá desde el mismo día en que se haya llevado a cabo dicha actuación inspectora o hayan sido recibidos los datos o documentos que acrediten el cese en el trabajo por

cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o en la situación correspondiente. ART 35 RD 84/96.

La obligación de cotizar se extingue en este caso, desde el mismo día en que se haya llevado a cabo dicha actuación inspectora.

@preparadores.seguridadsocial

ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

CASO 1

Enrique, empleado de la empresa LUCESLED, S.L. trabaja como instalador de antenas eléctricas desde hace más de 20 años. En el transcurso de su labor, tiene un descuido y se le caen unos instrumentos de trabajo, con la mala suerte de que tropieza y como consecuencia, se cae y se rompe los brazos.

1. *¿Qué tipo de accidente ha sufrido Enrique?*

Enrique ha sufrido un accidente de trabajo debido a una imprudencia profesional como consecuencia del ejercicio habitual de su trabajo. Enrique, que tiene una experiencia de más de 20 años, posiblemente tenía confianza en su labor y cometió un error que no impide la calificación del accidente de contingencia profesional.

2. *En el caso de que Enrique hubiese tenido al accidente como consecuencia de haber subido al tejado borracho y sin ponerse el arnés de protección, ¿tendría el accidente la misma consideración?*

No, en este caso, podría tratarse de un accidente debido a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado. Enrique habría realizado una omisión de diligencia elemental en su trabajo

3. *En el caso de que Enrique no hubiera estado dado de alta por la empresa LUCESLED, S.L. ¿estaría cubierto su accidente por la Seguridad Social?*

En este caso, al tratarse de un accidente de trabajo, existe una presunción de alta de pleno derecho, y, por tanto, el trabajador tendrá derecho a la protección aun cuando el empresario haya incumplido su obligación de afiliación y alta. Además, por el principio de automaticidad de prestaciones, Enrique tendrá garantizado el anticipo de las prestaciones por el INSS o la mutua colaboradora con la que tuviese la empresa concertada la protección de los riesgos profesionales.

4. *Si, siguiendo con el supuesto anterior, Enrique hubiera sufrido lesiones que le causaran una IP total, ¿Qué hubiera tenido que hacer el empresario?*

Al ser responsable de la pensión por haber incumplido sus obligaciones, el empresario tendría que constituir un capital-coste en la TGSS para que el trabajador cobre su pensión.

CASO 2

Lucía, trabajadora de la empresa VIAJES S.L., sufre un accidente de coche yendo a la oficina desde su domicilio debiendo de estar en reposo durante 5 meses.

1. *¿Qué tipo de accidente ha sufrido Lucía?*

Lucía ha sufrido un accidente in itinere, siendo este un accidente de trabajo. El carácter de accidente in itinere no se presume, por lo que deberá probarse.

2. *¿Tendrá la misma consideración el accidente si Lucía no hubiese salido de su casa, si no de la casa de su pareja?*

Sí, tendría la misma consideración, puesto que la actitud de Lucía no ha supuesto un aumento de los riesgos ordinarios de traslado.

3. *Habiendo sufrido el accidente y teniendo en cuenta que Lucía no podrá trabajar durante 5 meses, ¿recibirá alguna prestación de la seguridad social?*

Sí, Lucía tendrá derecho a asistencia sanitaria y a la prestación de incapacidad temporal.

4. *¿Quién sería responsable en el pago de las prestaciones si se han cumplido las condiciones generales para causar derecho a las prestaciones?*

La responsabilidad del pago se imputará a la entidad gestora, mutua colaboradora con la SS o, a VIAJES, S.L si colabora con la gestión de la IT.

CASO 3

Marina, que tiene ya casi 65 años, tendrá derecho el año que viene a su esperada jubilación. Como el año que viene deja de percibir salario y su único ingreso será la pensión, que se calcula que será de 400€, Marina no sabe si puede tener derecho a algo más que le permita vivir dignamente.

1. *¿Qué podrías decirle a Marina?*

Podríamos decirle que puede tener derecho a lo que el art. 59 TRLGSS llama complemento por mínimos. Este complemento podrá reconocerse cuando la cuantía de la pensión reconocida no alcance el importe mínimo fijado legalmente para las pensiones de su misma clase.

2. *¿Cuáles son los requisitos para que se le reconozca a Marina el complemento?*

Se exigirá que Marina no perciba rendimientos de trabajo, capital o actividades económicas y ganancias patrimoniales o, en el caso de percibirlos que su cuantía no exceda de la establecida en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Si estos límites se exceden, cabrá la posibilidad de que se reconozca el **complemento por mínimos por diferencias**. En este caso será necesario que el importe anual de los ingresos + la pensión revalorizada, sea inferior al resultado de sumar la cantidad fijada como límite de ingresos a la cuantía mínima fijada para la clase de pensión.

3. *Llegado el momento de recibir su pensión de jubilación, Marina recibe una pensión de 1.500€, siendo esta cantidad muchísimo mayor de la que le corresponde. ¿Tiene Marina la obligación de devolver lo percibido? En caso de que tenga dicha obligación, ¿Cuándo prescribe?*

Sí, el art. 55 TRLGSS determina que las personas que hayan recibido indebidamente prestaciones de la SS vendrán obligado a reintegrar su importe.

La obligación de reintegrar las prestaciones indebidamente percibidas prescribe a los 4 años contados a partir de la fecha de cobro o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir su devolución.

CASO 4

Luis García y Carlos Sanz, trabajadores al servicio de la empresa Pirotécnica Ruiz, S.A. tienen la desgracia de resultar afectados por la explosión de un producto químico que, en el curso de su trabajo, manipulaban. Los dos trabajadores, sin lesiones de gravedad pero que dan lugar a su baja médica en el trabajo. son ingresados en un centro

hospitalario. La situación de los referidos trabajadores, en su relación con la Seguridad Social, era distinta.

Luis García estaba afiliado y en alta en el Régimen general de la Seguridad Social al que cotizaba correctamente. El riesgo de accidente de trabajo lo tenía cubierto su empresario por una Mutua.

Carlos Sanz, con 4 meses de antigüedad en la empresa, no había sido dado de alta ni se habían efectuado cotizaciones por él a la Seguridad Social. La empresa, consciente de la situación irregular en que se encuentra el segundo de los trabajadores procede, el mismo día del accidente, a darle de alta y a efectuar, en su caso, el ingreso de las cotizaciones atrasadas.

¿Qué responsabilidad adquiere en cada caso el empresario, o la entidad aseguradora, con respecto al abono de los gastos de asistencia sanitaria y del subsidio económico de incapacidad temporal?

La situación del trabajador Luis García en su relación con la SS era correcta toda vez que estaba afiliado, en alta y al corriente en el pago de las correspondientes cotizaciones no debiendo exigirsele período previo de cotización alguno al tratarse de un accidente de trabajo. En consecuencia, cumplidos los requisitos legales exigido y causado el derecho a las prestaciones, la responsabilidad de las mismas habrá de ser imputada a la Mutua de AT y EP en la que la empresa tiene concertada la póliza de aseguramiento.

La situación del trabajador Carlos Sanz es distinta ya que el alta del trabajador se produce con 4 meses de retraso sobre la fecha de su ingreso en la empresa, habiéndose ingresado las cuotas atrasadas una vez producido el hecho causante. En este supuesto, la responsabilidad de las prestaciones es del empresario, dado que esta cotización no sustituye ni a la afiliación ni al alta, aunque sí tengan valor para las restantes contingencias o prestaciones que puedan causarse en el futuro. No obstante, aunque el empresario sea responsable del pago del subsidio económico por incapacidad temporal, es la Mutua la obligada a anticipar su importe al trabajador dado que, al tratarse de una prestación derivada de una contingencia profesional, el trabajador es considerado de pleno derecho en la situación de alta.

Y ello sin perjuicio del derecho de la entidad aseguradora a reintegrarse del empresario las cantidades anticipadas, así como los gastos de asistencia médica farmacéutica ocasionados.

CASO 5

Un trabajador, afiliado y en alta en la Seguridad Social, cae de baja al sufrir un accidente de trabajo. El trabajador comprueba, al percibir el subsidio económico por incapacidad temporal, que la empresa ha cotizado por bases inferiores a las que, atendiendo al salario real del trabajador, corresponde. La Mutua, entidad en la que el empresario tiene asegurado el riesgo de accidente de trabajo, comprueba, asimismo, que las primas abonadas son inferiores a las que resultan de aplicar el tipo de cotización que corresponde atendida la actividad económica de la empresa, al empresario.

¿Quién es responsable de la prestación económica por incapacidad temporal y en qué cuantía?

La cotización efectuada con arreglo a una base inferior a la que corresponde al trabajador surte efectos por la cuantía efectivamente ingresada: siendo responsable el empresario por la diferencia entre la cuantía total de la prestación causada por el trabajador y la que corresponda asumir a la Mutua aseguradora por las cuotas efectivamente ingresadas.

En cuanto a las diferencias resultantes de aplicar un tipo de cotización de la tarifa de primas inferior al precedente, la responsabilidad empresarial sólo existe en el supuesto de que haya habido ocultación o falseamiento deliberado en la declaración de las circunstancias, teniendo la Mutua derecho a reclamar la diferencia de primas y a no exonerarse de la responsabilidad.

@preparadores.seguridadsocial

INCAPACIDAD TEMPORAL

CASO 1

José se encuentra en alta en la empresa en el Régimen General, desde el día 1 de enero de 2023. Con fecha 16 de junio de 2023 es baja médica en la empresa por enfermedad común, permaneciendo en la situación hasta el día 25 de junio de 2023.

Los datos del trabajador son:

- ***Categoría profesional: Auxiliar administrativo***
- ***Grupo de cotización: 7***
- ***Modalidad de retribución: mensual***
- ***Base de cotización por contingencias comunes en el mes de mayo de 2023: 1.600 euros.***
- ***La empresa ha concertado la cobertura de las contingencias profesionales y de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes con una Mutua colaboradora con la Seguridad Social.***

En base a tales datos:

a) ¿Tiene derecho José a la prestación económica?

Para tener acceso a la prestación, José deberá estar en situación de alta (lo cumple) y, al ser una IT derivada en enfermedad común, debe acreditar 180 días cotizados en los 5 años inmediatamente anteriores al HC (art. 172 TRLGSS). José acredita 5 meses y 16 días, esto es, 166 días. A estos días hay que añadirles los días cuota, incrementándose los 166 días en 1/6. Así, José acredita un total de 193 días. Cumpliendo así con el requisito de carencia.

José tendría derecho a la prestación económica de IT.

b) De tener derecho, cómo se calcularía la cuantía del subsidio, indicando la duración del subsidio a cargo de la Seguridad Social y cuándo lo cobraría.

La cuantía del subsidio se obtendrá aplicando a una BR un porcentaje. La BR será el resultado de dividir la BC del mes anterior al de la fecha de iniciación de la IT entre 30 (1600/30).

A la BR habrá de aplicarse un porcentaje que depende de si la incapacidad ha sido causada por una contingencia profesional o una contingencia común, siendo en este caso la última de las opciones. José estuvo de baja 10 días, por lo que el porcentaje que se debe aplicar será del 60%.

El derecho al subsidio de ITCC nacerá a partir del 4º día a contar desde la fecha de la baja en el trabajo. Por tanto, durante los tres primeros días no recibirá prestación económica (sin perjuicio de posibles convenios colectivos que prevean su abono).

c) Sujetos responsables de la prestación y de abono de la misma.

En cuanto a la responsabilidad, al tratarse de una ITCC, esta recaerá sobre el empresario al tratarse de una IT inferior a 15 días.

Su abono se efectuará por el empresario.

CASO 2

Alan se encuentra en el alta en el Régimen General de la Seguridad Social desde el día 1 de septiembre de 2023. El día 16 de septiembre es dado de baja médica por un accidente sufrido en su domicilio, mientras se encontraba efectuando un trabajo casero, permaneciendo en la situación de IT hasta el día 4 de noviembre de 2023, en que se expide el parte de alta.

Al ir a solicitar la prestación, un conocido le dice que no le reconocerán la prestación, ya que para ello se precisa un periodo de 180 días de cotización.

Los datos de Alan, con incidencia en la Seguridad Social, son los siguientes:

- **Categoría profesional: Administrativo**
- **Grupo de cotización: 5º**
- **Retribución: mensual**
- **Retribución global mensual: 1.600 euros**

En función de lo anterior:

a) ¿Tiene derecho Alan a la prestación económica por IT?

Al tratarse de una IT derivada de un accidente a Alan no se le exigirá periodo de carencia, y, por tanto, para tener acceso a la prestación, únicamente habrá de estar dado de alta o en situación asimilada al alta. Al cumplirse este último requisito podríamos concluir que sí, Alan tiene derecho a prestación económica por IT.

b) De tener derecho, ¿cómo se calcularía el importe de la prestación?

La BR será el resultado de dividir la BC del mes anterior a la situación de IT entre 30. Es decir, 1600/30. Al resultado de dicha operación, deberá aplicarse los siguientes porcentajes:

- Por los 20 primeros días deberá aplicarse un 60%
- Por los restantes, un 75%.

Debemos tener en cuenta que, al tratarse de una CC, Alan no recibirá prestación económica por los 3 primeros días.

c) ¿A cargo de quién y cómo se realiza el pago de la prestación?

De la prestación económica durante los días 4º al 15º incluido, será responsable del pago la empresa en la que trabaja Alan. A partir del día 16º, el responsable de pago será la Mutua o el INSS, dependiendo de con quién tenga concertada la empresa la protección de la ITCC. En cualquier caso, la empresa será quien efectúe el pago, en concepto de pago delegado.

CASO 3

Mónica se encuentra en alta en una empresa, inscrita en el Régimen General de la Seguridad Social, desde el día 1 de marzo de 2023. Con fecha 1 de octubre de 2023 es baja médica por accidente de trabajo, permaneciendo en esta situación hasta el día 23 de diciembre de 2023.

Los datos de la trabajadora son los siguientes:

- **Categoría profesional: Oficiala de 2ª**
- **Grupo de cotización: 9**
- **Modalidad de retribución: diaria**
- **Base de cotización por contingencias profesionales en el mes de septiembre de 2023: 1.500 euros, cantidad de la que 100 euros corresponden a horas extraordinarias En el año anterior a la baja ha percibido, en concepto de horas extraordinarias, 3.650 euros.**

Dados los datos anteriores:

a) ¿Tiene Mónica derecho a la prestación de IT?

Al sufrir Mónica un accidente de trabajo, no se le exigirá periodo de carencia y por lo tanto sí, Mónica tiene derecho al subsidio de IT.

b) De tener tal derecho, cómo se determinaría la cuantía de la prestación.

La cuantía sería el resultado de aplicar a una BR un porcentaje del 75%.

La BR sería el resultado de sumar dos cocientes:

- 1º BC por CC del mes anterior a la incapacidad, sin incluirse horas extraordinarias/nº días a que dicha cotización se refiere.
- 2º Cotización por horas extraordinarias el año natural anterior/365.

En el caso de Mónica, la BR será $(1400/30) + (3650/365)$.

En cuanto al porcentaje, al tratarse de una contingencia profesional, este será del 75% desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.

c) ¿A cargo de quién y cómo se lleva a cabo el abono?

En este caso, la prestación estará a cargo de la entidad gestora o Mutua con la que se hayan protegido las contingencias profesionales. En cualquier caso, se abonará en concepto de pago delegado por el empresario.

CASO 4

Juan es dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, desde el día 2 de abril de 2023. Desde el 1 de mayo al 14 de junio de 2023 es dado de baja por enfermedad común. Reincorporado al trabajo, sufre una recaída de la misma enfermedad con fecha 23 de septiembre de 2023.

Los datos básicos del trabajador son

- **Grupo de cotización: 4º**
- **Tipo de retribución: mensual**
- **Base de cotización por contingencias comunes en el mes de abril de 2023: 1.900 euros.**

- **Base de cotización por contingencias profesionales en el mes de agosto de 2023. 2.000 euros.**

¿Qué efectos tiene la recaída sufrida por Juan en su proceso de IT?

Se considerará que existe recaída en un mismo proceso de IT cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los 180 días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior.

Los períodos de recaída se computan a efectos del período máximo de duración de la situación de IT, y de su posible prórroga (Artículo 169.2 del TRLGSS).

CASO 5

Ramón M se encuentra en alta en la empresa en el Régimen General, desde el día 26 de marzo de 2023. Con fecha 16 de mayo de 2023 es baja médica en la empresa por enfermedad común, permaneciendo en la situación hasta el día 25 de junio de 2023.

Los datos del trabajador son:

- **Categoría profesional: Auxiliar administrativo**
- **Grupo de cotización: 7**
- **Modalidad de retribución: mensual**
- **Base de cotización por contingencias comunes en el mes de abril de 2023: 1.600 euros.**
- **La empresa ha concertado la cobertura de las contingencias profesionales y de la incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.**

En base a tales datos:

a) ¿Tiene derecho Ramón a la prestación económica?

Para tener acceso al subsidio de IT derivada de CC es necesario encontrarse en afiliado y en alta, y en el caso de tratarse de una IT causada por una enfermedad común, acreditar 180 días cotizados en los últimos 5 años.

En este caso, no sabemos si Ramón acredita más días cotizados a parte de los cotizados en la empresa en la que causa la baja, únicamente sabemos que acredita como cotizados 30 días en dicha empresa, que sumados los días cuota son 34,8 días. Si acredita los 180 días cotizados, tendría derecho a IT, en caso contrario, no.

b) De tener derecho, explica cómo se calcularía la cuantía del subsidio y su duración.

En el caso de que Ramón hubiese cumplido con el requisito de carencia, la cuantía del subsidio sería el resultado de aplicar un porcentaje a una BR. La BR será el resultado de dividir la base de cotización del mes anterior al HC / nº de días a que se refiere dicha cotización, que en el caso de tener una retribución mensual será 30. Así pues, la BR será 1.600/30.

A la BR hay que aplicar un porcentaje que, en el caso de tratarse de una ITCC, será del 60% durante los días 4º a 20º, y del 75% a partir del día 21. El subsidio durará hasta que se el 25 de junio de 2023.

Si pensamos que Ramón no ha cumplido con el requisito de carencia, no tendrá derecho a la prestación económica de IT.

c) Sujetos responsables de la prestación y de abono de la misma.

En el caso de haber considerado que cumple con el requisito de carencia, será sujeto responsable de la prestación económica el empresario por los días 4º a 15º, después, la Mutua con la que se haya protegido la ITCC.

El abono del subsidio se efectuará por el empresario, en concepto de pago delegado. Las prestaciones abonadas por el empresario serán objeto de compensación en las liquidaciones con el importe de las cuotas debidas.

CASO 6

Marta tiene una endometriosis que le provoca menstruaciones muy dolorosas desde que era muy joven. El 3 junio de 2023 se levanta con fuertes dolores que le impiden ir a trabajar. Esta dada de alta en la empresa desde el 1 de enero de 2020. ¿Tiene Marta derecho a IT?

En este caso, Marta puede solicitar el subsidio de incapacidad temporal por encontrarse en una situación de IT de menstruación incapacitante secundaria. El subsidio se abona desde el mismo día de baja en una cuantía de los días 1 a 20 del 60% de la BR y a partir del día 21 el 75% de la BR. No se requiere PCM.

La BR es la BC por CC del mes anterior entre el número de días a que se refiera si la retribución es mensual es entre 30 y si diario por el número de días de dicho mes.

CASO 7

Ana está embarazada de 38 semanas y quiere saber cuándo puede dejar de trabajar y en qué condiciones.

Ana podría dejar de trabajar a partir de la semana 39 de trabajo si reúne los requisitos de carencia de nacimiento y cuidado de menor, considerándose en situación especial de IT por CC.

En este caso también se le puede dar la opción de adelantar la prestación por nacimiento y cuidado de menor al estar en la semana 38. Pero claro todo lo que sea no adelantar la prestación por nacimiento y cuidado de menor siempre mejor porque la tiene después SOLO SE ADELANTE EN CASO DE MADRE BIOLÓGICA.

RECORDATORIO: En los casos de adelanto de la prestación, siempre se juega con los dos momentos, el del inicio del descanso y el del parto, entonces hay que mirar los requisitos en el inicio del descanso y luego hay que volver a mirarlo en el momento del parto. Si

cuando nace la criatura ya no cumple los requisitos, pierdes la prestación, pero NO se tiene que devolver nada.

CASO 8

María pregunta en el INSS si hay alguna opción para dejar de trabajar en la semana 35 de embarazo, pues tiene lumbalgias muy fuertes. ¿Qué respuesta se le dará?

María tendría derecho a percibir una IT normal por EC, sería necesario el período mínimo de carencia de 180 días en los 5 años anteriores. La cuantía sería los tres primeros días no se cobra salvo que se mejore por convenio colectivo, del día 4 al día 20 el 60% de la BR, del día 21 al 75%.

CASO 9

Juana está embarazada de 20 semanas, y como consecuencia de un resbalón en el pasillo de la oficina, tiene que guardar reposo por pérdidas, sufriendo un aborto tres semanas más tarde. ¿Tendrá derecho a alguna prestación de la Seguridad Social?

Tiene derecho a una prestación de incapacidad temporal por interrupción del embarazo al ser derivada de un accidente de trabajo se considera incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

La base reguladora será la base de cotización del mes anterior sin las horas extraordinarias, divididas, entre el número de días a que refiere la cotización + las horas extraordinarias del año inmediatamente anterior entre 365.

En cuanto al porcentaje aplicable a la BR el primer día sería de salario, y desde el día siguiente el 75% de la BR.

PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR Y SIMILARES

CASO 1

Marta, nacida el 20 de septiembre de 1997, espera gemelos con fecha prevista de parto el 15 de septiembre de 2023. El día 8 de septiembre, iniciando la semana 39 de gestación, se dirige a su médico de cabecera a solicitar la baja por nacimiento y cuidado del menor. Finalmente, el parto se produce el día 25 de septiembre de 2023.

Marta había sido dada de alta por primera vez en el sistema de la seguridad social el 1 de junio de 2023.

Su pareja, padre de los gemelos, de 27 años, acredita un periodo de cotización de 500 días en los 5 años inmediatamente anteriores al nacimiento de los niños. Tras el parto, uno de los gemelos debe permanecer en la incubadora durante cuatro semanas.

- 1. Describe todos los posibles escenarios. Si tiene derecho a la prestación, plantear, en su caso, las BR, % aplicable BR, duración de la/las prestaciones.***
- 2. Analiza la situación en este caso, así como si el parto hubiera tenido lugar el 12 de septiembre.***

PRIMERO SI TIENE DERECHO O NO

Para saber si Marta tiene derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, es preciso saber si concurren los requisitos de ALTA y COTIZACIÓN, encuentra el requisito de encontrarse en situación de asimilada alta.

Marta el 8 de septiembre, a pesar de que solicita la prestación por NyCM que en ese momento cumple los requisitos, el funcionario está obligado a informarle de que tiene derecho a otra prestación que es la IT x CC en el caso de gestación y cumple los requisitos, es más beneficiosa entonces se le da esa.

Una baja por IT en la 39 semana, pero para ello aquí los requisitos a cumplir son los de NyCM, es decir, 90 días en los 7 años inmediatamente anteriores o 180 a lo largo de toda la vida laboral porque tiene 25 años.

La incapacidad temporal la puede cobrar hasta el 25 de septiembre y ese sería el HC para el nacimiento y cuidado de menor.

Pero cuando nacen los gemelos tiene 26, entonces no cumple el periodo mínimo de cotización. Por tanto, ahí no tendría derecho. Marta tiene derecho a subsidio no contributivo del artículo 181 y 182 TRLGSS de 42 días naturales y 14 más por parto múltiple. La suspensión de la relación laboral y período de descanso tiene derecho a las 16 semanas y 1 semana más, pero la prestación económica 42+14.

OJO: La suspensión de relación laboral no está sujeta a requisitos solo a la prestación económica.

El padre, si tiene derecho, las 16 semanas, 6 ininterrumpidas después del parto los 10 restantes antes del cumplimiento de los 12 meses. También se aumenta 1 semana más al ser parto gemelar, y se amplía en el máximo que se requiera de hospitalización hasta un máximo de 13 semanas.

CUANTÍA de la prestación de NYCM:

Respecto al padre: su base reguladora del padre: BC del mes previo al mes inmediatamente anterior al HC entre número de días a que dicha cotización se refiera. Luego la BC que se coge es la de Julio. La cuantía será al resultado de aplicar a la base reguladora el 100%.

Respecto a la madre: sería el 100% del IPREM salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta

Además, se tiene derecho a:

- Subsidio especial por parto múltiple: se abona en cuantía de 6 semanas en un pago único.
- Prestación económica por parto o adopción múltiple, como se tratan de 2 hijos la cuantía es de 4 veces SMI.

En el caso de haberse producido el 12 de septiembre, Marta tendría 25 años por tanto se exigiría 90 años dentro de los 7 anteriores o 180 a lo largo de la vida laboral, y por tanto cumpliría con el período mínimo de cotización para percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor. La mismas que el otro padre. Además, la ampliación por hospitalización.

CORRESPONSABILIDAD DE CUIDADO DEL LACTANTE (ARTICULO 183 a 185 del TRLGSS)

También tienen derecho a la corresponsabilidad en el cuidado del lactante, desde los nueve meses hasta 12 meses de edad.

Hasta el cumplimiento de los 9 meses, se tiene derecho al permiso de lactancia natural, permiso retribuido del ET no hay prestación de la SS.

Es a partir del 9 mes y hasta que el niño cumpla 1 año, cuando se pueda continuar con esa reducción de la jornada, compartida entre padre y madre, por tanto, ambos tienen que reducir la jornada.

Tiene que cogerla una de los dos y ahí es donde hay prestación de SS, conclusión, prestación de SS únicamente tenemos desde los 9 a los 12 meses, tienen que estar trabajando los dos y solo se le va a conceder a uno la prestación.

CASO 2

Antonina da a luz el 15 de octubre de 2023 a trillizos. En el momento del parto tiene 37 años, y está en alta en el RG de la seguridad social desde el año 2010.

Su pareja, padre de los niños, tiene 52 años y en alta en el RG de la seguridad social desde 1997. Como consecuencia de una enfermedad tras el parto, Antonina fallece el 4 de noviembre.

A su vez, de una primera relación, su pareja tiene un hijo de 22 años q ha tenido q ser ingresado a raíz de las complicaciones sufridas en la parálisis cerebral q tiene de nacimiento.

Los trillizos tienen que permanecer hospitalizados 6 semanas.

Desarrolle cada prestación a la que pueden tener derecho Antonia y su pareja.

Antonia, tiene derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor ya que se encuentra afiliada, en alta y cumple con el periodo mínimo de cotización, tendrá derecho al 100% de la BR que es la BC del mes anterior al mes previo al HC dividido entre número de días que se refiera la cotización.

- La duración sería de 16 semanas + 2 al tener trillizos, por tanto, 18 semanas, y al permanecer estos hospitalizados 6 semanas se ampliará hasta las 24 semanas.
- También tendrán derecho a un subsidio por cada hijo a partir del 2 (es decir, dos subsidios especiales). Este subsidio se pone ellos de acuerdo quien lo coge y en el caso de no elegir, lo tiene la madre.
- También tiene derecho a la prestación familiar de 8 veces SMI (artículos 359 a 360 TRLGSS)

La pareja tiene derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor ya que se encuentra afiliada, en alta y cumple con el periodo mínimo de cotización, tendrá derecho al 100% de la BR que es la BC del mes anterior al mes previo al HC dividido entre número de día días que se refiera la cotización. La duración es de 24 semanas también aquí.

Si la madre fallece como consecuencia del parto, que ocurre en los 30 días siguientes esa situación o después de una causa super cierta después de 30 días, también puede fallecer como consecuencia de parto.

Hoy en día por fallecimiento de la madre, NO SE AMPLIA AL OTRO PROGENITOR.

Únicamente, como consecuencia del fallecimiento de la madre, puede ampliarse en una semana más, al pasar a ser una familia monoparental.

CASO 3

Aurora está embarazada de gemelos, tiene 42 años y diabetes gestacional, por lo que el médico considera que se trata de un embarazo de alto riesgo y que en esas condiciones no puede trabajar. Tiene acreditados 458 días cotizados.

¿Tiene Aurora derecho a alguna prestación? Desarrolle la respuesta.

En virtud de lo dispuesto en los artículos 186 y 187 del TRLGSS, para que se tenga derecho a la prestación de riesgo durante el embarazo, es necesario que el riesgo este en el trabajo y aquí sería una IT x CC, y tendría derecho a esta hasta que comience a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Seguirá en situación de incapacidad temporal hasta que tengo derecho a percibir a la prestación de nacimiento y cuidado de menor.

También tendría derecho a:

1. Subsidio especial por parto múltiple
2. Prestación económica por parto múltiple, si cumple los requisitos.

Lo que tiene que quedar claro es que la prestación de riesgo durante el embarazo, solo se da en aquellos supuestos en los que es problemática es el TRABAJO que la mujer NO tenga ningún problema.

Por ello, antes de pasar al subsidio hay que ver si hay otro puesto compatible y sino ya pasa a Riesgo durante el embarazo.

CASO 4

Olga, de 37 años de edad, está soltera, y tiene dos hijos. Ha abierto un establecimiento de ropa infantil, por lo que se da de alta en el RETA el 1.6.2023, cotizando por la base mínima. Está embarazada y da a luz el 1.9.2023. El otro progenitor, Antonio, es funcionario desde hace cuatro años. La niña que han tenido nace con una cardiopatía congénita.

1. ***¿Tiene derecho Olga a alguna prestación por nacimiento y cuidado de menor teniéndose en cuanta que Olga no tiene más cotizaciones que las efectuadas al RETA? En caso afirmativo, determina la duración y cuantía.***

Sí, tendrá derecho al subsidio no contributivo por maternidad que son 42 días naturales + un incremento de 14 días naturales, al adquirirse con el nacimiento la condición de familia numerosa. En cuanto a la cuantía, será el 100€ del IPREM vigente. Olga no tendrá derecho a la prestación contributiva al no tener el periodo de carencia exigido.

2. ***¿Puede optar Olga porque el padre disfrute de parte del descanso por maternidad?***

No, el padre tendrá derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor en la modalidad contributiva al estar dado de alta en el sistema y tener el periodo de cotización exigido al tener un mínimo de 4 años cotizados.

3. ***Como consecuencia de la cardiopatía congénita, la niña fallece el 15.9.2023. ¿Cómo afecta esta circunstancia a la prestación o prestaciones causadas?***

En el supuesto de fallecimiento de la hija, ambos progenitores podrán seguir cobrando la prestación a la que tuviera derecho. En el caso de la prestación por nacimiento y cuidado de menor a la que tiene derecho el padre, el periodo de prestación no se verá reducido salvo que, finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al trabajo.

4. ***El período de hospitalización de la niña, desde el nacimiento hasta su fallecimiento ¿amplía el subsidio de nacimiento?***

En el caso del subsidio no contributivo no se amplía. En el caso de la prestación por nacimiento y cuidado de menor sí, puesto que deberá tenerse en cuenta que, en el caso de hospitalización por periodo superior a 7 días, el periodo de prestación se ampliará en tantos días como el nacido esté hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

5. ***¿Tiene que estar Olga al corriente en el pago de las cuotas de Seguridad Social?***

Sí, para tener derecho al subsidio no contributivo es necesario que las beneficiarias reúnan todos los requisitos para tener derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el periodo de carencia. Uno de los requisitos para tener derecho a la prestación es encontrarse al corriente en el pago de las cuotas de la seguridad social.

CASO 5

Juana, de 25 años, está de alta en el RG y su cónyuge, Luis, también. Al hijo de ambos, Néstor, de 3 años, le han diagnosticado una enfermedad grave de las listadas en el RD 1148/2011, que implica un ingreso hospitalario de larga duración, requiriendo un cuidado directo, continuo y permanente. Juana tiene reconocida desde el día 1.1.2023 una reducción de su jornada laboral para el cuidado de su hijo. El 1.5.2023 Juana solicita el subsidio, que desconocía, por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Del 5.7.2023 hasta el 26.7.2023 Juana tiene un proceso de IT por enfermedad común. El 1.10.2023 Luis es despedido por su empresa, pasando a la situación de desempleo.

1. ¿Qué requisitos se exigen a Juana para tener derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave?

Para tener derecho a la prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave deben de cumplirse los requisitos en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor, es decir: estar dado de alta, cumplir con el periodo de cotización exigido y en el caso de estar incluido en el RETA, encontrarse al corriente de pago de las cuotas. Además, será necesario que ambos progenitores estén trabajando y que se produzca una reducción de jornada de, al menos, un 50%.

2. ¿Cuál es la cuantía de la prestación?

El subsidio es equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la IT derivada de contingencias profesionales en proporción a la reducción de jornada que tenga el beneficiario.

3. ¿Cuándo empezará Juana a percibir el subsidio?

Se establece que se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de tres meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción. Transcurrido dicho plazo, los efectos económicos del subsidio tendrán una retroactividad máxima de tres meses.

En este caso, Juana ha solicitado la prestación el 1 de mayo de 2023, por lo que tendrá derecho desde el 1 de febrero de 2023.

4. Indique la duración del subsidio.

La prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave genera el cuidado de un menor a cargo, debiéndose entender por "menor" la persona que no ha cumplido aún los 18 años. Una vez concedida la prestación, se puede **prolongar hasta el cumplimiento de los 23 años** si persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y cuidado

durante el mismo **o hasta los 26 años** si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

5. ¿Qué incidencia tienen en el subsidio la IT de Juana y el despido de Luis?

Conforme al art. 7.2 RD 1148/2011, la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave se suspenderá en los casos de incapacidad temporal. No obstante, cuando, por motivos de salud, la persona que se hacía cargo del causante no pueda atenderle y se encuentre en situación de incapacidad temporal o en periodo de descanso obligatorio por nacimiento de un nuevo hijo podrá reconocerse un nuevo subsidio por cuidado de menores al otro progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor, siempre que el mismo reúna los requisitos para tener derecho al subsidio.

En cuanto al despido de Luis, en el mismo art. 7 se establece que cuando una de las personas progenitoras cese en su actividad laboral se extinguirá la prestación.

6. ¿Son correctas las siguientes frases?

- **El subsidio no es aplicable a los funcionarios públicos integrados en el RG.**
- **Se considera como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.**
- **La gestión del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave se llevará a cabo por la correspondiente entidad gestora o mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que el trabajador tenga cubiertas las contingencias profesionales.**

Las tres frases son correctas.

CASO 6

Juan, empieza a trabajar el 1 de enero de 2004. Tiene 25 años de edad. Elvira empieza a trabajar el 1 de marzo de 2023. Tiene 26 años. Juan es trabajador autónomo.

El 1 de mayo de 2023 da luz a gemelos.

Indica en cada uno de los progenitores si tienen derecho a alguna prestación, justifica su período mínimo de cotización, la cuantía y quien paga.

El hecho causante es el nacimiento.

El padre, al acreditar más de 180 días en los 7 años anteriores o 360 a lo largo de la vida laboral, tendría derecho a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

La cuantía será el 100% aplicable a la BR. Aquí, al ser trabajador autónomo, tiene se calcula de manera que es el resultado de dividir entre 180 el sumatorio de dividir las 6 bases de cotización de los meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante.

La duración de la prestación será de 16 semanas + 1 por ser gemelos.

Respecto a la madre, Elvira, no tendría derecho porque no acredita el período mínimo de cotización, por ello, debemos acudir al tratarse de un parto por no decirnos lo contrario, a los artículos 181 y 182 del TRLGSS, a subsidio no contributivo de 100% del IPREM.

La duración será de 42 días naturales+ 14 por ser gemelos.

La prestación la paga y abono el INSS por períodos vencidos.

CASO 7

Natalia de 18 años. Lleva trabajando tres meses en la empresa LA SIRENITA. Entra en julio. Se pone de parto de 3 hijos a las dos semanas de entrar en la misma. Uno de ellos fallece. El padre no tiene derecho porque nunca ha trabajado.

Explica si tiene derecho a la prestación, cuantía, duración...

El hecho causante es el nacimiento.

Natalia, al ser menor de 21 años, no requiere período mínimo de carencia.

La duración de la prestación será de 16 semanas+1+1. A pesar de que fallezca uno, no se vería reducida esa semana si ella no quiere.

También tendría derecho a:

- Subsidio especial por parto múltiple, un solo pago al finalizar las 6 semanas.
- Prestación económica por parto múltiple, si cumple los requisitos, al ser 3 hijos de 8 veces el SMI

La cuantía: La base reguladora será el resultado de dividir la base de cotización del mes previo al mes inmediatamente anterior al HC entre número de días a que dicha cotización se refiera. Luego la BC que se coge es la de mayo. La cuantía será al resultado de aplicar a la base reguladora el 100%.

CASO 8

Juan y María cumplen ambos el periodo mínimo de cotización, están ambos afiliados y en alta. Nacen dos criaturas a fecha de 2 de octubre de 2022. La madre fallece. Indica que pasaría con las prestaciones.

Este caso va en sintonía con los anteriores. Simplemente quiere haceros ver que únicamente se incrementa en una semana más para el padre por pasar a ser familia monoparental. No se le amplía en la totalidad del periodo de la madre. Desde 2021 la cesión está prohibida.

CASO 9

Doña Ascensión, embarazada de 8 meses, trabaja por cuenta ajena en la empresa LO-MANALSA, que tiene concertada la cobertura de las contingencias comunes con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y de las contingencias profesionales con una mutua colaboradora con la Seguridad Social. En la empresa no existe un puesto de trabajo compatible con su estado, por lo que le es reconocida una prestación por riesgo durante el embarazo, suspendiendo el contrato de trabajo el 15 de enero de 2023. El parto se produce el 20 de febrero de 2023.

***¿En qué fecha se inicia la prestación por riesgo durante el embarazo y cuándo termina?
¿Qué entidad gestiona y paga esta prestación?***

En el caso de **doña Ascensión**, la prestación por riesgo durante el embarazo se causa en el momento en el que el trabajo realizado por la trabajadora embarazada, debido a los agentes presentes en su lugar de trabajo o a las condiciones del puesto, supone un riesgo para su salud o la del feto, no pudiendo la empresa ofrecerle un puesto de trabajo compatible con su estado.

De esta forma se procede a suspender su contrato de trabajo el 15 de enero de 2023, en los términos del **artículo 45.1 e) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (ET)** y finalizando el día anterior a la fecha de parto. Es decir, la prestación por riesgo durante el embarazo se iniciará el día 15 de enero de 2023 (fecha de la suspensión del contrato de trabajo) y finalizará el 19 de febrero de 2023, ya que, desde el 20 de febrero o fecha del parto, **doña Ascensión** presumiblemente tendrá derecho a causar la prestación por nacimiento y cuidado del menor si reúne los requisitos para ello (fundamentalmente, encontrarse en alta y reunir la carencia requerida conforme a su edad).

En este sentido, es preciso mencionar que la prestación por riesgo durante el embarazo, a diferencia de la mencionada prestación por nacimiento y cuidado del menor, se trata de una contingencia profesional. Como tal no se requerirá ningún periodo mínimo de cotización o periodo de carencia, así como la existencia de una situación de alta presunta o de pleno derecho, aun si la empresa hubiera incumplido su obligación de dar de alta a la trabajadora.

Finalmente, la entidad encargada de gestionar y pagar esta prestación será la mutua colaboradora con la Seguridad Social, en cuanto que en el enunciado se especifica que la empresa ha concertado la protección de las contingencias profesionales con una mutua.

La gestión de la prestación por riesgo durante el embarazo está incluida en el ámbito de colaboración en la gestión que ejercen las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, que se extiende, asimismo, a la gestión de las prestaciones económicas y la prestación de asistencia sanitaria derivada de contingencias profesionales, la gestión de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes, la prestación por riesgo durante la lactancia natural, la prestación por cese de actividad de las personas trabajadoras autónomas, así como la prestación para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

De esta manera, el pago de la prestación será realizado por la mutua en régimen de pago directo, en cuanto que en nuestra legislación solo se prevé el pago delegado en las contingencias de IT y desempleo parcial.

CASO 10

Doña Ascensión, embarazada de 8 meses, trabaja por cuenta ajena en la empresa LOMANALSA, que tiene concertada la cobertura de las contingencias comunes con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y de las contingencias profesionales con una mutua colaboradora con la Seguridad Social. En la empresa no existe un puesto de trabajo compatible con su estado, por lo que le es reconocida una prestación por riesgo durante el embarazo, suspendiendo el contrato de trabajo el 15 de enero de 2023. El parto se produce el 20 de febrero de 2023.

El INSS ha emitido resolución reconociendo la prestación por nacimiento y cuidado del menor con fecha 1 de marzo de 2023.

El marido de doña Ascensión está en situación de alta en el RGSS, trabajando en una empresa, y quieren solicitar ambos la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante.

¿Es necesario que ambos progenitores reduzcan su jornada de trabajo? ¿Pueden percibir la prestación ambos progenitores o solo uno de ellos? Indique la fecha de inicio y de fin de la prestación si es reconocida en su duración máxima.

La reciente prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante, recogida en los **artículos 183 a 185 de la LGSS**, aunque aún a falta del correspondiente desarrollo reglamentario, efectivamente exige que ambas personas progenitoras se encuentren en alta y trabajando y que ambas reduzcan su jornada de trabajo en la misma duración y de forma sucesiva, para de esta manera ejercitar su derecho de forma corresponsable. El término «corresponsable» implica que, mientras dure la prestación, unos meses podrá ejercer su derecho una de las personas progenitoras y otros meses otra, sucesivamente y debiendo ambas turnarse en el cuidado del menor. Es decir, cuando en ambas personas progenitoras concurren las circunstancias para ser persona beneficiaria, el derecho a percibir la prestación solo se reconocerá simultáneamente a una de ellas, aunque podrán (y, de hecho, deberán) ejercitarlo ambas de forma sucesiva.

Para el acceso al derecho, se exigen los mismos requisitos que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado del menor. De esta manera, ambas personas progenitoras deberán estar en alta o situación asimilada y reunir la carencia exigida conforme a su edad correspondiente. Del mismo modo, la prestación consiste en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora establecida para la prestación por nacimiento y cuidado del menor y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo de cada persona progenitora.

La fecha de inicio de la prestación comienza al cumplir el/la lactante los 9 meses, momento en el cual se extingue el permiso por lactancia reconocido en **el artículo 37.4 del ET**. Conforme a este último, se concede al trabajador o a la trabajadora un permiso para ausentarse de su puesto de trabajo durante 1 hora al día, que, a su vez, puede dividirse en dos fracciones de media hora, hasta la fecha en la que la persona lactante cumpla los 9 meses. Asimismo, podrá acumularse en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o acuerdo individual con la empresa.

De esta forma, la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante implica, mediante el reconocimiento de la prestación de Seguridad Social, la continuación del permiso retribuido reconocido por el ET a partir de los 9 meses de edad de la persona menor y extinguiéndose la prestación al cumplir esta los 12 meses, si bien, a diferencia del permiso hasta que el/la menor lactante cumpla 9 meses, la continuación del mismo conlleva una reducción del salario; reducción que se compensa con la prestación de la Seguridad Social.

Aplicando lo anterior al caso de doña Ascensión y su marido, y sabiendo que el parto se produjo el 20 de febrero de 2023, el permiso de lactancia reconocido en **el ET** finalizará el 20 de noviembre de 2023, comenzando entonces la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante y extinguiéndose esta al cumplir los 12 meses de edad el/la menor el 20 de febrero de 2024.

INCAPACIDAD PERMANENTE

CASO 1

Determinar la carencia genérica y específica exigida para acceder a la Incapacidad Permanente en los siguientes casos:

- 1) Incapacidad Permanente Parcial derivada de enfermedad común, trabajador de 50 años en situación de alta.**

1800 días en los 10 años anteriores a la fecha del hecho causante.

- 2) Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común, trabajador en situación asimilada al alta con 25 años de edad en la fecha del hecho causante.**

Al ser menor de 31 años:

- Carencia Genérica: $1/3$ (16 a 25) = 3 años.
- Carencia Específica: No se exige.

- 3) Gran invalidez derivada de accidente no laboral, trabajador en alta con 60 años de edad en la fecha del hecho causante.**

No se exige.

- 4) IP absoluta derivada de enfermedad común, trabajador en alta con 32 años de edad en la fecha del hecho causante.**

Al ser mayor de 31 años:

- Carencia Genérica: $1/4$ (20 a 32) = 3 años, como el mínimo exigible son 5 años, debe acreditar 5 años cotizados a lo largo de su vida laboral.
- Carencia Específica: $1/5$ de 5 años = 1 año ha de estar cotizado en los 10 años anteriores a la fecha del hecho causante.

- 5) Incapacidad Permanente total derivada de enfermedad común, trabajador en alta con 44 años de edad en la fecha del hecho causante.**

Al ser mayor de 31 años:

- Carencia Genérica: $1/4$ (20 a 44) = 6 años.
- Carencia Específica: $1/5$ de 6 años ha de estar comprendido en los 10 años anteriores a la fecha del hecho causante: $6 \times 365/5 = 438$ días.

- 6) Incapacidad Permanente Absoluta derivada de enfermedad común, trabajador en no alta con 52 años de edad en la fecha del hecho causante.**

Al ser mayor de 31 años:

- Carencia Genérica: 15 años
- Carencia Específica: 3 en los últimos 10 años anteriores al hecho causante.

7) Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común, trabajador en no alta con 40 años de edad en la fecha del hecho causante.

No tiene derecho a la pensión porque uno de los requisitos es estar en alta o en situación asimilada al alta.

8) Gran invalidez derivada de enfermedad común, trabajador en alta con 52 años de edad en la fecha del hecho causante.

Al ser mayor de 31 años:

- Carencia Genérica: $\frac{1}{4}$ de 20 a 52= 8 años.
- Carencia Específica: $\frac{1}{5}$ de 8 años: $8 \times 365 / 5 = 584$ días en los 10 años anteriores la fecha del hecho causante.

9) Incapacidad Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo.

No se exige carencia.

10) Incapacidad Permanente Total, accidente no laboral, trabajador en alta con 64 años de edad.

No se exige carencia.

CASO 2

Liborio Santos, trabajador afiliado y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social desde el día 25/06/2003, causa baja médica por accidente de trabajo el día 15/5/2023, pasando a situación de incapacidad temporal.

El equipo de valoración de incapacidades emite dictamen-propuesta por la cual el director provincial del INSS le declara afecto de una incapacidad permanente parcial para su profesión habitual con fecha 20/08/2023.

Se pide:

1) Detallar los requisitos para ser beneficiario de la prestación por incapacidad permanente parcial.

Los requisitos son:

- Declaración de Incapacidad permanente.
- No tener la edad prevista en el apartado 1.a) del artículo 205 de la LGSS en la fecha del hecho causante o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del sistema si la incapacidad deriva de contingencias comunes.
- Estar afiliado y en alta o en situación asimilada al 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.

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

2) ¿Qué recurso podrá interponer el trabajador si no está de acuerdo con la resolución dictada?

Las resoluciones en materia de prestaciones son recurribles ante la Jurisdicción Social, aunque es necesario la interposición de reclamación previa en los 30 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución. Por lo tanto, la demanda se interpondrá en el plazo de 30 días hábiles ante el juzgado de lo Social.

CASO 3

Determinar la fórmula de la base reguladora que se aplicará para acceder a la Incapacidad Permanente en los siguientes casos:

1) Incapacidad Permanente Absoluta derivada de enfermedad común, trabajador en situación asimilada al alta con 25 años de edad en la fecha del hecho causante.

Al ser el trabajador menor de 52 años, para saber cuál es la fórmula para el cálculo de la base reguladora deberemos saber primero cuál es la carencia que se le exige. En este caso, al ser menos de 31 años:

- Carencia Genérica: $1/3 (16 \text{ a } 25) = 3$ años.
- Carencia Específica: No se exige.

La base reguladora de trabajadores menores de 52 años se calcula de forma análoga al caso de que fuese un trabajador mayor de 52, computando bases mensuales de cotización en número igual al de meses que se le exija como mínimo. Por tanto, la BR será el resultado de dividir:

$$\frac{12 \times 3}{14 \times 3} = \frac{\text{las 36 bases de cotización anteriores al mes previo al HC}}{42}$$

Al resultado de dicha división, habrá de aplicarse un porcentaje que dependerá de los años cotizados según la escala del 210.1 TRLGSS, considerándose como cotizados los años que le resten al interesado en la fecha del HC para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente. En el caso de que el trabajador no tenga 15 años cotizados, como en este caso, el porcentaje será de 50%.

2) Incapacidad Permanente Parcial derivada de enfermedad común, trabajador en alta con 44 años de edad.

La base reguladora será la misma que sirvió para calcular la prestación por IT de la que derive la incapacidad.

3) Gran Invalidez derivada de accidente no laboral, trabajador en no alta con 56 años de edad en la fecha del hecho causante.

Al tratarse de una pensión que deriva de accidente no laboral estando el trabajador en una situación de no alta, la base reguladora se calculará conforme a lo establecido en el art. 197.1.a), esto es, será el resultado de dividir entre 112 la suma de las bases de cotización

que ha tenido el interesado durante los 96 meses anteriores al mes previo al hecho causante.

En cuanto a la carencia que se le va a pedir, esta será:

- Carencia Genérica: 15 años
- Carencia Específica: 3 años en los 10 años anteriores la fecha del hecho causante.

4) I.P. Absoluta derivada de enfermedad común, trabajador en alta con 32 años de edad en la fecha del hecho causante.

Como hemos visto en el supuesto 1, la base reguladora de la IP derivada de enfermedad común de trabajadores menores de 52 años se calcula de forma análoga al caso de que fuese un trabajador mayor de 52, computando bases mensuales de cotización en número igual al de meses que se le exija como mínimo. La carencia que se exige en este caso al ser mayor de 31 años:

- Carencia Genérica: $\frac{1}{4}$ (20 a 32) = 3 años, como el mínimo exigible son 5 años, debe acreditar 5 años cotizados a lo largo de su vida laboral.
- Carencia Específica: $\frac{1}{5}$ de 5 = 1 año en los 10 años anteriores a la fecha del hecho causante.

Y, por tanto, la base reguladora:

$$\frac{12 \times 5}{14 \times 5} = \frac{\text{las 60 bases de cotización anteriores al mes previo al HC}}{70}$$

Al resultado de dicha división, habrá de aplicarse un porcentaje que dependerá de los años cotizados según la escala del 210.1 TRLGSS, considerándose como cotizados los años que le resten al interesado en la fecha del HC para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente. En el caso de que el trabajador no tenga 15 años cotizados, como en este caso, el porcentaje será de 50%.

5) Incapacidad Permanente total derivada de enfermedad común, trabajador en alta con 44 años de edad en la fecha del hecho causante.

Al ser mayor de 31 años:

- Carencia Genérica: $\frac{1}{4}$ (20 a 44) = 6 años.
- Carencia Específica: $\frac{1}{5}$ de 6 años ha de estar comprendido en los 10 años anteriores a la fecha del hecho causante: $6 \times \frac{365}{5} = 438$ días

6) Incapacidad Permanente Absoluta derivada de enfermedad común, trabajador en alta con 48 años de edad en la fecha del hecho causante.

La carencia que se le exigirá al ser mayor de 31 años:

- Carencia Genérica: $\frac{1}{4}$ (20 a 48) = 7 años.
- Carencia Específica: $\frac{1}{5}$ de 7 años son 511 días que deben estar comprendidos en los 10 años anteriores a la fecha del hecho causante.

Por tanto, la base reguladora al tratarse de un trabajador menor de 52 años:

$$\frac{12x7}{14x7} = \frac{\text{las 84 bases de cotización anteriores al mes previo al HC}}{98}$$

Al resultado de dicha división, habrá de aplicarse un porcentaje que dependerá de los años cotizados según la escala del 210.1 TRLGSS, considerándose como cotizados los años que le resten al interesado en la fecha del HC para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente. En el caso de que el trabajador no tenga 15 años cotizados, como en este caso, el porcentaje será de 50%.

7) Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común, trabajador en no alta con 60 años de edad en la fecha del hecho causante.

No tiene derecho a la pensión porque uno de los requisitos es estar en alta o en situación asimilada al alta.

8) Incapacidad Permanente Total derivada de accidente de trabajo, trabajador en alta con 52 años de edad.

La base reguladora se calcula sobre salarios reales, teniendo en cuenta que no pueden exceder del tope máximo de cotización ni ser inferiores al tope mínimo, vigentes al sobrevenir la incapacidad. Será el cociente de dividir por 12 los siguientes sumandos:

- Sueldo y antigüedad diarios del trabajador en la fecha del accidente o de la baja por enfermedad por 365 días.
- Pagas extraordinarias, beneficios o participación, por su importe total en el año anterior al accidente.
- El cociente de dividir los pluses, retribuciones complementarias y horas extraordinarias percibidas en el año anterior al accidente, por el número de días efectivamente trabajados en dicho período. El resultado se multiplicará por 273, salvo que el número de días laborales efectivos en la actividad de que se trate sea menor, en cuyo caso, se aplicará el multiplicador que corresponda.

La cuantía computable en concepto de horas extraordinarias no podrá exceder del importe que resulte de multiplicar el promedio por el que se haya remunerado cada hora extraordinaria, por el tope máximo laboral anual de horas extraordinarias, fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

9) IP Total derivada de accidente no laboral, trabajador en alta con 52 años de edad.

$$BR = \sum 24BCC / 28$$

Periodo ininterrumpido de 24 meses elegido dentro de los 7 años anteriores al HC.

CASO 4

Alberto Mate, trabajador de 51 años de edad, afiliado y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social, sufre un accidente de trabajo con fecha 12/06/2019, causando baja médica y percibiendo la correspondiente prestación por incapacidad temporal.

Tras el tratamiento médico prescrito y a petición de los servicios médicos de la mutua colaboradora, que emite alta médica con propuesta de incapacidad permanente el día 10/08/2019, se inician los trámites para el reconocimiento de la pensión.

El equipo de valoración de incapacidades emite dictamen-propuesta por el cual el Director Provincial del INSS le declara afecto de una incapacidad permanente absoluta con fecha 03/09/2019.

- 1) Detallar los requisitos para ser beneficiario de la prestación por incapacidad permanente absoluta y comprobar si cumple los mismos.**

Los requisitos son:

- Declaración de Incapacidad permanente.
 - No tener la edad prevista en el apartado 1.a) del artículo 205 de la LGSS en la fecha del hecho causante o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, si la incapacidad deriva de contingencias comunes.
 - Partimos de la situación de alta (también se podría tener derecho desde 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.
 - No se exige período previo de cotización si la incapacidad deriva de accidente, sea o no laboral, o si deriva de enfermedad profesional.
- 2) En el caso de que tuviese derecho a causar pensión, ¿cuál será la fecha de los efectos económicos de la pensión?**

Aquí hemos de barajar dos fechas y tomar la más favorable: Fecha de la resolución del Director Provincial del INSS o día siguiente al hecho causante (que es el alta médica).

En el presente caso, como la cuantía de la IT es menor que la pensión resultante, se toma como fecha de efectos económicos la más temprana, o sea, desde el día siguiente al alta médica: 11/08/2019.

A pesar del alta médica con propuesta de incapacidad permanente, los efectos económicos de la IT se prorrogan hasta la resolución del INSS.

CASO 5

Un trabajador de 58 años, afiliado y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social desde el día 25/03/2002, a causa de un largo proceso doloroso en sus articulaciones, causa baja por enfermedad común con fecha 18/04/2018.

Tras el tratamiento médico prescrito y a petición de los servicios médicos de salud competentes, se emite alta médica con propuesta de incapacidad permanente el día 12/05/2019, iniciándose los trámites para el posible reconocimiento de la pensión.

El equipo de valoración de incapacidades emite dictamen-propuesta por el cual el Director Provincial del INSS dicta resolución con fecha 28/07/2019, declarándole afecto de una incapacidad permanente total.

La suma de las bases de cotización necesarias para el cálculo de la base reguladora asciende a 194.455 €.

- 1) Detallar los requisitos para ser beneficiario de la prestación por incapacidad permanente y comprobar si cumple los mismos.**

Los requisitos son:

- Declaración de incapacidad permanente.
- No tener la edad prevista en el apartado 1.a) del artículo 205 de la LGSS en la fecha del hecho causante o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, si la incapacidad deriva de contingencias comunes.
- Al estar afiliado y en alta o en situación asimilada a la de alta:
- 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. En este caso, al ser mayor de 31 años de edad:
 - Período genérico de cotización: 1/4 parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante.
 - Período específico de cotización: 1/5 de la carencia genérica ha de estar comprendida en los 10 años anteriores a la fecha del hecho causante.

2) Efectos económicos de la misma.

Aquí hemos de barajar dos fechas y tomar la más favorable: fecha de la resolución del Director Provincial del INSS o día siguiente al hecho causante (que es el alta médica).

En el presente caso, es previsible que la pensión sea menor que la IT por lo que se tomaría como fecha de efectos la resolución del INSS: 28/7/2019. Si fuera mayor tomaríamos el día siguiente a la extinción de la IT, 13/5/2019.

A pesar del alta médica con propuesta de incapacidad permanente, los efectos económicos de la IT se prorrogan hasta la resolución del INSS.

CASO 6

Sergio Martínez, que se encuentra de alta en RETA, inicia el 2 de abril de 2023 un proceso de IT por enfermedad común que desemboca en un procedimiento para ser propuesto a una incapacidad permanente. Nos hace las siguientes preguntas:

1) En RETA ¿se puede acceder a proteger las contingencias profesionales?

La prestación se reconoce en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social, con las particularidades siguientes:

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos deberán formalizar la cobertura de la acción protectora por contingencias profesionales, incapacidad temporal, cese de actividad y formación profesional con una mutua colaboradora con la Seguridad Social, debiendo optar por la misma mutua colaboradora para toda la acción protectora indicada.

La cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes tendrá carácter obligatorio, sin perjuicio de lo indicado en los párrafos siguientes, y se deberá formalizar con una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, que estará obligada a aceptar toda propuesta de adhesión que se le formule a tal efecto.

2) Si le conceden una incapacidad permanente parcial ¿tendría derecho a ella?

Incapacidad permanente parcial:

- Si deriva de contingencias comunes, no se protege.
- Si deriva de contingencias profesionales, si se protege.

3) Si le otorgan una incapacidad permanente total ¿tendría derecho a ella? ¿En qué condiciones?

En este caso sí sería posible.

Incapacidad permanente total:

Porcentaje:

La pensión de incapacidad permanente total para la profesión habitual, se incrementará en un 20% de la base reguladora que se tenga en cuenta para determinar la cuantía de la pensión, siempre que el pensionista:

- Tenga una edad igual o superior a los 55 años.
- No ejerza una actividad retribuida, por cuenta ajena o propia, que dé lugar a su inclusión en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social. El incremento de la pensión quedará en suspenso durante el período en que el trabajador obtenga un empleo o efectúe una actividad lucrativa por cuenta propia que sea compatible con la pensión de incapacidad permanente total que viniese percibiendo. No ostente la titularidad de una explotación agraria o marítimo-pesquera, o de un establecimiento mercantil o industrial como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

4) En este último caso, ¿podría sustituir la posible pensión por una indemnización? ¿en qué condiciones?

La pensión de incapacidad permanente total, podrá ser sustituida por una cantidad a tanto alzado:

- Si deriva de contingencias comunes, equivalente a 40 mensualidades de la base reguladora de estas contingencias, siempre que el interesado ejerza esta opción dentro de los 30 días siguientes a la declaración de incapacidad. Se entenderá efectuada la opción en favor de la pensión vitalicia, cuando el trabajador tuviera cumplida la edad de 60 años en la fecha en que se entienda causada la prestación.
- Si deriva de contingencias profesionales, equivalente a 40 mensualidades de la base de cotización del trabajador en la fecha del hecho causante de la prestación.

CASO 7

Teresa, nacida el 15.02.1967, trabaja en SILCONSA. El 20.10.2023 se le reconoció pensión de incapacidad permanente total “cualificada” por enfermedad común, acreditando 15 años de cotización. El hecho causante se produjo el 20.09.2023. El cociente que resulta de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante es 1.062,50 €. No ha tenido hijos.

¿Cuál es el importe de la mensualidad ordinaria de la pensión de incapacidad permanente que le fue reconocida a Teresa el 20 de octubre de 2023?

El cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante es 1.062,50 €.

Al resultado obtenido, se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista para las pensiones de jubilación, considerándose a

tal efecto como cotizados los años que le falten al trabajador, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. En caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50%.

El importe resultante de las reglas anteriores constituirá la BR a la que, para obtener la cuantía de la pensión que corresponda, habrá de aplicarse el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido.

HC:20.09.2023; EE:20.10.2023.

Fecha Nacimiento:15.02.1967.

Tiene en el HC 56 años y 7 meses.

Le restan 9 años y 7 meses para alcanzar la edad ordinaria de jubilación de 66 años y 6 meses (en 2.024). (Ver más abajo la tabla)

Cotiza menos de 37 años y 9 meses.

- Porcentaje aplicable a partir de 01-01-2013:
- El porcentaje 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 a partir del decimosexto año un 0,21% por cada mes adicional de cotización, entre los meses 1 y 49, y un 0,19%, los 209 restantes sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%, salvo en los casos en que se acceda a la pensión con una edad superior a la que resulte de aplicación.
- No obstante, hasta el año 2027, se establece un periodo transitorio y gradual, en el cual los porcentajes anteriores serán sustituidos por los determinados en la DT 10ª TRLGSS.

CASO 8

Virginia nació el 04.06.1963. Prestó servicios en el supermercado JOVISA desde el 01.01.1998 hasta el 31.03.2018, en que cesó voluntariamente en el trabajo, sin que mediara otra causa que su deseo de no trabajar. Desde entonces no ha realizado ninguna actividad por cuenta propia o ajena ni acredita cotizaciones a la Seguridad Social.

El 15.04.2023 solicitó pensión de incapacidad permanente. El Equipo de Valoración de Incapacidades emitió dictamen-propuesta el 10.06.2023. Por resolución de 24 de junio le fue reconocida pensión de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo, derivada de enfermedad común. La suma de las bases de cotización computadas para determinar la base reguladora de dicha pensión, una vez realizada la correspondiente integración de lagunas y actualización, es de 134.400 €.

- 1) ¿Cuál debió ser la cuantía de la mensualidad ordinaria de la pensión de incapacidad permanente absoluta reconocida a Virginia el 24 de junio de 2023?**

El cálculo de la base reguladora (BR) será diferente según la causa que origine la incapacidad permanente:

Si la incapacidad deriva de enfermedad común:

- Trabajador mayor de 52 años y menor de 65 en la fecha del hecho causante:
 - Se hallará el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores al mes

previo al del hecho causante. El cómputo de dichas bases se realizará conforme a las siguientes reglas:

- Las bases de los 24 meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computan en su valor nominal.
- Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución del IPC, desde los meses a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquél en que se inicie el período de bases no actualizables a que se refiere el párrafo anterior.
- Al resultado obtenido, se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista para las pensiones de jubilación, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le falten al trabajador, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. En caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50%.
- El importe resultante de las reglas anteriores constituirá la BR a la que, para obtener la cuantía de la pensión que corresponda, habrá de aplicarse el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido.

Virginia nació el 4.06.1963.

Se halla en situación de no alta ni asimilada al alta. En esta situación se puede acceder a la IP absoluta, no a la IP total.

El Hecho Causante de la prestación es: 15.04.2023 (fecha de la solicitud).

Tiene 59 años y 10 meses en el HC.

Ha cotizado 20 años y 3 meses. (1.1.1998 a 31.03.2018).

Añadimos los años ficticios desde 15.04.2023(HC) a 04.08.2029.(66 y 4 meses-edad exigida en 2023): 6 años y 4 meses.

Total cotizados: 26 años 7 meses.

Porcentaje correspondiente a esas cotizaciones:

15 años: 50 %

11 años y 7 meses: $11 \times 12 + 7 = 139$ meses

$49 \times 0,21 \% = 10,29 \%$

$90 \times 0,19 \% = 17,10 \%$

Total porcentaje: 77,39 %.

BReguladora: $134.400 / 112 = 1.200$ €.

Por tanto la pensión es de: $1.200 \times 77,39 \% = 928,68$ €.

Pensión: $928,68 \times 100 \%$ (IP Absoluta) = 928,68 €.

2) Indique qué período mínimo de cotización tuvo que acreditar Virginia para acceder a la pensión de incapacidad permanente absoluta que le ha sido reconocida por resolución de 24 de junio de 2023.

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. Años inmediatamente anteriores al 15 de abril de 2022.

@preparadores.seguridadsocial

JUBILACIÓN

CASO 1.

Supuesto de jubilación ordinaria contributiva, en la que se dan los siguientes parámetros de partida:

- **Fecha de nacimiento: 15 de febrero de 1957.**
 - **Trabajo por cuenta ajena de forma ininterrumpida: 1 de diciembre de 1983 al 15 de febrero de 2024.**
 - **Cese en el trabajo: 15 de febrero de 2024**
 - **Solicitud de la pensión: 4 de mayo de 2024**
 - **Importe de las sumas de las bases de cotización que se incluyen en la determinación de la base reguladora de la pensión: 595.000€**
- 1) **Determina si existe derecho a la pensión de jubilación en la fecha del cese en el trabajo.**
 - 2) **En caso de tener derecho, desarrolle su importe, los efectos económicos de la misma y la cuantía a percibir en la mensualidad del hecho causante.**

Para saber si el trabajador tiene derecho a causar pensión de jubilación debemos analizar si se cumplen los requisitos contenidos en el art 205 TRLGSS en el momento el hecho causante (en adelante HC). Estos requisitos son:

1. Encontrarse afiliado y en alta. Este requisito lo cumple.
2. Haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, que, conforme a la DT 7ª es de 65 años si acredita 38 años o más cotizados, o, 66 años y 6 meses en caso de que no se acrediten dichos años. (OJO AQUÍ QUE NO SE TIENE EN CUENTA LA PARTE PROPORCIONAL POR PAGAS EXTRA).
En este caso el trabajador tiene 66 años y ha cotizado 40 años, 2 meses y 15 días, por lo que cumpliría con este requisito.
3. Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 15 años de los cuales al menos 2 deben estar comprendidos en los 15 años inmediatamente anteriores al HC. Se cumple el requisito.
4. Que se produzca el cese en el trabajo.
5. Que se produzca el HC. En el caso de trabajadores en alta, este será el día del cese en el trabajo siempre que se haya solicitado antes del cese (máx. 3 meses antes) o en los 3 meses siguientes.

El trabajador cumple con todos los requisitos por lo que podrá causar pensión.

En cuanto a su importe, este será el resultado de dividir las 300 BC anteriores al mes previo del HC/350.

$$BR=595.000/350=1700.$$

El porcentaje aplicable a la BR se calcula conforme a lo establecido en la DT 9ª:

- = ~~Por los 180 primeros meses, el 50%~~
- = ~~Por los meses 181 a 286, el 0,21%~~
- = ~~A partir del mes 287, el 0,19%~~

El trabajador acredita 40 años, 2 meses y 15 días, es decir, 458 meses (despreciando los 15 días).

Los efectos económicos surtirán a partir del día siguiente a la producción del cese en el trabajo, es decir, el 16/2/2024.

CASO 2.

Los datos de partida del supuesto son:

- **Fecha de nacimiento de la interesada: 1 de octubre de 1958**
- **Fecha en la que se piensa cesar de forma voluntaria en la empresa: 31 enero de 2024.**
- **Periodo cotizado en la fecha del cese en el trabajo: 38 años y 11 meses**
- **Suma de las bases de cotización que conforman la base reguladora de la pensión de jubilación: 490.000€.**

1) ¿Puede jubilarse la interesada el 31 de enero de 2024?

Para contestar esta pregunta deberemos atender a lo dispuesto en el DT7^a. Teniendo en cuenta que la interesada nació el 1 de octubre de 1958, el 31 de enero de 2024 habrá cumplido 65 años y tendrá más de 38 años cotizados, por lo que sí, podrá jubilarse en dicha fecha.

2) En base a los datos señalados: localizar el hecho causante de la pensión; el importe de la misma y los efectos económicos.

El HC de la pensión será el día en que cese de forma voluntaria en la empresa, es decir, el 31 de enero de 2024, siempre que haya solicitado la pensión antes del cese o bien dentro de los tres meses siguientes.

En cuanto al importe, este se calculará aplicando a una base reguladora un porcentaje que dependerá de los porcentajes de la DT9^a. La base reguladora será el resultado de dividir 490.000/350.

Los efectos económicos de la pensión surtirán el día siguiente al cese en el trabajo, es decir, el 1 de febrero de 2024.

CASO 3

Laura F, nacida el día 21 de febrero de 1953, ha venido prestando servicios en distintas empresas a lo largo de su vida profesional, por lo que ha permanecido incluida en el campo de aplicación del Régimen General durante el periodo comprendido entre el 1 de febrero de 1972 y el 28 de febrero de 2024, fecha en la que causa baja por jubilación.

El día 18 de marzo de 2024 solicita la pensión de jubilación que le pudiera corresponder. La base reguladora de la pensión de jubilación asciende a 3.200€.

1) ¿Cómo se calcularía la cuantía mensual de la pensión que pudiera corresponder a la beneficiaria?

Para el cálculo de la pensión se aplicará a la base reguladora un porcentaje calculado conforme a lo establecido en la DT 9ª. Teniéndose en cuenta que Laura tiene más de 50 años cotizados, el porcentaje aplicable será del 100%. Es decir, 100% de 3.200€ = 3.200€.

Debe tenerse en cuenta que la pensión máxima en 2024 es de 3.175€ mensuales, por lo que su pensión bruta será la máxima permitida, 3.175€.

2) Teniendo en cuenta que la edad de Laura y que ha tenido 4 hijos, ¿tendría derecho a algún tipo de complemento a la pensión de jubilación?

En primer lugar, Laura tendrá derecho al complemento regulado en el art. 210.2 TRLGSS como consecuencia de haber demorado su jubilación. Laura podría haberse jubilado a los 65 años al tener más de 50 años cotizados, pero por el contrario se ha jubilado a los 71 años de edad. Es decir, ha demorado su jubilación en 6 años. Así pues, Laura podrá elegir entre las dos modalidades del complemento que se establecen en el mencionado art:

- La primera modalidad consiste en un porcentaje adicional, reconociéndose al interesado un 4% por cada año completo cotizado entre la fecha que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión.
- La segunda modalidad consiste en el percibo de una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha que cumplió dicha edad ordinaria y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas.

En segundo lugar, Laura podrá también recibir el complemento para la reducción de la brecha de género, que para 2024 el importe es de 33,20€ por hijo. La cuantía a percibir está limitada a 4 veces el importe mensual fijado por hijo, por lo que Laura tendrá derecho a percibir 132,8€ más.

CASO 4.

Clemente P, de 67 años de edad, es perceptor de una pensión de jubilación por importe de 1.200 euros mensuales.

Clemente obtuvo la pensión de jubilación al cumplimiento de los 65 años de edad, en cuenta equivalente al 95% de la base reguladora.

Con fecha 15 de marzo de 2024, Clemente comunica a la Dirección Provincial del INSS el inicio de actividades por cuenta ajena a tiempo completo a partir del día 1 de abril, actividad en la que piensa estar durante 2 años.

¿Qué efectos produce el trabajo del pensionista en su pensión en el momento de inicio de la actividad y cuales en la fecha de abandonar la misma?

Si Clemente quiere realizar una actividad por cuenta ajena a tiempo completo, se le **suspenderá** el percibo de la pensión, puesto que no podrá pasar a situación de jubilación activa regulada en el art. 214 TRLGSS debido a que no causó la jubilación al 100% de la BR.

Tampoco podrá causar jubilación flexible puesto que se exige una reducción de jornada de entre el 25-50%.

A Clemente también se le suspenderá el derecho a la **asistencia sanitaria** inherente a la condición de pensionista.

Una vez Clemente finalice la actividad por cuenta ajena, **retomará el percibo de la pensión de jubilación suspendida**, teniéndose en cuenta los años que trabaje a efectos del porcentaje aplicable.

CASO 5

Clara C., que tiene 66 años de edad y 38 años cotizados al régimen general, está pensando en jubilarse en marzo de 2024 poco a poco, gustándole la idea de trabajar un 50% menos de lo que está trabajando ahora. Su vecina le ha hablado de una modalidad de jubilación que le ha parecido interesante, la jubilación parcial.

1) ¿Cuáles son los requisitos que se le exigirán a Clara para poder causar este tipo de jubilación?

Teniéndose en cuenta que Clara tiene la edad ordinaria de jubilación y que quiere reducir su jornada de trabajo un 50%, a Clara se le exigirá que cumpla con los requisitos para causar una pensión de jubilación ordinaria, sin necesidad de celebrarse un contrato de relevo. Es decir, a Clara se le pedirá:

- Estar afiliada y en alta.
- Haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, que, conforme a la DT 7ª es de 65 años si acredita 38 años o más cotizados, o, 66 años y 6 meses en caso de que no se acrediten dichos años.
- Tener cubierto un periodo mínimo de cotización de 15 años de los cuales al menos 2 deben estar comprendidos en los 15 años inmediatamente anteriores al HC.
- Que se produzca una reducción de trabajo comprendida entre un 25 y un 50%.

2) ¿En el caso de que Clara tuviese 64 años y 38 cotizados, los requisitos para causar este tipo de jubilación serán los mismos?

En este caso, podría analizarse la posibilidad de causar la pensión de jubilación parcial con un contrato de relevo. Los requisitos en este caso serían los siguientes:

- Tener cumplida en la fecha del hecho causante la edad dispuesta en la DT10ª. Para 2024, serán 62 años y 6 meses cuando tenga cotizados 36 años o más; o en el caso de tener 33 años cotizados, la edad exigida serán 64 años.
- Tener un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Que la reducción de jornada esté comprendida entre un 25% y un 50%, o 75% cuando el trabajador relevista sea contratado a jornada completa de duración indefinida.
- Tener un periodo de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante, sin tenerse en cuenta la parte proporcional por pagas extra.

- Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y el jubilado parcial. La BR del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del periodo de BR de la pensión de jubilación parcial.
- Los contratos de relevo tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
- Durante la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que hubiese correspondido de seguir trabajando a jornada completa. Esta afirmación también es objeto de aplicación paulatina.

@preparadores.seguridadsocial

MUERTE Y SUPERVIVENCIA

CASO 1

Inés y Francisco conviven desde el 1.11.2021.

Tienen un hijo nacido el 8.9.2022.

Inés es funcionaria de un Ministerio y tiene un sueldo anual de 22.000 €.

Francisco consigue su primer trabajo el 15.8.2022 en una empresa de automoción, y su base de cotización mensual son 1.000 €.

Estando de alta en la empresa, contrae una enfermedad el 15.12.2022.

Deciden casarse el 10.1.2023.

Como consecuencia de la enfermedad Francisco fallece el 15 de octubre de ese mismo año.

Responda a las siguientes preguntas:

1. ¿Tiene derecho Inés a pensión de viudedad?

No, porque no se cumplen todos los requisitos.

En principio parece que sí tiene derecho Inés: aunque la enfermedad es anterior al vínculo matrimonial y el matrimonio no se ha celebrado con un año de antelación a la fecha del fallecimiento y no hay un período de convivencia superior a dos años, sin embargo, hay un hijo en común. Pero resulta que Francisco no cumple la carencia de 500 días cotizados en los 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento:

De 15-08-2022 a 15.10.2023:427 días+71 días cuota=498 días.

Los días cuota son días correspondientes a dos gratificaciones extraordinarias obligatorias, que se computan como cotizados para completar el periodo mínimo de cotización exigido para acceder al derecho a distintas prestaciones, con excepción de la jubilación.

$427 \times 60 / 360 = 71$ días cuota.

2. ¿Cuál sería la base reguladora de las prestaciones derivadas del fallecimiento?

El cociente que resulte de dividir entre 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de 24 meses, elegidos por los beneficiarios dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

3. En el caso de tener derecho a la pensión de viudedad, ¿qué porcentaje de la base reguladora le correspondería?

El porcentaje aplicable a la BR es, con carácter general, un 52%. A partir de 01-01-2019 el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de viudedad será del 60%, cuando en la persona beneficiaria concurren los siguientes requisitos:

- Tener una edad igual o superior a 65 años.

- No tener derecho a otra pensión pública española o extranjera.
- No percibir ingresos por la realización de trabajos por cuenta ajena o por cuenta propia.
- No disponer de rentas de capital mobiliario o inmobiliario, ganancias patrimoniales o rentas de actividades económicas, superiores a 7.707,00 euros/año.

4. En el supuesto de no tener derecho Inés a la pensión de viudedad, ¿tendría derecho a la prestación temporal de viudedad?

No, porque no reúne el requisito de cotización. Se establece normativamente (art. 22 TRLGSS) que será beneficiario de esta prestación el cónyuge superviviente cuando no pueda acceder a la pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de 1 año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes, siempre que reúna el resto de los requisitos generales exigidos (alta y cotización).

5. ¿Cuál es el importe de la prestación temporal de viudedad?

El importe será igual al de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido con una duración de dos años, respetándose en todo caso la percepción de 24 mensualidades, aunque la solicitud de la prestación haya sido tardía.

6. ¿Tiene derecho Inés a percibir el auxilio por defunción y, en caso de que tuviese derecho, cuál sería su importe?

Sí, siendo el importe de 46,50 €. Se establece normativamente que será beneficiario del auxilio por defunción quien haya soportado los gastos del sepelio y que, 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.

7. ¿Tiene derecho el hijo a la pensión de orfandad?

Sí, porque el fallecido estaba dado de alta en el RG. La justificación se encuentra en el artículo 224 LGSS, donde se establece que tendrán derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo y que el causante se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera pensionista en los términos del artículo 217.1.c).

CASO 2.

Andrés, pensionista de jubilación y viudo, tiene 2 hijos, Carmen y Julio. Vive con su hija Carmen desde que ésta se divorció hace ya cuatro años.

Carmen de 46 años, no tiene hijos y tuvo una pequeña tienda durante 20 años que finalmente tuvo que cerrar en el año 2018. En la actualidad no cobra ninguna prestación ni tiene ningún ingreso.

El 20.8.2023 Andrés fallece.

El 15 de diciembre Carmen solicita al INSS la prestación que le corresponda.

Responda a las siguientes preguntas:

1. ¿Tiene derecho Carmen a pensión en favor de familiares?

Sí, porque reúne todos los requisitos. Se establece que podrán ser beneficiarios de la pensión en favor de familiares los 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.

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

- 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.

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.

2. ¿Desde qué fecha se produciría el abono de la pensión?

Desde el 15.9.2023 ya que los efectos económicos se producen:

- Día primero del mes siguiente al del fallecimiento, si la solicitud se presenta dentro de los 3 meses siguientes al mismo.
- Retroactividad máxima de 3 meses, contados desde la fecha en que se presenta la solicitud, en otro caso.

3. Si con posterioridad Carmen trabaja, ¿cómo afectaría el trabajo a la pensión?

La pensión se suspendería si sus ingresos son superiores al SMI en cómputo anual, pues es incompatible dicha pensión 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.

4. ¿Se extinguiría la pensión en el caso de contraer matrimonio Carmen con posterioridad?

Sí, en todo caso, conforme al art. 24 de la Orden de 13 de febrero de 1967 por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social.

5. Si no tuviese Carmen derecho a pensión en favor de familiares, ¿tendría derecho al subsidio temporal en favor de familiares?

Sí, porque reúne todos los requisitos. Se establece que las hijas/os mayores de 25 años y los hermanos/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.

6. ¿Qué porcentaje le correspondería del subsidio en favor de familiares?

Se aplicará el 20% a la base reguladora calculada de igual forma que en la pensión de viudedad.

7. ¿Cuál es la duración máxima del subsidio temporal en favor de familiares?

12 meses, más dos pagas extras.

CASO 3

Determina cuál será el porcentaje que se aplique a la BR para el cálculo de la pensión de orfandad a la que tendrán derecho cada hijo en los siguientes supuestos en los que concurren varias pensiones:

1. Pensión de viudedad con un 52% aplicable a la BR y hay 2 huérfanos y todos cumplen los requisitos:

El porcentaje aplicable a la BR es de 52% + el 20% y el 20%, equivale a 92% de la BR, por tanto, todo bien.

2. Pensión de viudedad con un 60% aplicable a la BR y hay 2 huérfanos y todos cumplen los requisitos

El porcentaje aplicable a la BR sería de un 60% + 20% + 20% sería el 100% aplicable a la BR, por tanto, todo bien porque estamos dentro de los límites.

3. Pensión de viudedad con un 70% aplicable a la BR y hay 2 huérfanos y todos cumplen los requisitos

Sería el sumatorio de 70% + 20% + 20% equivale a 110% aplicable a la BR. Es posible porque a pesar de superar el 100% como se trata de pensión de viudedad y orfandad este exceso del 100% está permitido.

4. Pensión de viudedad del 52% y hay 3 huérfanos y todos cumplen los requisitos

El porcentaje aplicable a la BR es de 52% + el 48%, equivale a un 100% aplicable a la BR. El 48% es fruto de que es el límite de la pensión de orfandad y no puede excederse nunca del 48%.

5. Pensión de viudedad del 60% aplicable a la BR y hay 3 huérfanos y todos cumplen los requisitos

El porcentaje aplicable a la BR es del 60% y por los huérfanos un 48%, por tanto, el porcentaje aplicable a la BR es de 108%.

6. Pensión de viudedad del 70% aplicable a la BR y hay 3 huérfanos y todos cumplen los requisitos

El porcentaje aplicable a la BR es del 70% y por los huérfanos un 48%, por tanto, el porcentaje aplicable a la BR es de 118%.

7. Pensión de viudedad un 52% y hay 3 huérfanos y una pensión en favor de familiares

El porcentaje aplicable a la BR es de 52% más el 48%, equivale a un 100% aplicable a la BR. Al haber llegado ya el 100% no queda nada para la pensión en favor de familiares. El límite solo se puede superar en la suma de pensión de viudedad con orfandad

Si tuviéramos más información, podríamos analizar si se tiene derecho al subsidio en favor de familiares.

CASO 4 OJO: NO HACEN FALTAS LOS CÁLCULOS, PERO LOS DEJAMOS A MODO DE EJEMPLO Y PARA QUE ENTENDAIS COMO SE HACE.

En la escalera C de la 4ª planta de la calle Esperanza, vive un trabajador, Roberto, que tiene un vecino, llamado Felipe afiliado y en alta en el Régimen General de la Seguridad, fallece a causa de enfermedad común el 4-4-2017. Don Felipe prestaba servicios para su empresa desde el 15-9-1977. El trabajador era soltero y convivía desde hacía 10 años con su madre viuda, quien carece de cualquier medio de subsistencia y vivía a expensas de su hijo. La madre del trabajador, que carece de familiares con obligación de prestarle alimentos, solicita las prestaciones que pudieran corresponderle por la muerte de su hijo. La suma de las bases de cotización del trabajador durante el período de 24 meses elegido como más favorables dentro de los 15 últimos años de cotización asciende a 33.234 €.

1. ¿Tiene derecho la madre del trabajador fallecido a prestaciones por esta circunstancia?

En el presente caso práctico, nos encontramos con don Felipe, afiliado y en alta en el RGSS que fallece a causa de una enfermedad común el 4 de abril de 2017. De esta forma, don Felipe será sujeto causante de las prestaciones por muerte y supervivencia que pudieran existir de conformidad con el art. 217.1 de la LGSS.

Tal y como establece el caso práctico, don Felipe era soltero y convivía desde hacía 10 años con su madre viuda. De esta forma, la única posible beneficiaria de prestaciones por muerte y supervivencia en todo caso sería la madre de Felipe, de conformidad con las previsiones contenidas en el art. 22.2 de la Orden del 13 de febrero de 1967. Además, la madre de Felipe deberá de cumplir los siguientes requisitos establecidos en el art. 40 del Decreto 3158/1966:

- Convivencia con el causante y a sus expensas con 2 años como mínimo de antelación a su fallecimiento.
- No tener derecho a otra pensión pública.
- Carencia de medios de subsistencia.
- Que no queden familiares con obligación o posibilidad de prestar alimentos según la legislación civil.

La madre de Felipe cumple los requisitos señalados puesto que llevaba conviviendo con su hijo 10 años, carece de cualquier medio de subsistencia y vivía a expensas de su hijo. Además, no existen otros familiares con obligación de prestarle alimentos. De esta forma, la madre de Felipe tiene derecho a la pensión por muerte y supervivencia en favor de familiares.

2. ¿Cuál es la cuantía de dichas prestaciones?

Por lo que respecta a la cuantía de la prestación, cabe señalar que la base reguladora se calcula en los mismos términos establecidos para la pensión de viudedad. De esta forma, la base reguladora será el resultado de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del

trabajador durante el período de 24 meses elegido como más favorables dentro de los 15 últimos años, tal y como señala el art. 9 de la Orden del 13 de febrero de 1967, lo que asciende a 1.186,92€ (resultado de dividir 33.234€ entre 28).

La cuantía de la pensión será el resultado de aplicar el 20% a la base reguladora de la misma, tal y como señala el art. 39 del Decreto 3158/1966. Por lo tanto, en este caso, el importe de la pensión será 237,38€ mensuales.

CASO 5

Indica qué prestación se podrá causar en cada una de las siguientes situaciones:

- **Madre en alta en el RG con dos hijos. Es asesinada por su vecino.**

Los hijos podrán tener derecho a una pensión de orfandad del artículo 224 con la Base Reguladora de la viudedad y el 20% de cada hijo con el tope cada uno. Dado que la madre se encuentra en alta porque cumple los requisitos para poder acceder a esta prestación.

- **Madre sin alta ni situación asimilada al alta asesinada por su vecino. Tiene dos hijos**

Los dos hijos tienen derecho a la prestación de orfandad y se aplicaría el 20% de la base mínima y se podría llegar al 70% siempre y cuando las rentas sean inferiores al 75% del SMI.

- **Madre en alta en el RG con dos hijos asesinada por el padre de los hijos.**

Como está en alta es causante de prestaciones de muerte y supervivencia, existirán dos pensiones de orfandad del 20% más el incremento por no poder otorgar la pensión de viudedad (52%) y no realizan actividad laboral o la realizan, pero no alcanzan el 100% del SMI.

- **Madre no en alta ni en situación asimilada al alta con dos hijos asesinada por el padre de los hijos.**

Como no está en alta ni asimilada al alta, le corresponde la prestación de orfandad que sería el 20% o del 70% en el caso de que los ingresos de la unidad familiar fueran inferiores al 75% de la unidad familiar.

- **Madre no en alta ni situación asimilada al alta, que tiene más de 15 años cotizados, es asesinada por su vecino. Tiene dos hijos.**

Este supuesto teniendo más de 15 años, acredita los requisitos para la contributiva, por lo que en un principio se le daría derecho a la contributiva. Por tanto, en un principio, si los hijos cumplen los requisitos para tener derecho a la pensión de orfandad, tendrán derecho a la pensión de orfandad en su modalidad contributiva.

Aclaración: recordamos que se pueden acceder en la modalidad contributiva a estas prestaciones siempre y cuando se acrediten 15 o más años cotizados desde NO alta.

CONCEPTOS:

La prestación de orfandad nace para dar cobertura a una situación de indefensión que se producía cuando los casos de violencia contra la mujer no estaban de alta o asimilada al alta en el momento del HC porque entonces no puede causar las pensiones.

Violencia de género es la que sufre cualquier persona por razón de su género de cualquier otra persona. La violencia de género es la que sufre cualquier persona por su género, hombre, mujer, queer, transexual...

Violencia contra la mujer: es violencia contra la mujer por el hecho de ser mujer. Solo puede ser destinataria la mujer, pero el autor de esa violencia puede ser cualquiera. (un tercero o su propio entorno familiar)

DISTINCIÓN ENTRE PENSIÓN DE ORFANDAD Y PRESTACIÓN DE ORFANDAD

PENSIÓN DE ORFANDAD

Siempre que la madre este en alta o situación asimilada al alta, como no se piden más requisitos que esos para ser pensionista de orfandad vamos a la pensión de orfandad contributiva.

Si hay el fallecimiento de una mujer que está en alta o situación asimilada al alta, si el causante del fallecimiento ha sido el padre de los niños, esos niños se colocan en una situación equiparable a la de orfandad absoluta porque además el progenitor no va a tener derecho nunca a la pensión de viudedad puesto que el ser culpable del fallecimiento del causante impide que se tenga derecho a la pensión de viudedad.

Entonces en estos supuestos ¿Cuál es la situación por así decirlo “privilegiada” en la que se coloca a estos niños? Que podrán percibir las pensiones de orfandad como si fuesen huérfanos absolutos, es decir, incrementadas con la cuantía de la pensión de viudedad que no se va a llegar a percibir.

PRESTACIÓN DE ORFANDAD

Se trata de aquellos supuestos en los que se produce el fallecimiento de la madre como consecuencia contra la mujer y los hijos quedan en situación equiparable a la orfandad absoluta.

Esto implica que en primer lugar está pensada para aquellos en los que quien mata a la madre es el propio padre y la madre no está ni en alta ni asimilada al alta.

Mas abajo en este artículo dice que, en aquellos supuestos en los que el fallecimiento de la madre haya sido provocado por un tercero, que es, por ejemplo, provocado por un vecino los hijos van a percibir la prestación de orfandad, pero del 20%, salvo que la unidad familiar no supere dividido por el número de miembros el 75 del SMI, se les va a poder dar la cuantía incrementada hasta el 70%.

Estas prestaciones de violencia contra la mujer se financian con cargo a los presupuestos generales del Estado.

@preparadores.seguridadsocial

PRESTACIONES FAMILIARES Y PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS

CASO 1

MARTA R.P., de 28 años de edad, ha iniciado su actividad laboral el 1 de febrero de 2023 en la empresa “SAMCOSA MODULAR”, con un salario equivalente al Salario Mínimo Interprofesional. Por otra parte, JUAN F.B se encuentra en situación de desempleo por la que percibe un subsidio de nivel asistencial. Marta y Juan fueron padres de mellizos el 22 de septiembre de 2023. La madre comienza su período de descanso por maternidad a partir de la fecha del parto.

¿Podría Marta solicitar una prestación familiar de pago único del sistema de la Seguridad Social con motivo del nacimiento de los mellizos? Si fuera así, enumere los requisitos que debería cumplir la madre para ser beneficiaria e indique la cuantía que pudiera corresponderle.

Marta, al tratarse de un nacimiento múltiple, podría tener derecho a la prestación familiar de naturaleza no contributiva, regulada en los artículos 359 y 360 de la LGSS. Los requisitos para poder acceder a dicha prestación son los siguientes:

- a) Residir legalmente en territorio español.
- b) No tener derecho, ni ella ni el padre de los nacidos, a prestaciones de esta misma naturaleza en cualquier otro régimen público de protección social.

El importe de la prestación sería equivalente a cuatro veces el importe anual del SMI, por lo que, en la fecha del parto, la prestación ascendería a multiplicar el SMI vigente en 2024 por 4, es decir, una cuantía de 4.536 euros.

CASO 2

Fermín, de 42 años, casado con Ascensión, afecto de incapacidad, solicita el 3.8.2023 una pensión de invalidez no contributiva. Fermín y Ascensión han vivido en España, salvo el período de 1.1.2015 a 30.4.2021 en que vivieron en Francia. Actualmente viven en el piso de Antonio, padre de Fermín.

Fermín tiene una renta mensual de 400 € como consecuencia de haber alquilado un piso de su propiedad.

Ascensión percibe 300 € mensuales como empleada de hogar a tiempo parcial. Antonio percibe una pensión contributiva de jubilación de 800 €.

1. **¿De qué incapacidad o discapacidad debería estar afectado Fermín, para tener derecho, cumplido el resto de los requisitos, a una pensión de invalidez no contributiva?**

En el art. 1 del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas determina que tendrán derecho a la pensión de invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, las personas que cumplan los siguientes requisitos:

- a) Ser mayor de dieciocho años y menor de 65 años de edad, en la fecha de la solicitud.
- b) Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.
- c) Estar afectadas por una minusvalía o por una enfermedad crónica, en un grado igual o superior al 65%.
- d) Carecer de rentas o ingresos suficientes en los términos señalados en el artículo 11.

Y en el art. 3, que trata la determinación del grado de minusvalía o enfermedad crónica, consagra que se dicha determinación se hará valorando tanto los factores físicos, psíquicos o sensoriales, como los factores sociales complementarios, mediante la aplicación de los baremos a que se refiere la disposición adicional segunda.

2. ¿Cumple Fermín el requisito de carencia de rentas para tener derecho a la pensión de invalidez no contributiva?

El art. 11 del RD 357/1991 determina que se considerará que existen rentas o ingresos insuficientes, cuando los que disponga o se prevea que va a disponer el interesado, en cómputo anual, de enero a diciembre, sean inferiores a la cuantía, también en cómputo anual, de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social que se fije en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

NO HACE FALTA SABERSE ESTAS CUANTÍAS.

3. ¿Cumple Fermín el requisito de residencia en España para tener derecho a la pensión de invalidez no contributiva?

Sí, porque cumple los requisitos de residencia: Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

4. ¿Qué órgano debe determinar la discapacidad de Fermín a efectos de la pensión no contributiva?

El Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad, determina en su art. 6 que es competencia de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a quienes hubieren sido transferidas las funciones en materia de calificación de grado de discapacidad y minusvalía o del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.

Las competencias del IMSERSO están transferidas a todas las CCAAS salvo a Ceuta y Melilla.

En el art 8, se dice que los dictámenes técnico-facultativos para el reconocimiento de grado serán emitidos por los órganos técnicos competentes dependientes de los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas a quienes hubieran sido transferidas las funciones en materia de calificación del grado de discapacidad y minusvalía y por los equipos de valoración y orientación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales en su ámbito competencial.

5. ¿Cuáles serían los efectos de la pensión?

El art. 365 TRLGSS determina que los efectos económicos del reconocimiento del derecho a las pensiones de invalidez no contributiva se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud.

En este caso desde el 1 de septiembre de 2023.

6. Si Fermín iniciare una actividad lucrativa después de serle reconocida la PNC ¿Durante cuántos años podría compatibilizar la percepción de la pensión con la ejecución de esa actividad laboral?

El art. 366 TRLGSS nos indica que las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

En el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrá ser superior, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, de la suma del indicador público de renta de efectos múltiples, excluidas las pagas extraordinarias y la pensión de invalidez no contributiva vigentes en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en la cuantía que resulte necesaria para no sobrepasar dicho límite. Esta reducción no afectará al complemento previsto en el artículo 364.6.

CASO 3

Don Antonio Balmaseda nacido el 27 de octubre de 1967, reside en Ceuta desde 1984 ininterrumpidamente y ha trabajado 10 años en una papelería a partir de 1.994, únicamente. Actualmente vive solo y sus ingresos se limitan a ayudas esporádicas de Cáritas y a las limosnas que recibe diariamente en la puerta de una iglesia. El 3 de mayo de 2023 se le ha concedido por medio del Organismo correspondiente el grado de minusvalía del 68 %. Solicita el 20 de junio de 2023 la pensión de invalidez no contributiva. Vive en una vivienda alquilada desde 2018.

1. ¿Qué organismo le ha concedido el grado de minusvalía? ¿Es revisable? Indique las causas de la posible revisión.

El grado de discapacidad a efectos del reconocimiento de la pensión de invalidez no contributiva se determina aplicando un baremo en el que han debido valorarse factores físicos, psíquicos y sensoriales, así como sociales. Dicho grado lo concede el IMSERSO o el órgano de la comunidad autónoma que haya asumido dicha competencia, previo dictamen de los Equipos de Valoración y Orientación del IMSERSO. En este caso al encontrarnos en Ceuta será el IMSERSO.

Dicho grado sí es revisable, siempre que el beneficiario no supere la edad de 65 años. Es más, en la declaración inicial, y en cada revisión, se fijará una fecha para la siguiente revisión. Las causas están tasadas y son:

- Agravación o mejoría del estado

- Variación de los factores sociales complementarios tenidos en cuenta al aplicar el baremo
- Error en el diagnóstico o aplicación del baremo.

2. ¿Tiene derecho a la pensión de invalidez no contributiva? ¿Reúne todos los requisitos? ¿Cuál sería la fecha de efectos económicos? Indique el importe de la misma si tiene derecho y cuantas pagas al año podría percibir en caso afirmativo.

Los requisitos que quedan acreditados en su totalidad son:

- Ser mayor de edad y menor de 65 años
- Residir legalmente en España y haberlo hecho durante 5 años, de los cuales 2 inmediatamente anteriores a la solicitud
- Estar afectados de discapacidad o enfermedad grave en grado igual o superior a 65%
- Carecer de rentas o ingresos suficientes.

La fecha de efectos se produce a partir del primer día del mes siguiente a aquel en que se presente la solicitud, 1 de julio de 2023 en este caso.

Reúne los requisitos especificados.

La cuantía se fija en la LPGE.

La cuantía individual actualizada para cada pensionista se establece, a partir del citado importe y en función del número de beneficiarios que vivan en el mismo domicilio, 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.

3. Indique las causas de extinción de la pensión de invalidez no contributiva ¿Cuáles son las obligaciones de los beneficiarios de estas pensiones de invalidez?

Un beneficiario pierde dicha condición cuando:

- pierda la residencia legal o se traslade al extranjero más de 90 días en un año natural.
- mejora el grado de discapacidad siendo inferior al 65%
- dispone de rentas o ingresos suficientes
- fallece el beneficiario

Si se da alguna de estas causas de extinción los efectos no se producen hasta el primer día del mes siguiente a aquel en el que se produzca la causa extintiva.

Los que resulten beneficiarios de dicha pensión no contributiva estarán obligados a comunicar a la entidad que les abone la prestación cualquier variación de su situación personal y presentar en el primer trimestre de cada año una declaración de los ingresos del año anterior de la respectiva unidad económica de la que forme parte.

4. Al alcanzar la edad de 65 años ¿Hay alguna modificación en estas pensiones no contributivas?

Cuando alcance dicha edad pasarán a denominarse pensiones de jubilación, pero la nueva denominación no implica modificación alguna en las condiciones de la prestación.

@preparadores.seguridadsocial

COTIZACIÓN

CASO 1

Don Sergio percibió en la nómina de la empresa LOMANALSA del mes de febrero de 2024 las siguientes retribuciones:

- **Sueldo base: 1.000 euros.**
- **Antigüedad: 500 euros.**
- **Productividad: 500 euros.**
- **Gastos de locomoción: 50 euros.**
- **Horas extraordinarias: 250 euros.**

Además, tiene derecho al abono de dos pagas extraordinarias por el importe del sueldo base y la antigüedad. El abono de los gastos de locomoción se realiza previa presentación de la factura del transporte público utilizado cuando el trabajador se desplaza a revisar las instalaciones de otro centro de trabajo de la empresa distinto del propio.

Calcule las bases de cotización por contingencias comunes y por contingencias profesionales correspondientes al mes de febrero de 2024, así como la justificación de los elementos tenidos en cuenta para el cálculo o para su exclusión.

En la pregunta se plantea la determinación de las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales de la persona trabajadora.

Empezando por la base de cotización, conforme a los artículos 8 y 23 del RGCLSS, estará constituida por la remuneración total, cualquiera que sea su forma o denominación, que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir la persona trabajadora o la que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Además, conforme al artículo 9 del RGCLSS, dicha base no podrá sobrepasar determinados límites absolutos (máximo y mínimo) y, según el artículo 23.2 del RGCLSS, deberán excluirse determinados conceptos, puesto que estarían exentos de formar parte de la base de cotización. Tal sería el caso de los gastos de locomoción cuando se utilicen medios de transporte público y estén debidamente justificados mediante factura (art. 23.2 A) b) último párrafo), ya que hay que tener en cuenta que los mencionados 50€ no tienen el objeto de remunerar a la persona trabajadora por su trabajo, sino en compensarla por los gastos causados a consecuencia del mismo por sus desplazamientos fuera del centro habitual de trabajo.

En este caso se exige, si el desplazamiento se realiza en un medio de transporte público, que se encuentren justificados, a cuyo efecto se requerirá factura o documento equivalente. Caso distinto sería si el desplazamiento se hubiera realizado en medio de transporte privado, en cuyo caso el límite exento se encuentra en los 0,26 euros por kilómetro, debiendo incluirse todo importe por kilómetro que en su caso llegase a superar el mencionado límite, aplicándose en este caso el artículo 9 del Reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Por otro lado, señala la norma que las horas extraordinarias no formarán parte de la base de cotización, salvo para la protección de las contingencias profesionales. Por tanto, esto

implica que, de existir horas extraordinarias, estas solo deberán incluirse en la base de cotización por contingencias profesionales.

Finalmente, el artículo 23.1 A) del RGCLSS indica que los conceptos retributivos de devengo superior al mensual (entre los que se incluirían las pagas extraordinarias) deberán prorratearse a lo largo de los 12 meses del año. En el caso que se nos plantea, el trabajador tiene derecho a dos pagas extraordinarias anuales por el importe del sueldo base (1.000 €) y la antigüedad (500 €). Así, 1.500 euros, percibidos dos veces al año, hacen un total de 3.000 euros que, prorrateados a lo largo de 12 meses, arrojan un total de 250 euros, que deberán sumarse a la correspondiente base de cotización mensual, incrementando la misma.

Por tanto, la base de cotización por contingencias comunes en el mes de febrero de 2024, correspondiente a don Sergio, ascenderá a un total de 2.250 euros y estará formada por los siguientes conceptos:

- Sueldo base: 1.000 euros.
- Antigüedad: 500 euros.
- Productividad: 500 euros.
- Parte proporcional de pagas extraordinarias: 250 euros.

Por su parte, la base de cotización por contingencias profesionales tendrá el mismo importe que la base de cotización por contingencias comunes, pero, en caso de que durante el mes se hayan abonado horas extraordinarias, estas deberán ser sumadas a la base de cotización, pero únicamente a la relativa a las contingencias profesionales. En este caso concreto, a los señalados 2.250 euros que conforman la base de cotización por contingencias comunes hay que sumar los 250 euros que remuneran las horas extraordinarias, arrojando un total de 2.500 euros, a efectos de base de cotización por contingencias profesionales.

Seguidamente será preciso comprobar que tales bases de cotización se encuentran comprendidas dentro de los límites absolutos máximo y mínimo a los que se refiere el artículo 9 del RGCLSS.

Seguimos las bases de 2024:

La base máxima de cotización para 2024 es de 4.720,50€/mes y la base mínima 1.323 €/mes. De acuerdo con la Orden, en los casos en los que el trabajador tenga una base no comprendida entre la mínima y la máxima, "se cotizará por la base mínima o máxima, según que la resultante sea inferior a aquella o superior a esta".

Por su parte, la base mínima de cotización estará conformada por la cuantía íntegra del salario mínimo interprofesional (SMI) vigente en cada momento, incrementado en un sexto (es decir, incrementado por la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias anuales), aunque es preciso añadir que las bases mínimas de cotización dependen del grupo de cotización de cada persona trabajadora, dato del que se carece en el caso aplicable a don Sergio.

En conclusión, queda acreditado que las bases de cotización por contingencias comunes y profesionales de don Sergio están comprendidas dentro de los límites y topes actualmente establecidos.

CASO 2

Alejandro Toledano es el director gerente de la empresa GALMA CENTER, SL, dedicada a la distribución comercial. La empresa tiene 20 trabajadores, entre los cuales, durante el mes de febrero de 2024, se encuentra José Rodríguez, de 50 años de edad, es un trabajador con contrato temporal a tiempo completo, con la categoría de jefe administrativo (grupo de cotización 3), dedicándose a labores administrativas, que ha percibido las siguientes retribuciones mensuales:

- **Sueldo base: 900 €**
- **Antigüedad: 100 €**
- **Plus de Convenio: 100 €**
- **Asignación mensual para gastos de estudios, mejora profesional: 50 €**
- **Plus de asistencia: 100 €**

Dispone de un vehículo que le ha entregado en uso la empresa en el 2023, cuyo coste de adquisición fue de 10.000€. Asimismo, ha percibido una gratificación de 600€ por el trabajo desarrollado durante el segundo semestre del año 2023. Durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de sueldo base, antigüedad, plus de convenio y plus de asistencia. Además, durante 10 días la empresa lo ha desplazado a otro municipio, en territorio español, en el que ha pernoctado, abonándole 60€ diarios para gastos de estancia que el trabajador ha justificado.

PREGUNTA 1: Calcular la base de cotización en marzo 2024 por contingencias comunes, accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional de José Rodríguez en la empresa GALMA CENTER, S.L.

Para determinar la base de cotización se han de tomar los siguientes conceptos:

- a) Las retribuciones percibidas en el mes de marzo (sueldo, antigüedad, plus de asistencia y plus de convenio).
- b) El prorrateo mensual de las retribuciones que haya percibido o le corresponda percibir, con devengo superior al mensual: las dos pagas extraordinarias.
- c) Hay que imputar la retribución correspondiente al vehículo de la empresa, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 23 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (RGCL), en relación con el artículo 43 de la Ley 35/2006, reguladora del IRPF, al que se remite el artículo 23 del RGCL. En caso de uso el 20% del valor de adquisición, importe que ha de prorratearse mensualmente.
- d) La cantidad resultante de la asignación para estudios podría quedar excluida de la base de cotización, si se cumpliesen los requisitos previstos en el apartado 2 D) del artículo 23 del RGCL.
- e) Tampoco se incluiría en la base de cotización la cantidad de 600 euros, como gastos de alojamiento, si los mismos son objeto de la correspondiente justificación (art. 9 A) Reglamento del IRPF, al que se remite el art. 23.2 RGCL).
- f) Respecto de la gratificación correspondiente a 2023, no se debe incluir en la base de cotización del mes de marzo de 2024, sino efectuar liquidaciones

complementarias correspondientes a los meses de 2023. En consecuencia, la base de cotización de José Rodríguez, durante el mes de marzo sería:

- Sueldo base: 900 €
- Antigüedad: 100 €
- Plus de Convenio: 100 €
- Plus de Asistencia: 100 €
- Prorrrateo 2 pagas extras $[(900 + 100 + 100 + 100) \times 2/12]$: 200 €
- Imputación uso vehículo empresa $[(10.000 \times 0,20)/12]$: 166,67 €
- Total: 1.566,67 €.

La base de cotización sería la misma para las diferentes contingencias de la Seguridad Social (comunes y profesionales, así como para la cotización al desempleo, FOGASA y para la formación profesional). Además, la empresa debería comunicar a la TGSS las retribuciones correspondientes a la asignación de estudios y los gastos de alojamiento, aunque no formen parte de la base de cotización (art. 147.3 TRLGSS).

PREGUNTA 2: *Román Fernández, es otro trabajador de la empresa GALMA CENTER, S.L., de 67 años de edad y 39 años cotizados, es un Oficial de almacén (Grupo de cotización 8) que tiene un contrato de carácter indefinido y que percibe las siguientes retribuciones mensuales en marzo de 2.023.*

- **Sueldo base: 800 €**
- **Antigüedad: 200 €**
- **Plus de convenio: .100 €**
- **Asignación mensual para gastos de estudios, mejora profesional: 50 €**
- **Plus de asistencia: 100 €**
- **Horas extraordinarias por fuerza mayor (10 horas):300 €**

Durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de sueldo base, antigüedad, plus de convenio y plus de asistencia. Además, la empresa, de modo voluntario, le ha concertado un plan de pensiones con una entidad financiera con el objetivo de complementar su pensión de jubilación, aportando mensualmente 100 €. Además, al cumplir 10 años en la empresa en el ejercicio 2024 se le abonarán 1.200 € en concepto de premio extraordinario.

Calcular la base de cotización en marzo 2024, por contingencias comunes, accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional de Román Fernández en la empresa GALMA CENTER, S.L.

Para determinar la base de cotización correspondiente a Román Fernández hay que analizar las diferentes percepciones recibidas por el mismo durante el mes de marzo.

- a) Forman parte de la base de cotización las percepciones correspondientes al sueldo, la antigüedad y los pluses de convenio y asistencia, el prorrrateo mensual de las dos pagas extras, así como la cantidad entregada por la empresa como aportación al plan de pensiones.
- b) Las horas extras formarían parte de la base de cotización por contingencias profesionales (y de la cotización por conceptos de recaudación conjunta), pero no

por contingencias comunes, sin perjuicio de tener que efectuar la cotización adicional del 14% (el 12% a cargo de la empresa y el 2% a cargo del trabajador).

- c) Habría que prorratear mensualmente los 1.200 euros recibidos en concepto de premio extraordinario.
- d) No formaría parte de la base de cotización la cuantía por estudios (mejora profesional), si se cumpliesen los requisitos previstos en el apartado 2 D) del artículo 23 del RGCL.

En función de lo anterior, las bases de cotización correspondientes a Román Fernández serían las siguientes:

A) Base cotización por contingencias comunes.

- Sueldo base: 800 €
- Antigüedad: 200 €
- Plus de convenio: 100 €
- Plus de asistencia: 100 €
- Prorrateo 2 pagas extras $[(800 + 200 + 100 + 100) \times 2/12]$: 200 €
- Aportación al plan de pensiones: 100 €
- Prorrateo mensual del premio extraordinario $(1.200/12)$: 100€

Total: 1.600 €

B) Base cotización por contingencias profesionales, desempleo, FOGASA y formación profesional.

- Sueldo base: 800 €
- Antigüedad: 200 €
- Plus de convenio: 100 €
- Plus de asistencia: 100 €
- Prorrateo 2 pagas extras $[(800 + 200 + 100 + 100) \times 2/12]$: 200 €
- Aportación al plan de pensiones: 100 €
- Prorrateo mensual del premio extraordinario $(1.200/12)$: 100 €
- Horas extraordinarias: 300 €

Total: 1.900 €

Con independencia de lo anterior, la empresa debería comunicar a la TGSS las retribuciones correspondientes a la asignación de estudios, aunque no formen parte de la base de cotización (art. 147.3 TRLGSS).

PREGUNTA 3: *El tercer trabajador de la empresa GALMA CENTER, S.L. es Fernando García, de 40 años de edad, contratado por tiempo indefinido a tiempo parcial durante 15 horas semanales, con la categoría de Oficial de almacén (Grupo de cotización 8), cuyas retribuciones mensuales en marzo 2024 son las siguientes:*

- **Sueldo base: 300 €**
- **Antigüedad: 50 €**
- **Plus Convenio: 50 €**
- **Plus de Asistencia: 50 €**
- **Cheque Comedor: 100 €**

Durante el año tiene derecho a dos pagas extraordinarias por los conceptos de sueldo base, antigüedad, plus de convenio y plus de asistencia. Fernando también presta servicios en el domicilio de Alejandro Toledano, al cuidado de la anciana madre de éste. El horario es de lunes a viernes de 12 a 18 horas y los sábados de 9 a 14.

Calcular la base de cotización en marzo 2024, por contingencias comunes, accidente de trabajo y enfermedad profesional, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional de Fernando García en la empresa GALMA CENTER, S.L.

En un análisis de las retribuciones percibidas por Fernando García, en orden a la determinación de la base de cotización, se ha de tener en cuenta lo siguiente:

- a) Forman parte de la base de cotización las cantidades correspondientes al sueldo, antigüedad, plus de convenio y plus de asistencia, así como el prorrateo mensual de las dos pagas extraordinarias.
- b) También forma parte de la base de cotización la cantidad percibida en concepto de cheque comedor.
- c) Por el contrario, no formaría parte de la base de cotización la asignación por estudios. En cuanto a las cantidades percibidas en razón de la prestación de servicios, como cuidador en el domicilio particular de Alejandro Toledano, las mismas no formarían parte de la base de cotización a presentar por la empresa, puesto que esa prestación de servicios obligaría al alta de Fernando García en el sistema especial del Régimen general de empleados de hogar. Por tanto, la base de cotización, correspondiente al mes de marzo de 2023, tanto para contingencias comunes como profesionales, correspondiente a Fernando García sería la siguiente:
 - Sueldo base: 300 €
 - Antigüedad: 50 €
 - Plus de convenio: 50 €
 - Plus de asistencia: 50 €
 - Prorrateo 2 pagas extras $[(300 + 50 + 50 + 50) \times 2/12]$: 75 €
 - Cheque comedor: 100 €

Total: 625 €

Al igual que se ha señalado para los otros dos trabajadores, la empresa debería comunicar a la TGSS las retribuciones correspondientes a la asignación de estudios, aunque no formen parte de la base de cotización (art. 147.3 TRLGSS).

PREGUNTA 4: ¿Cuál de los tres trabajadores, dadas sus características, tiene beneficios en la cotización a la Seguridad Social?

En función de las características indicadas en el caso, se podría tener derecho a incentivos (en las cotizaciones empresariales), en los casos de Román Fernández y Fernando García, si los

mismos, previamente a su contratación, estaban desempleados, todo ello, en función de la edad en el momento en que fueran contratados por la empresa Galma Center, SL.

PREGUNTA 5: ¿Cuál sería la cotización adicional por horas extraordinarias del trabajador Román Fernández?

La cotización adicional, en razón de las horas extraordinarias realizadas por Román Fernández, y dada su naturaleza de fuerza mayor sería del 14%, del que el 12% corresponde a la empresa y el 2% al trabajador. En consecuencia, la cotización adicional por horas extraordinarias sería de 42 euros, de los que irían por cuenta del trabajador 6 euros y por cuenta de la empresa los 36 euros restantes.

CASO 3

La empresa Industrias Suerte SL dedicada a la fabricación de equipos electrónicos, inicia su actividad el día 1 de enero de 2024. Está incorporada al Sistema de Liquidación Directa y como sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar, solicita y obtiene mensualmente el cálculo de la liquidación de cuotas de todos sus trabajadores. En estas liquidaciones de cuotas no se aplica ningún tipo de reducción ni bonificación.

Contrata a 3 trabajadores Marta, Lucas y Susana el día 1 de febrero de 2024.

Los datos correspondientes a las retribuciones que mensualmente la empresa abona a sus empleados son las siguientes:

- ***Salario base: 1.060 €.***
- ***Plus de convenio: 200 €.***
- ***Plus de actividad: 120 €.***
- ***Plus de transporte: 20 €.***
- ***Prima de seguro de accidentes: 5 €.***
- ***Horas extras: 69 €.***

Tienen derecho a 2 pagas extras anuales y según las condiciones salariales recogidas en convenio las citadas pagas se componen de salario base más plus de convenio.

Todos los trabajadores de Industrias Suerte SL tienen grupo de cotización 5.

El contrato de Lucas y Marta es de duración determinada hasta el 31 de julio de 2024; ambos solicitarán la prestación por desempleo el 1 de agosto de 2024.

En cuanto a Susana su contrato es por tiempo indefinido.

Cabe señalar los siguientes acontecimientos:

- ***La empresa Industrias Suerte SL al hacer efectivas las retribuciones del mes de febrero a sus trabajadores, no les retuvo el importe de la cuota obrera. La citada empresa quiere descontar en las nóminas del mes de marzo las cantidades no retenidas en el mes anterior.***
- ***La empresa Industrias Suerte SL necesita contratar a una persona para realizar las labores de limpieza del local donde radica la actividad de empresa. A estos efectos Alberto, socio de la empresa Industrias Suerte SL, a través de la SEDE ELECTRÓNICA de la Seguridad Social, tramita el alta de Jorge en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, previamente Alberto había solicitado la inscripción como empleador en el citado Sistema Especial. Jorge dedicaría 8 horas semanales a las labores de limpieza.***

- **La empresa Industrias Suerte SL no hace frente a sus obligaciones con la Seguridad Social, acumulando varios impagos. Se le han notificado algunas providencias de apremio y en vista del montante de deuda generada, la unidad de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social procede a emitir diligencia de embargo de bienes inmuebles.**

El inmueble embargado es una finca rustica propiedad de Industrias Suerte SL, Gráficas Pérez SL, y Juan Pérez. También se tiene constancia de que existe una hipoteca inmobiliaria a favor del Banco Money.

PREGUNTA 1: Teniendo en cuenta los conceptos retributivos mencionados en el enunciado ¿cuál es la base de cotización por contingencias profesionales de Lucas?

1.684 €.

Conceptos: $1060+200+120+20+5+69+210=1.684$ €

Pagas extras: $(1060+200) \times 2/12=210$ €.

PREGUNTA 2: En la cotización al FGS, el empresario debe realizar una aportación del 0,20 % sobre la base de contingencias profesionales. ¿Qué cotización corresponde al trabajador por este concepto?

No abona nada el trabajador. Al Fondo de Garantía Salarial solamente ha de cotizar la empresa, siendo el tipo general del 0,20%.

PREGUNTA 3: Según el enunciado, la empresa Industrias Suerte S.L. no retuvo el importe de la cuota obrera de las retribuciones abonadas a sus trabajadores en el mes de febrero de 2024. ¿Es correcto que la empresa efectúe el descuento cuando abone las retribuciones correspondientes al mes de marzo de 2024?

No es correcto, no podrá realizarlo con posterioridad quedando obligada a ingresar.

El art. 22 Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social determina que el empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

PREGUNTA 4: En cuanto a Jorge, el empleado contratado para las labores de limpieza, ¿procede el alta realizada por Alberto en el Sistema Especial de Empleados de Hogar?

No procede, es la empresa Industrias Suerte SL la obligada a tramitar el alta en el RG. 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.

Artículo 29. Formas de promover las altas y bajas de los trabajadores.

1. Las altas y bajas de los trabajadores en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda se solicitarán a nombre de cada trabajador y se promoverán ante la Tesorería General de la Seguridad Social en cualquiera de las formas previstas para la afiliación en el artículo 23 de este Reglamento.

Artículo 23. Formas de promover la afiliación a la Seguridad Social.

La afiliación a la Seguridad Social podrá realizarse a instancia de los empresarios, a petición de los trabajadores o de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social y se practicará en los términos y condiciones establecidos en este capítulo y, en su caso, en el capítulo VI de este Título.

PREGUNTA 5: La empresa Industrias Suerte SL solicita el cálculo de la liquidación del mes de junio de 2024 por cada trabajador, aporta los datos que resultan necesarios para efectuar la liquidación dentro del plazo reglamentario de ingreso y la TGSS procede al cálculo por todos los trabajadores. Si el importe de esta liquidación asciende a 1.100 €, indicar cuál es el importe a pagar si realiza el pago en agosto de 2024.

1.210 €.

Tiene un recargo del 10 %.

$1100 + 10\% \text{ de } 1100 = 1210 \text{ €}.$

Artículo 30 LGSS. Recargos por ingreso fuera de plazo.

1. Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengarán los siguientes recargos:

a) Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29:

1.º Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

RECAUDACIÓN

CASO 1

El sr XXX recibe la notificación de una reclamación de deuda el día 10 de mayo de 2018 dictada por el Director provincial de la TGSS de Cuenca en el que se le exige un principal de 6.000 € y un recargo del 1.200 €.

El Sr XXX formula recurso de alzada ante el Director General de la TGSS el día 12 de junio de 2018.

Se pide: Comentar la resolución que dictará la TGSS.

El artículo 46.1 del RGRSS dispone:

A salvo de las especialidades establecidas en el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social y en este reglamento, contra los actos de gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social, dictados tanto en período voluntario como en vía de apremio, podrán interponerse los recursos administrativos de alzada, reposición y revisión, y el recurso contencioso-administrativo, en los supuestos, forma, plazo y con los efectos previstos en la legislación común sobre procedimiento administrativo y en la legislación reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa.

Recurso de alzada:

Según el artículo 121 de la Ley 39/2015:

- Se interpone contra actos que no ponen fin a la vía administrativa
- Ante el superior jerárquico
- El plazo para la interposición es de un mes. Transcurrido el plazo sin interponerse el plazo se hace firme.
- El plazo para resolver y notificar es tres meses. Transcurrido ese plazo sin dictarse la resolución se entiende desestimado el recurso.
- Contra la resolución del recurso de alzada solo cabe recurso contencioso-administrativo

Recurso de reposición

Según el artículo 123 de la Ley 39/2015:

- Se interpone contra actos que ponen fin a la vía administrativa.
- Ente el órgano que dictó el acto.
- Es potestativo.
- El plazo para la interposición es de un mes. Transcurrido el plazo sin interponerse, solo puede interponerse recurso contencioso-administrativo.
- El plazo máximo para resolver y notificar es de un mes.
- Contra el acto de resolución del recurso no podrá interponerse de nuevo dicho recurso.

Recurso extraordinario de revisión

Según el artículo 125 de la Ley 39/2015:

- Se interpone contra actos firmes en vía administrativa.
- Ante el órgano que dictó el acto
- Por las causas fijadas en el artículo 125.1 de la ley
- El plazo para resolver es de tres meses. Transcurrido este plazo si dictarse la resolución se entenderá desestimado y quedará abierta la vía jurisdiccional contencioso-administrativa.

En el presente caso, cabe recurso de alzada ante el Director General de la TGSS y el plazo para interponerlo es de un mes contado desde el día siguiente a la notificación.

De acuerdo con ello, el plazo para interponer el recurso finalizó el 11 de junio de 2018 a las 24 horas, por lo que habiéndose presentado el día 12 de junio el recurso está fuera de plazo y el acto se ha hecho firme. El recurso es extemporáneo.

Por ello, lo único que cabría es el recurso extraordinario de revisión si de dan las circunstancias del artículo 125 de la Ley 39/2015. En el caso de que no, no es posible ningún recurso.

CASO 2

Una empresa a la que le es de aplicación el sistema de liquidación directa no transmite en el mes de enero de 2018 los datos necesarios para que la TGSS pueda efectuar la liquidación. Como consecuencia de ello, la TGSS dicta reclamación de deuda exigiendo el pago de las cuotas por importe de 30.000 €, recibiendo la empresa esta notificación el día 10 de marzo de 2018.

La empresa ha abonado prestaciones en concepto de pago delegado por importe de 1.500 € en el mes de enero.

La empresa no atiende el pago en el plazo fijado en la reclamación de deuda, por lo que la TGSS emite providencia de apremio que es notificada al obligado al pago el día 30 de abril de 2018.

El sujeto obligado al pago paga la deuda el día 31 de mayo de 2018.

Se pide:

- Determine el día hasta el que la empresa puede transmitir los datos que permitan a la TGSS realizar el cálculo de las cuotas del mes.***

De acuerdo con el artículo 29.1 del TRLGSS, en el sistema de liquidación directa los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y transmitir por medios electrónicos los datos que permitan realizar dicho cálculo, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.

Es decir, que el Artículo 29 del R.D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, establece que para que haya efectos de presentación debe haber una doble condición:

- Solicitud a la TGSS del cálculo de la liquidación

- Transmisión de todos los datos que permiten realizar el cálculo de cada uno de los trabajadores.

Si no se dan estas dos condiciones se entiende no cumplido el artículo 29 y no se producen los efectos propios de la presentación.

b) Ante el incumplimiento de la empresa ¿procede la expedición de una providencia de apremio o de una reclamación de deuda. Señale cual sería el último día para ingresar la reclamación de deuda.

De acuerdo con el artículo 85 del RD 1415/2004:

1. Se dictará providencia de apremio, sin previa reclamación de deuda o acta de liquidación, en los siguientes casos:

a) Falta de ingreso de la totalidad o de alguna de las aportaciones que integran la cuota, respecto de trabajadores dados de alta e incluidos en las liquidaciones transmitidas o en los documentos de cotización presentados dentro de plazo, de aplicarse el sistema de autoliquidación de cuotas, o en las liquidaciones practicadas por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de plazo, de aplicarse el sistema de liquidación directa de cuotas, cuando la deuda estuviese correctamente calculada.

b) Falta de ingreso de las cuotas relativas a trabajadores cuya cotización se determine mediante el sistema de liquidación simplificada, con arreglo a lo previsto en los artículos 19.1.c) y 26.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en los artículos 15 y siguientes del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

2. En el resto de los casos, se dictará providencia de apremio cuando haya transcurrido, sin pago de la deuda, el plazo fijado en la reclamación de deuda o el acta de liquidación y éstas hayan adquirido firmeza en vía administrativa

En el presente caso, se trata de falta de cotización de las cuotas, respecto de trabajadores dados de alta, pero respecto de los que no se transmitido los datos necesarios para practicar la liquidación por la TGSS, por lo que procede la emisión de una reclamación de deuda, tal como se desprende del artículo 33 del TRLGSS, que señala:

33. Reclamaciones de deudas.

1. Transcurrido el plazo reglamentario sin ingreso de las cuotas debidas, la Tesorería General de la Seguridad Social reclamará su importe al sujeto responsable incrementado con el recargo que proceda, conforme a lo dispuesto en el artículo 30, en los siguientes supuestos:

a) Falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, cuando no se hubiesen cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29 o cuando, habiéndose cumplido, las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos o los documentos de cotización presentados contengan errores materiales, aritméticos o de cálculo que resulten directamente de los mismos.

Si estas circunstancias fuesen comprobadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social con la propuesta de liquidación que proceda.

b) Falta de cotización en relación con trabajadores dados de alta que no consten en las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos ni en los documentos de cotización presentados en plazo, respecto de los que se considerará que no se han cumplido las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29.

c) Diferencias de importe entre las cuotas ingresadas y las que legalmente corresponda liquidar, que resulten directamente de las liquidaciones o datos de cotización transmitidos o de los documentos de cotización presentados, siempre que no proceda realizar una valoración jurídica por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre su carácter cotizable, en cuyo caso se procederá conforme a lo previsto en el apartado 1.b) del artículo siguiente.

d) Deudas por cuotas cuya liquidación no corresponda a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

2. Procederá también reclamación de deuda cuando, en atención a los datos obrantes en la Tesorería General de la Seguridad Social o comunicados por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y por aplicación de cualquier norma con rango de ley que no excluya la responsabilidad por deudas de Seguridad Social, deba exigirse el pago de dichas deudas

El plazo de ingreso de las reclamaciones de deuda, conforme al artículo 64 del RGRSS es el siguiente

Los importes exigidos en las reclamaciones de deuda por cuotas y conceptos de recaudación conjunta con éstas, incluidos recargos sobre unas y otros, impugnadas o no, deberán hacerse efectivos dentro de los plazos siguientes:

a) Las notificadas entre los días 1 y 15 de cada mes, desde la fecha de la notificación hasta el día 5 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior.

b) Las notificadas entre los días 16 y último de cada mes, desde la fecha de notificación hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior

Por tanto, habiéndose notificado la reclamación de deuda el día 10 de marzo de 2018 el plazo para su pago se extiende hasta el 5 de abril de 2018.

c) Señale los efectos del incumplimiento de la empresa por no transmitir los datos necesarios para efectuar la liquidación por la TGSS y no haber efectuado el ingreso, en relación con los recargos y el pago delegado.

En relación con el recargo, según el artículo 30 del TRLGSS:

b) Cuando los sujetos responsables del pago no hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29:

1.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas antes de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda o acta de liquidación.

2.º Recargo del 35 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso.

En el supuesto presente, el sujeto responsable incumplió las obligaciones del artículo 29 del TRLGSS dado que no transmitió dentro de plazo los datos necesarios para que la TGSS efectuase la liquidación y, además, no ha pagado la deuda en el plazo establecido en la reclamación de deuda que finalizó el día 5 de abril de 2018.

Por ello, el recargo que se ha devengado, una vez vencido el plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda es del 35 %.

En relación con el pago delegado, debe tenerse en cuenta el artículo 29.5 del TRLGSS, que dispone:

5. El cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 dentro de plazo permitirá a los sujetos responsables compensar su crédito por las prestaciones abonadas como consecuencia de su colaboración obligatoria con la Seguridad Social y su deuda por las cuotas debidas en el mismo período a que se refieren las respectivas liquidaciones, cualquiera que sea el momento del pago de tales cuotas.

Fuera del supuesto regulado en este apartado, los sujetos responsables del pago de cuotas no podrán compensar sus créditos frente a la Seguridad Social por prestaciones satisfechas en régimen de pago delegado o por cualquier otro concepto con el importe de aquellas cuotas, cualquiera que sea el momento del pago de las mismas y hayan sido o no reclamadas en período voluntario o en vía de apremio, sin perjuicio del derecho de los sujetos responsables para solicitar el pago de sus respectivos créditos frente a la Tesorería General de la Seguridad Social o a la entidad gestora o colaboradora correspondiente.

Por tanto, la empresa, al haber incumplido la obligación establecida en el artículo 29 pierde la posibilidad de compensar los 1.500 € abonados en concepto de pago delegado de prestaciones y tendrá que solicitar el pago de su crédito a la Entidad gestora correspondiente.

Otros efectos. Además, la empresa habrá cometido una infracción muy grave, según el artículo 23.1. b) de la LISOS.

CASO 3.

Una empresa a la que le es de aplicación el sistema de liquidación directa transmite en el mes de enero de 2018 los datos necesarios para que la TGSS pueda efectuar la liquidación. Como consecuencia de ello, la TGSS dicta una liquidación por importe de 30.000 €, recibiendo la empresa esta notificación el día 10 de marzo de 2018.

La empresa ha abonado prestaciones en concepto de pago delegado por importe de 1.500 € en el mes de enero que han sido descontadas de la liquidación efectuada por la TGSS. Además, tiene derecho a una bonificación de 1.000 € que también ha sido descontada.

La empresa no atiende el pago en el plazo reglamentario de ingreso.

El sujeto obligado al pago paga la deuda el día 31 de mayo de 2018 antes de que se dicte la providencia de apremio.

Se pide:

a) Ante el incumplimiento de la empresa ¿procede la expedición de una providencia de apremio o de una reclamación de deuda.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 33 del TRLGSS para las reclamaciones de deuda y el art. 85 del RGRSS para las providencias de apremio, el sujeto responsable ha cumplido en plazo con las obligaciones del artículo 29 del TRLGSS, por lo que procede la providencia de apremio porque no existe errores de cálculo y en los documentos figuran correctamente todos los datos necesarios para efectuar la liquidación.

Por tanto, procede la emisión de una providencia de apremio, en base al artículo 85.1 b) del RGRSS.

b) Señale los efectos del incumplimiento de la empresa por no pagar en el plazo reglamentario de ingreso.

b1. Compensación prestaciones pago delegado: La empresa podrá compensar las prestaciones abonadas por medio de pago delegado cuando efectúe el ingreso, de acuerdo con el artículo 29.5 del TRLGSS que dispone:

5. El cumplimiento de las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 dentro de plazo permitirá a los sujetos responsables compensar su crédito por las prestaciones abonadas como consecuencia de su colaboración obligatoria con la Seguridad Social y su deuda por las cuotas debidas en el mismo período a que se refieren las respectivas liquidaciones, cualquiera que sea el momento del pago de tales cuotas.

b.2 Pérdida de las bonificaciones/reducciones

De acuerdo con el artículo **20.3** del TRLGSS la empresa pierde el derecho a las bonificaciones del periodo, Dicho artículo dispone:

La falta de ingreso en plazo reglamentario de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta devengadas con posterioridad a la obtención de los beneficios en la cotización dará lugar únicamente a su pérdida automática respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, salvo que sea debida a error de la Administración de la Seguridad Social

b.3. Devengo del recargo

El artículo 30 del TRLGSS señala:

1. Transcurrido el plazo reglamentario establecido para el pago de las cuotas a la Seguridad Social sin ingreso de las mismas y sin perjuicio de las especialidades previstas para los aplazamientos, se devengarán los siguientes recargos:

a) Cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 29:

1.º Recargo del 10 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

2.º Recargo del 20 por ciento de la deuda, si se abonasen las cuotas debidas a partir del segundo mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

CASO 4

Don Ramón es un trabajador autónomo cuya cotización se determina por el sistema de liquidación simplificada, siendo la cuota a pagar de cada mes de 300 €. Vencido el mes de enero de 2018, don Ramón no hace efectivo el pago de dicha cuota por falta de fondos en la cuenta corriente.

Se pide: Determinar las actuaciones que realizará la TGSSS.

El plazo para ingresar la liquidación de cuotas de los trabajadores autónomos incluidos en el sistema de liquidación simplificada se regula en el artículo 56.1 b) del RGRSS que dispone:

1º Las cuotas correspondientes al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos se ingresarán dentro del mismo mes al que aquéllas correspondan.

Por tanto, las cuotas correspondientes al mes de enero de 2018 deberían haberse ingresado el día 31 de enero como muy tarde.

Por su parte, el artículo 85.1 b) del RD 1415/2004, por el que se aprueba el RGRSS establece:

Se dictará providencia de apremio, sin previa reclamación de deuda o acta de liquidación, en los siguientes casos:

a) ...

b) Falta de ingreso de las cuotas relativas a trabajadores cuya cotización se determine mediante el sistema de liquidación simplificada, con arreglo a lo previsto en los artículos 19.1.c) y 26.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y en los artículos 15 y siguientes del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social.

En consecuencia, y con arreglo a este artículo, al no haberse ingresado la liquidación del mes de enero en el plazo reglamentario de ingreso, la TGSS expedirá la providencia de apremio exigencia del recargo correspondiente, en función del mes en que se efectúe el ingreso.

CASO 5

La empresa XXX aplica el sistema de liquidación directa y ha transmitido electrónicamente a la TGSS, con fecha 10 de marzo de 2018, los datos necesarios para que aquella pueda efectuar la liquidación de cuotas del mes de enero de 2018.

Efectuada la liquidación, el importe de la deuda por cuotas asciende a 25.000 €, pero el sujeto responsable no efectúa el ingreso.

Se pide: Determinar las actuaciones a seguir por la TGSS.

El artículo 29.2 del TRLGSS dispone:

En el sistema de liquidación directa de cuotas a que se refiere la letra b) del artículo 22.1, los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar deberán solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y transmitir por medios electrónicos los datos que permitan realizar dicho cálculo, hasta el penúltimo día natural del respectivo plazo reglamentario de ingreso.

El referido cálculo se efectuará en función de los datos de que disponga la Tesorería General de la Seguridad Social sobre los sujetos obligados a cotizar, constituidos tanto por los que ya hayan sido facilitados por los sujetos responsables en cumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, y por aquellos otros que obren en su poder y afecten a la cotización, como por los que deban aportar, en su caso, los citados sujetos responsables en cada período de liquidación.

Asimismo, la Tesorería General de la Seguridad Social aplicará las deducciones que correspondan a los trabajadores por los que se practique la liquidación dentro de plazo reglamentario así como, en su caso, la compensación del importe de las prestaciones abonadas a aquellos en régimen de pago delegado con el de las cuotas debidas correspondientes al mismo período de liquidación, en función de los datos recibidos de las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social, conforme a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

Por su parte, el artículo 56.1 del RGRSS, señala:

1. Las cuotas de la Seguridad Social y los recursos que se recauden conjuntamente con ellas se ingresarán dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo, salvo que se establezca otro plazo por las normas que regulan cada uno de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.

Por otro lado, el artículo 85.1 a) del RGRSS establece:

1. Se dictará providencia de apremio, sin previa reclamación de deuda o acta de liquidación, en los siguientes casos:

a) Falta de ingreso de la totalidad o de alguna de las aportaciones que integran la cuota, respecto de trabajadores dados de alta e incluidos en las liquidaciones transmitidas o en los documentos de cotización presentados dentro de plazo, de aplicarse el sistema de autoliquidación de cuotas, o en las liquidaciones practicadas por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de plazo, de aplicarse el sistema de liquidación directa de cuotas, cuando la deuda estuviese correctamente calculada.

Y el artículo 85.2 del citado RGRSS, establece:

En el resto de los casos, se dictará providencia de apremio cuando haya transcurrido, sin pago de la deuda, el plazo fijado en la reclamación de deuda o el acta de liquidación y éstas hayan adquirido firmeza en vía administrativa

En el presenta caso se dan las siguientes circunstancias:

- Los trabajadores de la empresa están dados de alta.

- La empresa no ha transmitido los datos necesarios en plazo, tal como exige el artículo 29 del TRLGSS para que la TGSSSS efectuó la liquidación de las cuotas del mes de enero, por lo que además, no se ha efectuado el ingreso en el plazo reglamentario de ingreso.
- Tras recibir los datos en marzo de 2018, la TGSS efectúa la liquidación y resulta una deuda por cuotas de 25.000 €.

Por tanto, al no haberse presentado en plazo los datos necesarios para efectuar la liquidación por parte de la TGSS, se entiende que no se ha cumplido con las obligaciones del art. 29 del TRLGSS y, por tanto, se expedirá reclamación de deuda con recargo del 20 % y si no se abona en los plazos correspondientes se aplicará el recargo del 35 % tanto si el sujeto responsable ingresa antes de la providencia de apremio como si ingresa después de dicha providencia.

Además, la empresa habrá cometido una infracción muy grave, de acuerdo con el art. 23.1. b) de la LISOS.

CASO 6

PREGUNTA 1: La empresa LOMANALSA solicita a la TGSS la práctica de la liquidación de cuotas del mes de junio de 2023. Indique el plazo en que la empresa debe solicitar y aportar los datos necesarios para este cálculo de la liquidación, así como los documentos que la TGSS emitirá en el supuesto de haberse practicado la liquidación correctamente.

En primer lugar, el artículo 56 del Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social (RGRSS), aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, establece el plazo reglamentario general para el ingreso de cuotas y conceptos de recaudación conjunta. Conforme a él, tales deudas deberán ingresarse dentro del mes siguiente al que corresponda su devengo, salvo que se establezca otro plazo, como sería el caso de determinados colectivos incluidos en el RGSS o de determinados regímenes especiales, como el RETA.

En este supuesto práctico ha de aplicarse el plazo reglamentario general, al referirse el enunciado del caso al cálculo de la liquidación de la deuda de una empresa respecto a las cotizaciones de sus personas trabajadoras por cuenta ajena encuadradas en el RGSS.

En cuanto que el sistema de autoliquidación de cuotas se trata actualmente de un sistema residual de liquidación, ya que la mayoría de las empresas se encuentran hoy en día incorporadas al sistema de liquidación directa, debe entenderse que a la empresa LOMANALSA se le debe aplicar este último. Así, al tratarse de la liquidación correspondiente al mes de junio de 2023, conforme a los artículos 18.2 d) del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (RGCLSS), aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y al 29.2 de la LGSS, el plazo del que dispondrá la empresa LOMANALSA para solicitar y aportar los datos necesarios para la realización por parte de la TGSS del cálculo de la liquidación será hasta el penúltimo día natural del plazo reglamentario.

Como se ha señalado al inicio respecto al plazo reglamentario de ingreso, las empresas, por las personas trabajadoras por cuenta ajena que tengan contratadas a su servicio, deberán solicitar el cálculo e ingresar las cuotas de estas a lo largo del mes siguiente al que corresponda su devengo. De esta manera, las cuotas correspondientes al mes de junio de 2023 deberán ser liquidadas e ingresadas dentro del mes de julio de 2023. Por tanto, por aplicación del artículo 29.2 de la LGSS, el penúltimo día natural del mes de julio será la fecha límite para solicitar y aportar los datos que permitan a la TGSS realizar dicho cálculo.

En conclusión, la empresa LOMANALSA dispondrá hasta el día 30 de julio de 2023 para solicitar y aportar a la TGSS los datos que permitan a esta realizar el cálculo de la liquidación relativa al mes de junio de 2023.

PREGUNTA 2: La empresa LOMANALSA en el mes de septiembre de 2023, debido a un problema técnico, no remitió la base de cotización de uno de sus trabajadores dentro del plazo reglamentario; por ello, la TGSS emitió la correspondiente reclamación de deuda.

Indique el plazo de ingreso y los recargos que procederían si la reclamación de deuda le fue notificada el día 26 de noviembre de 2023.

Puesto que la reclamación de deuda le fue notificada a la empresa el 26 de noviembre de 2023,

por tanto, notificada entre el día 16 y el último día del mes, conforme al artículo 64 del RGRSS y artículo 33 del TRLGSS, el plazo de ingreso será hasta el día 20 del mes siguiente o el inmediato hábil posterior. Por tanto, la empresa deberá realizar el ingreso hasta el día 20 de diciembre de 2023 y, en caso de que este día fuese inhábil, el 21 de diciembre (o el siguiente día hábil).

En cuanto al recargo a imponer en la reclamación de deuda, este será del 20%. Independientemente de que se haya producido un error técnico en el ámbito de la empresa LOMANALSA y no siendo este un error imputable a la propia TGSS, la falta de comunicación en plazo de los datos para el cálculo de la liquidación implica la consideración de que la empresa, respecto a una de sus personas trabajadoras, no ha cumplido con las obligaciones de información y comunicación que se establecen en el artículo 29.2 de la LGSS, al ser aplicable el sistema de liquidación directa.

PREGUNTA 3: La empresa LOMANALSA tiene deudas con la Seguridad Social, debidamente apremiadas. Ante la falta de pago, la Unidad de Recaudación Ejecutiva (URE) procede al embargo de un inmueble cuya titularidad corresponde a la empresa. Según el Registro de la Propiedad, este inmueble tiene una hipoteca a favor de una entidad financiera y figura inscrito un embargo previo a favor de la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT). Señale a quiénes debe notificarse el embargo del inmueble.

La notificación del embargo del inmueble propiedad de LOMANALSA realizado por la URE debido a la falta de pago de la deuda por parte de la empresa deberá realizarse, conforme al artículo 103.2 del RGRSS a la persona deudora, a las terceras personas poseedoras, a

las personas acreedoras hipotecarias y a las anotantes anteriores. De ser el deudor o la deudora una persona

física y estar casada, deberá notificarse asimismo a su cónyuge, aunque naturalmente tal disposición no se aplica en este supuesto concreto relativo a la deuda de una persona jurídica. Por tanto, en el presente caso, el embargo deberá notificarse a la empresa LOMANALSA, en su calidad de persona deudora, a la entidad financiera, en su condición de acreedora hipotecaria y, asimismo, deberá ser notificado a la AEAT, puesto que esta es una anotante anterior.

Finalmente, y aunque esto no queda especificado en el RGRSS, el propio Registro de la Propiedad también será objeto de la notificación de embargo por parte de la URE, a fin de que pueda realizarse la oportuna anotación de embargo.

PREGUNTA 4: Cumplidos todos los trámites legales, la Dirección Provincial de la TGSS ha convocado la subasta del inmueble de la empresa LOMANALSA para el día 4 de marzo de 2023.

Indique los requisitos que deben cumplir las posibles posturas en sobre cerrado; asimismo, señale el lugar y la fecha hasta la cual se podrán presentar las mismas.

Conforme al artículo 113 del RGRSS, la subasta pública constituirá el procedimiento ordinario para la realización de los bienes embargados, estando este procedimiento regulado en los artículos 116 y siguientes del mencionado reglamento general.

A los trámites iniciales, tales como la emisión de la providencia de subasta y su notificación (art. 116), así como la publicación del anuncio de subasta en el tablón de anuncios de la Seguridad Social con los requisitos relativos al contenido del mismo (art. 117), les sucederá el trámite de presentación de posturas en sobre cerrado, desarrollado este en el artículo 118 del RGRSS.

Conforme al mismo, las personas licitadoras podrán presentar sus posturas en sobre cerrado en el plazo comprendido entre la convocatoria de la subasta y el día hábil inmediatamente anterior a su celebración y debiendo ser dicho plazo de presentación de posturas de al menos 1 mes. Las posturas en sobre cerrado deberán presentarse de forma independiente para cada bien o lote de bienes, indicándose en su exterior el número de dicho bien o lote e incluyendo en su interior copia del documento nacional de identidad (o del número de identificación en caso de que la persona licitadora fuese extranjera), así como del importe de la postura con la correspondiente firma de la persona interesada. Asimismo, de forma simultánea a la presentación de la oferta, la persona licitadora deberá constituir un depósito mediante cheque certificado, visado o conformado por la entidad bancaria por importe del 25 % del tipo establecido para la enajenación del bien.

Tal cheque será nominativo a favor de la TGSS y en él se hará constar que se garantiza la existencia de fondos suficientes en la cuenta de la persona licitadora y debiendo la entidad bancaria, en su condición de librado, retener el importe para su pago hasta un mínimo de 10 días posteriores a la fecha en la que se hagan públicas las ofertas presentadas y de esta forma garantizar su cobro a la TGSS.

Finalmente, respecto al lugar de presentación de las posturas, indica el apartado 3 del artículo 118 que tanto las ofertas como la constitución de los depósitos deberán realizarse en la sede de la Dirección Provincial de la TGSS en la que se tramite el expediente, otorgándose un justificante de la presentación de la oferta en el que constará la hora y minuto exacto de presentación de la misma, lo cual tiene una especial incidencia en la adjudicación de la subasta, ya que si coincidieran en el mismo importe dos posturas presentadas por escrito en sobre cerrado, se dará prioridad a la registrada en primer lugar.

CASO 7

PREGUNTA 1: la Tesorería General de la Seguridad Social ha reclamado a GALMA CENTER S.L. las cuotas correspondientes a la liquidación de enero 2023 ya que la misma no presentó los documentos de cotización. La reclamación de deuda se notificó el 31 de marzo del 2023 y el importe ascendió a 9.000 euros de principal de deuda. La empresa está incluida en el Sistema RED desde el 1 de enero de 2017.

Teniendo en cuenta que ha sido notificada la reclamación de deuda el 31 de marzo de 2023:

- ***¿Hasta qué fecha tiene la empresa para poder abonar la reclamación de deuda en plazo voluntario y qué consecuencia tendría si no la abona en plazo reglamentario?***

Dado que la reclamación de deuda ha sido notificada el 31 de marzo de 2023, el plazo para poder abonar lo reclamado, dentro del periodo voluntario, se extiende hasta el día 20 de abril de 2023 (art. 33.3 TRLGSS).

En caso de no abonarse lo consignado en la reclamación de deuda, dentro del plazo reglamentario de ingreso, y una vez que la misma adquiera firmeza en vía administrativa, se ha de iniciar el procedimiento de apremio mediante la emisión de providencia correspondiente, en la que se identificará la deuda pendiente de pago con el recargo correspondiente.

- ***¿Qué plazo tiene la empresa GALMA CENTER S.L. para recurrir la reclamación de deuda y cuál es el recurso a interponer? Especificar el porcentaje de recargo de la reclamación de deuda notificada a GALMA CENTER S.L., tanto en vía voluntaria como en vía ejecutiva, para el caso de que se emitiese providencia de apremio.***

Una vez recibida la reclamación de deuda, la empresa GALMA CENTER, SL puede formular recurso de alzada, en el plazo de un mes, es decir, hasta el día 30 de abril de 2023, teniendo en cuenta que la presentación del recurso no suspende el procedimiento recaudatorio, salvo que se garantice la deuda con aval suficiente o se proceda a la consignación a disposición de la TGSS del importe de la deuda exigible, incluidos los recargos, intereses y costas del procedimiento (art. 33.5 TRLGSS).

Dado que la empresa GALMA CENTER, SL no ha cumplido las obligaciones de liquidación, establecidas en el artículo 29 del TRLGSS, la deuda se verá incrementada en los siguientes recargos (art. 30 TRLGSS):

- Si la reclamación de deuda se atiende en el plazo establecido en la notificación de la misma, el recargo es del 20%.
- El recargo es del 35% de la deuda, si la misma se abona a partir de la terminación de dicho plazo de ingreso establecido en el escrito de notificación de la reclamación.
- Este mismo recargo del 35% se aplica sobre el principal de la deuda, una vez que se ha emitido la correspondiente providencia de apremio.
- Pero, además, de haberse ya iniciado el procedimiento de recaudación ejecutiva, mediante la emisión de la notificación de la providencia de apremio, la deuda se vería incrementada con los intereses de demora (establecidos en 2023 en el 4,0625 %), que serían exigibles desde el 1 de marzo de 2023 (fecha en que ya ha finalizado el plazo reglamentario de ingreso de las cuotas correspondiente al mes de enero de 2022) hasta el momento de pago de la deuda (art. 31 TRLGSS). Los intereses no alcanzarían solo al principal de la deuda (9.000 €), sino también a los recargos en los que hubiese incurrido la empresa (el 35%).
- **¿Qué consecuencias puede tener la empresa GALMA CENTER por la no presentación en plazo de los documentos de cotización en la liquidación de enero de 2023?**

De acuerdo a lo previsto en el apartado 5 del artículo 29 del TRLGSS, la no presentación en plazo de los documentos de cotización en la liquidación de enero de 2023 origina que la empresa no pueda compensar las cantidades satisfechas en régimen de pago delegado (por pago de IT a los trabajadores que se encuentren en esta situación).

CASO 8

La empresa RIELES SA no ha abonado en plazo voluntario las cuotas adeudadas porque la TGSS no emitió reclamación de deuda, por falta de cotización en relación con trabajadores dados de alta que no constaban en las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos. La empresa recibe el 20.08.2023 providencia de apremio.

1º ¿Puede oponerse la empresa a la providencia de apremio?

Sí, de acuerdo con el artículo 86 RGR, contra la providencia de apremio solamente será admisible recurso de alzada basado en los motivos, debidamente justificados, que a continuación se especifican:

- a) Pago.
- b) Prescripción.
- c) Error material o aritmético en la determinación de la deuda.
- d) Condonación, aplazamiento de la deuda o suspensión del procedimiento.
- e) Falta de notificación de la reclamación de deuda, cuando ésta proceda, del acta de liquidación o de las resoluciones que éstas o las autoliquidaciones de cuotas originen.

La interposición de recurso suspenderá el procedimiento de apremio, sin necesidad de la presentación de garantía, hasta la notificación de su resolución.

2º ¿Qué efectos produce el recurso de alzada contra la providencia de apremio?

La interposición de recurso suspenderá el procedimiento de apremio, sin necesidad de la presentación de garantía, hasta la notificación de su resolución.

3º En el caso planteado, ¿debió la TGSS expedir reclamación de deuda antes de emitir la providencia de apremio?

Sí, de acuerdo con el artículo 62 RGR, procederá la reclamación de deuda en los siguientes supuestos:

- a) Falta de cotización respecto de trabajadores dados de alta, cuando no se hubiesen cumplido dentro de plazo las obligaciones en materia de liquidación de cuotas establecidas en los apartados 1 y 2 del artículo 26 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social o cuando, habiéndose cumplido, las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos o los documentos de cotización presentados contengan errores materiales, aritméticos o de cálculo que resulten directamente de los mismos.
Si estas circunstancias fuesen comprobadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo comunicará a la Tesorería General de la Seguridad Social con la propuesta de liquidación que proceda.
- b) Falta de cotización en relación con trabajadores dados de alta que no consten en las liquidaciones de cuotas o datos de cotización transmitidos ni en los documentos de cotización presentados en plazo, respecto de los que se considerará que no se han cumplido las obligaciones establecidas en los apartados 1 y 2 del citado artículo 26.

CASO 9

Indica qué recargos se aplicarán en cada uno de los siguientes casos:

1) Cuotas del RG del mes de junio. La empresa solicita a la TGSS la liquidación el 20 de julio. Ingresas las cuotas el 2 de agosto.

Puede solicitar la liquidación a la TGSS hasta el 30 de julio (la solicitud se encuentra en plazo). Cumple las obligaciones, pero no ingresa lo que debe, por tanto, se aplicaría un recargo del 10%.

2) Cuotas del RG del mes de junio. La empresa solicita a la TGSS la liquidación el 20 de julio. Ingresas las cuotas el 2 de septiembre.

La liquidación a la TGSS se ha solicitado en plazo, pero ingresa las cuotas a partir del 2º mes siguiente, por lo que el recargo es del 20%.

3) Cuotas del RG del mes de junio. La empresa NO solicita a la TGSS la liquidación e ingresa las cuotas el 2 de septiembre.

Aquí no se han cumplido las obligaciones del artículo 29 del TRLGSS y al NO haber pasado vía ejecutiva, se aplica un recargo del 20%.

4) Cuotas del RG del mes de junio. La empresa NO solicita a la TGSS la liquidación. La TGSS admite una Providencia de Apremio el 25 de agosto.

A partir de la providencia de apremio el recargo a aplicar es del 35%. Ahí es donde está la diferencia. Tenemos que ver si estamos en fase voluntaria o ejecutiva y si se han cumplido las obligaciones o no.

5) Cuotas del mes de junio, la empresa solicita la liquidación el 20 de julio. No abona las cuotas, y el 25 de agosto la TGSS emite una providencia de apremio. Ante la falta de pago, la TGSS a emite una diligencia de embargo de un inmueble a nombre de la empresa el 2 de octubre. La empresa había presentado un recurso de alzada por considerar que la liquidación estaba mal practicada contra la PA el 2 de septiembre, y entiende que el procedimiento debía estar suspendido. Paralelamente, y dados los problemas financieros de la empresa, el juzgado número 2 de Madrid comunica un auto de declaración de concurso el 30 de septiembre.

Se ha solicitado la liquidación en plazo y como se trata de un caso de falta de ingreso de cuotas, no se requiere reclamación de deuda. Contra la providencia de apremio solo se puede interponer recurso de alzada por unos motivos tasados, entre los que está la falta de reclamación de deuda, suspendiéndose en este caso el procedimiento recaudatorio hasta que se resuelva.

Como ya hemos dicho, al tratarse de un caso de falta de ingreso de cuotas no se requiere reclamación de deuda y sí que tiene razón la empresa porque se tendría que suspender el procedimiento y una vez que se resuelva sí que se reanudaría el procedimiento.

Hay que tener presente que la PA solo puede ser objeto en los casos establecidos en artículo 38.3 del TRLGSS. En este caso el recurso se tiene que denegar porque en estos supuestos como la TGSS conoce perfectamente la deuda puede directamente ir a providencia de apremio.

CASO 10

Determinar el % del recargo aplicable en los siguientes casos (normativa: Art. 30 LGSS y art. 10 RGR):

1. Cuotas de Febrero/2024, se transmiten los documentos de cotización en plazo y se ingresan las cuotas el 25/3/2024

No procede recargo al ingresar las cuotas en plazo reglamentario.

2. Cuotas de Enero/2024: Se transmitieron los documentos de cotización al amparo del art. 29 de la LGSS el día 25/02/2024, y se ingresaron las cuotas el día 06/03/2024

10% al haber transmisión de documentos en plazo reglamentario e ingresar las cuotas el primer mes siguiente al del vencimiento del plazo reglamentario.

3. Cuotas de Abril/2024, no se han transmitido los documentos de cotización, y se ingresan las cuotas el día 28/07/2024, antes del envío de la reclamación de deuda.

20 % porque no ha habido transmisión, y no ha terminado el plazo de ingreso de la reclamación de deuda, al no haberse enviado la misma.

4. Cuotas de Enero/2024, transmitidos los documentos de cotización el 23/02/2019 e ingresadas el 28/6/2024.

20% al haber transmisión de documentos en plazo reglamentario.

- 5. Cuotas de Marzo/2024 la empresa transmitió los documentos el 6/5/2024, e ingresó las mismas el día 19/8/2024, una vez iniciada la vía ejecutiva.**

35% porque, aunque ha transmitido los documentos, lo ha hecho fuera del plazo reglamentario. O sea que estamos en el segundo caso. Al pagar vencida la reclamación de deuda, corresponde el 35 % de recargo.

- 6. Cuotas de Abril/2024, transmitidos los documentos de cotización por sistema RED el día 20/05/2024, e ingresado su importe en 02/09/2024, una vez iniciada la vía ejecutiva.**

20% al haber transmisión de documentos en plazo reglamentario.

- 7. Cuotas de Febrero/2024 no transmitidas en plazo reglamentario. La empresa recibe reclamación de deuda sobre las mismas el día 30/04/2024, y ésta se paga el día 26/05/2024.**

No ha habido transmisión de documentos, por lo que corresponde un 35 % de recargo porque la empresa tenía para hacer efectiva la reclamación de deuda hasta el día 20 de mayo y la pagó el día 26 de mayo.

- 8. Cuotas de Enero/2024, transmitidos los documentos en plazo reglamentario, e ingresadas en Agosto/2024.**

20% de recargo.

- 9. Cuotas de Marzo/2024, se ingresa la cuota obrera en plazo reglamentario y se paga la patronal en agosto/2024.**

20% de recargo sobre la cuota patronal, porque al ingresar la cuota obrera en plazo reglamentario hubo transmisión de documentos de cotización.

- 10. Cuotas por unos atrasos de convenio publicado en el BOE el día 17/03/2024, donde se establece que se deberán abonar los mismos al mes siguientes a su publicación, ingresándose las cuotas el 08/05/2024.**

Tiene plazo para ingresar las cuotas hasta mayo (mes siguiente al mes en que deben abonarse los atrasos), por lo que no procede abonar recargo.

CASO 11

En el año 2017, en las instalaciones de la una empresa, un trabajador sufrió un grave accidente que le supuso estar en situación de incapacidad temporal durante un tiempo, con una prestación de 12.000 euros en total. Como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y mediante resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social, se declaró la procedencia de un recargo del 50% sobre las prestaciones económicas debidas a accidente de trabajo y enfermedad profesional originado por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo, siendo responsable la empresa.

- 1) ¿Cuál es el importe que la Tesorería General de la Seguridad Social debe reclamar en concepto de recargo y el plazo reglamentario de ingreso?**

Según lo dispuesto en el artículo 164 de la Ley General de la Seguridad Social, relativo al recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla. En este caso al tratarse de un recargo del 50% sobre una prestación total de 12.000€, el importe a recaudar por la Tesorería General de la Seguridad Social será de 6.000€.

El procedimiento para dicha recaudación será el recogido en el art. 75 Real-Decreto 1415/2004, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación se inicia el siguiente al de la notificación por la TGSS de la reclamación de deuda del capital coste, incluido los intereses de capitalización que procedan, y finalizará el último día hábil del mes siguiente al de su notificación.

Por ello, como no nos dan fechas, no podemos decir fechas concretas, pero es importante saber estos plazos.

- 2) En relación con el caso anterior, se solicita un aplazamiento para su regularización, después de haber recibido la providencia de apremio de la deuda dos meses antes. ¿Existe alguna especialidad en materia de garantías en el aplazamiento solicitado? Indique cuál sería el órgano competente para su concesión.**

El art. 32.2 del RD 1415/2004 señala que “sólo en el caso de que el aplazamiento se garantice íntegramente con aval podrán ser objeto de aplazamiento las cantidades adeudadas en concepto de recargo sobre prestaciones económicas debidas a accidente de trabajo o enfermedad profesional originado por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo” Por consiguiente, la especialidad radica en la necesidad de aval a pesar de tratarse de un aplazamiento por importe inferior a 30.000 euros.

Para finalizar el órgano competente para la concesión será el Jefe de la URE o Director de la administración de la Seguridad Social en virtud de la resolución 6 de abril de 2020.

CASO 12

D. Fermín de Pas, trabajador de la empresa "Barón de la Barcaza, S.L.", sufrió un accidente de trabajo y por las secuelas se le ha reconocido una Incapacidad Permanente Total con efectos económicos del día 13 de marzo de 2023. Mediante

resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social se ha declarado la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo, en el accidente de trabajo padecido por D. Fermín de Pas y, en consecuencia, la procedencia de que las prestaciones de Seguridad Social derivadas del accidente de trabajo sean incrementadas en un 40% con cargo a la empresa responsable.

La reclamación de deuda es emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social el día 25 de junio de 2023 y recibida por la empresa el día 6 de julio de 2023.

Determine y justifique el plazo reglamentario de ingreso de esta reclamación de deuda y las fechas entre las cuales se habrán calculado los intereses de capitalización incluidos en la reclamación de deuda.

El plazo reglamentario de ingreso de esta reclamación de deuda e interés de capitalización se determina en virtud de lo dispuesto en el artículo 75.3 del RD 1415/2004:

Se inicia el siguiente al de la notificación por la TGSS de la reclamación de deuda del capital coste, incluido los intereses de capitalización que procedan, y finalizará el último día hábil del mes siguiente al de su notificación.

Por tanto, comenzaría el 7 de julio del 2023 y finalizaría el último día del mes de agosto que sea hábil (es necesario tener en cuenta que sábados, domingos y festivos son inhábiles). Mirando el calendario de 2023 (cosa que no hay que saber obviamente) sería el día 31 de agosto.

REGÍMENES Y SISTEMAS ESPECIALES

PREGUNTAS CORTAS RETA

1. ¿Quiénes son sujetos responsables de la afiliación en el RETA?

El sujeto responsable son los propios trabajadores autónomos incluidos en el campo de aplicación del Régimen. También hay responsables subsidiarios como en el caso de los titulares de la explotación respecto de los familiares que prestan servicios en esta. También la TGSS puede realizar de oficio la afiliación cuando por consecuencia de la ITSS o cualquier otro procedimiento, se compruebe el incumplimiento por parte de los obligados.

2. ¿Cuál es el plazo para solicitar la afiliación y el alta en el RETA?

El plazo para solicitar el alta o presentar la afiliación es de hasta 60 días antes del inicio de la actividad.

3. ¿Cuáles son los efectos de las altas?

Las 3 primeras altas del año natural surtirán efecto el mismo día en que se solicite siempre que concurren los requisitos para quedar incluido en el RETA. Las restantes altas surtirán efectos a partir del primer día del mes natural en que se reúnan los requisitos.

4. ¿Y los de las bajas?

Las 3 primeras bajas del año natural surtirán efectos el mismo día en que se hubiese cesado en la actividad, siempre que se soliciten en los términos y formas establecidos. El resto, al vencimiento del último día del mes natural en que se haya cesado en la actividad.

5. ¿Cuál puede ser la base de cotización de los trabajadores incluidos en el RETA? ¿A partir de cuando tendrá efectos?

La base de cotización la elegirá el trabajador incluido en el RETA dentro de unos límites mínimos y máximos fijados en la LPGE. Dicha BC podrá cambiarse hasta 6 veces dentro del año natural y los efectos serán los siguientes:

- a) 1 de marzo, si la solicitud se formula entre el 1 de enero y el último día natural del mes de febrero.
- b) 1 de mayo, si la solicitud se formula entre el 1 de marzo y el 30 de abril.
- c) 1 de julio, si la solicitud se formula entre el 1 de mayo y el 30 de junio.
- d) 1 de septiembre, si la solicitud se formula entre el 1 de julio y el 31 de agosto.
- e) 1 de noviembre, si la solicitud se formula entre el 1 de septiembre y el 31 de octubre.
- f) 1 de enero del año siguiente, si la solicitud se formula entre el 1 de noviembre y el 31 de diciembre.

6. ¿Cuál es la base máxima mensual en 2024?

4.720,50€/mes

7. ¿Y la cotización por el MEI?

Para 2024 es de 0,7 sobre la BC x CC.

8. ¿Tienen algún beneficio los trabajadores que estén en situación de pluriactividad cuando se haya cotizado por más de la cuota máxima?

ART 313 TRLGSS: Tendrán derecho al reintegro del 50% del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes que superen la cuantía que se establece en la LPGE, con el tope del 50% de las cuotas ingresadas en el RETA en razón de cotización por CC. La TGSS procederá al reintegro que corresponda antes del 1 de mayo del ejercicio siguiente

9. ¿Cómo se cotiza en los supuestos de compatibilidad de jubilación y trabajo por cuenta propia?

En los casos de jubilación activa, el trabajador tendrá derecho al 50% de su pensión de jubilación o al 100% en el caso de que contrate a un trabajador por cuenta ajena. Cotizarán por IT y CP, y también estarán sujetos a una cotización adicional de solidaridad del 9% sobre la base por contingencias comunes.

10. ¿Cuáles son los tipos de cotización en el RETA?

Deberá cotizar el trabajador por los siguientes tipos:

- CC: 28,3%
- CP: 1,3%
- Cese de actividad: 0,9%

11. ¿Sabrías decir un colectivo incluido en el RETA?

Están incluidos los trabajadores del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia agrarios.

12. ¿Cuál es la presunción de control efectivo de la sociedad, a efectos de la inclusión en el RETA que se hace en el TRLGSS?

Conforme al art. 305 TRLGSS, se presupone iuris et de iure que tiene el control de la sociedad quien tiene el 50% del capital social. Habrá presunción iuris tantum de control efectivo en los siguientes casos:

- Cuando la mitad del capital social esté distribuido entre socios con los que conviva y a quienes se encuentre unido por vínculo conyugal o de parentesco por consanguinidad, afinidad o adopción, hasta el 2º grado.
- Cuando su participación en el capital social sea superior a 1/3 del mismo.
- Cuando su participación en el capital social sea igual o superior a 1/4 parte del mismo si tiene atribuidas funciones de dirección y gerencia.

13. ¿Qué trabajadores por cuenta propia están excluidos del RETA?

ARTICULO 306 DEL TRLGSS:

Los trabajadores por cuenta propia que estén incluidos en el RETMAR y los socios, sean administradores o no, de sociedades de capital cuyo objeto sea la administración del patrimonio de los socios.

14. ¿Está incluido el accidente in itinere en el RETA?

Sí. El accidente in itinere está incluido.

15. ¿Cuál es la base reguladora en caso de nacimiento y cuidado de menor?

Suma de las 6 últimas bases de cotización del mes inmediatamente anterior al mes previo al hecho causante dividido entre 180.

16. ¿Existe IP en el grado de incapacidad permanente parcial?

No, salvo que derive de una CP.

17. A efectos de las prestaciones por IP, ¿qué se entiende por profesión habitual?

Conforme al art. 194 TRLGSS, a efectos de la determinación del grado de la IP, se tendrá en cuenta la incidencia de la reducción de la capacidad de trabajo en el desarrollo de la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional en que aquella estaba encuadrada, antes de producirse el HC de la IP.

18. Explica las particularidades de la sustitución de la IP Total por una cantidad a tanto alzado

Las cantidades que se otorgan son cuantías de BR, teniendo un plazo de 30 días para optar por esta opción y equivale a 40 mensualidades de la BR. Además, una vez cumpla el trabajador la edad de 60 años, perderá la condición de pensionista y no tendrá derecho a la restitución de la pensión de IPT.

19. ¿Cómo se lleva a cabo en el RETA el mecanismo de integración de las lagunas de cotización existentes en el período de base reguladora?

En el RETA no se aplica el mecanismo de integración de lagunas.

20. ¿Se trata de un requisito ineludible, para que un trabajador autónomo pueda acceder a las prestaciones, que se encuentre al corriente en el pago de las cotizaciones en la Seguridad Social?

Sí, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de las prestaciones que los interesados estén afiliados y en situación de alta o asimilada, así como que, se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

21. ¿En caso de incumplimiento de este requisito, puede realizar un pago posterior al hecho causante?

En este caso, se le cursará invitación al pago en los términos y con los efectos previstos en el art. 2, Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que dispone de 30 días naturales para abonar la cantidad pendiente de pago.

PREGUNTAS CORTAS RETMAR

1. ¿Cómo se clasifican las personas trabajadoras en el REM?

Art 10 ley 47/2015: Las personas trabajadoras comprendidas en el RETMAR se clasificarán, a efectos de cotización, en 3 grupos:

- En el 1er grupo se incluyen:
 - Personas trabajadoras por cuenta ajena o asimiladas retribuidas a salario.
 - Personas trabajadoras por cuenta propia que no estén incluidas en ningún otro grupo.

- Personas trabajadoras por cuenta ajena o asimiladas y las personas trabajadoras por cuenta propia o asimiladas, retribuidos a la parte, que ejerzan su actividad pesquera en embarcaciones de más de 150 TRB.
- El 2º grupo se subdivide en dos:
 - Grupo 2º A: se incluyen las personas trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia, retribuidos a la parte, que ejerzan su actividad pesquera en embarcaciones de entre 50,01 y 150 TRB.
 - Grupo 2º B: se incluyen a trabajadores por cuenta ajena y propia, retribuidos a la parte, que ejercen su actividad marítimo-pesquera en embarcaciones de 10,01 a 50 TRB.
- En el grupo 3º se incluyen a las personas por cuenta propia y por cuenta ajena retribuidas a la parte, que realizan su actividad en embarcaciones marítimo-pesqueras de menos de 10 TRB.

2. ¿Cuáles son los coeficientes correctores de las bases de cotización en el RETMAR?

Art. 11: A las empresas y personas trabajadoras incluidas en los grupos 2º y 3º, se les podrán aplicar, a efectos de cotización, los coeficientes correctores siguientes:

- a) Al grupo 2º, coeficientes correctores de 2/3 y 1/2, según se encuentren incluidos en el grupo A o B.
- b) Al grupo 3º, coeficiente corrector de 1/3.

Los coeficientes correctores se aplicarán a la base de cotización por CC, desempleo y cese de actividad.

3. ¿Tienen efectos en las prestaciones la minoración de las bases de cotización?

Las bases reguladoras de las prestaciones económicas de las personas incluidas en los grupos 2º y 3º, se calcularán sobre la totalidad de la BC, sin aplicación de los coeficientes. Por tanto, no.

4. ¿Existen coeficientes reductores de la edad de jubilación en el RETMAR? En caso afirmativo, desarrolle sus efectos.

Conforme al art. 30 de la ley 47/2015, la edad para acceder a la jubilación podrá ser rebajada mediante la aplicación de coeficientes reductores en aquellas actividades profesionales de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre en las que se acusen elevados índices de morbilidad o siniestralidad, así como en aquellas otras cuya realización implique una continua separación del hogar y alejamiento familiar.

Los citados coeficientes reductores son los establecidos en el Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

El periodo de tiempo en que resulte rebajada la edad de jubilación de la persona trabajadora por la aplicación de los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior no podrá ser superior a 10 años y se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión

No procederá la aplicación de los coeficientes reductores de edad, cuando se acceda a la pensión de jubilación desde la situación de no alta.

CASO 1

Antonio, María y Alfonso son amigos y deciden constituir una sociedad en la cual tiene cada uno el 33,33 % de la sociedad. Los tres son administradores de la sociedad, pero sólo María Y Antonio ejercen funciones de dirección y gerencia. Alfonso trabaja para la sociedad y además realiza funciones consultivas.

Resuelve las siguientes preguntas:

1) ¿En qué régimen se encuadrarían?

Los tres se encuadrarían en el RETA, puesto que el art. 305.2 b) LGSS establece que se incluirán en este Régimen aquellos que posean el control efectivo de la sociedad y realiza una presunción iuris tantum de que poseen el control efectivo aquellos socios que su participación en el capital social sea igual o superior a la tercera parte de este

2) ¿Y si el objeto de la sociedad fuera la mera administración del patrimonio de sus socios? ¿Procedería su inclusión?

Conforme el art. 306.2 LGSS, no están comprendidos en el Sistema de la Seguridad Social, los socios, sean o no Administradores, de las sociedades mercantiles cuyo objeto social no este constituido por el ejercicio de actividades empresariales o profesionales sino por la mera administración de los socios.

3) ¿Podría en caso de estar en el RETA aplicarse la bonificación por cuota reducida?

En caso de que cumplan con el requisito de alta inicial o hayan transcurrido dos años desde una baja en el RETA anterior y hallarse al corriente en las obligaciones con la Seguridad Social en la fecha del alta, podrán disfrutar de la bonificación por cuota reducida.

Teresa decide ejercer una actividad autónoma y montar un bar. No tiene claro que sus rendimientos vayan a superar el SMI.

4) ¿Se tiene que dar de alta en RETA una persona trabajadora autónoma que perciba unos ingresos mínimos anuales inferiores a la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional?

En este caso, el hecho de que sus rendimientos no superen el Salario Mínimo Interprofesional no implica que no ejerza su actividad de manera marginal, sino que habrá que analizar el resto de los requisitos del campo de inclusión de RETA.

En este caso, parece evidente que va a desarrollar su actividad de forma personal, directa, fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, de forma lucrativa y con habitualidad (recordar la presunción del art.2.3 del Decreto 2530/1970) 1970). Ello va a conllevar que Teresa tiene que darse de alta en el RETA.

CASO 2

Alejandro es informático y quiere prestar sus servicios como autónomo a distintas empresas. De una de ellas percibe al menos el 70% de sus ingresos. ¿Se trata de un trabajador autónomo económicamente dependiente?

No, entre los requisitos del art. 11 de la LETA es que al menos debe percibir del cliente al menos el 75% de sus ingresos.

CASO 3

Jimena se da de alta en el RETA con fecha real 01/11/2022 y fecha de efectos el día 03/11/2022. Solicita derecho a la tarifa plana.

1) ¿Tendría derecho a ello?

Sí, si se trata de alta inicial o que hubieran transcurrido 2 años desde una baja previa en el RETA o 3 en caso de que hubiera disfrutado de bonificaciones y hallarse al corriente en las obligaciones con la Seguridad Social.

2) A partir de enero de 2023 ¿la mantendría o habría que modificarla por la bonificación de cuota reducida?

El Real Decreto Ley 13/2022 dispone que aquellos que venían disfrutando de bonificaciones las mantendrá durante todo el tiempo que tuvieran derecho a ellas hasta su periodo máximo.

3) Y en caso de que se hubiera dado de alta el día 01/12/2022, ¿tendría derecho a la tarifa plana?

No, porque la fecha del alta es posterior a la fecha de plazo reglamentario de ingreso del alta de su actividad.

CASO 4

Un trabajador va a iniciar su relación laboral en una embarcación, que desplaza 9,65 toneladas de registro bruto, como técnico, ostentando la condición de armador y tripulante para realizar trabajos a bordo.

1. ¿A qué Régimen de la Seguridad Social pertenecerá?

Al Régimen Especial de Trabajadores del Mar, como trabajador por cuenta propia.

2. ¿En qué grupo de cotización se encuadrará?

En el Grupo III. va que este es el que comprende a los trabajadores por cuenta ajena.

3. ¿En caso de que el buque desplazara más de 10 toneladas de registro bruto o llevase enrolados más de cinco tripulantes, en qué situación y a qué prestaciones tendrá derecho el trabajador?

Se encontraría en situación asimilada a la de trabajadores por cuenta ajena, teniendo, en este caso, derecho a las mismas prestaciones que sus compañeros en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

CASO 5

Juan está dado de alta en el reta desde el 1 De enero de 2020. El 31 de marzo de 2023 solicita una prestación de nycm. El INSS se la deniega por no tener el PMC exigido. En el momento del HC tiene un descubierto de marzo de 2020 a enero de 2023. Juan tiene 30 años

Juan, al tener 30 años, se le exigiría un período mínimo de cotización de 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores o 360 días a lo largo de toda la vida laboral. En este caso, si analizamos solo tiene cotizado desde el 1 de enero de 2020 a 28 de febrero de 2020 y luego tiene febrero y marzo de 2023. Si calculamos el período cotizado en este tiempo, no llega a los 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores, por tanto, en este caso, no se le daría la opción de invitación al pago puesto que NO reúne el período de cotización mínimo exigido.

En el caso de tener derecho, sería un subsidio equivalente el 100% BR. En el caso de autónomos la base reguladora es la suma de las bases de cotización de los meses inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante entre 180.

CASO 6

María está dada de alta en reta desde 1 de enero de 2020. Tiene un hijo el 31 de marzo de 2023. Hay un descubierto de cotizaciones desde marzo de 2020 a diciembre de 2022. Piensa que el INSS también le va a denegar la prestación. Cumple 26 años el 16 de abril. ¿Tendrá derecho María a alguna prestación? En caso afirmativo, ¿habrá alguna condición?

María al tener 25 años en el momento del HC, puesto que en abril cumple los 26, se exige un período mínimo de cotización de 90 días en los 7 años inmediatamente anteriores o 180 días a lo largo de la vida laboral.

Como cumple el período mínimo de cotización (5 meses cotizados, 2 del 2020 y 3 del 2023 porque diciembre entero está en descubierto), se procederá a aplicar el mecanismo de invitación al pago del artículo 28.2 del Decreto 2530/1970 y artículo 47 LGSS.

La entidad gestora procederá al pago de las cotizaciones debidas:

Si se ingresa en el **plazo de 30 días naturales**, tiene derecho a percibir el subsidio completo.

Si se ingresa **pasado los 30 días naturales siguiente**, tiene derecho al percibir el subsidio en la cuantía que corresponda menos el 20%.

PRÁCTICOS EN TEST

CASO 1

Salustiano López ha sido seleccionado para cubrir una plaza vacante de técnico de Gestión Administrativa en el Hospital Universitario en Almería. El comienza la prestación de servicios el día 1 de marzo de 2013 en la unidad de urgencias del hospital, con un turno rotatorio, permaneciendo en dicha situación hasta el día 8 de marzo de 2021. Al día siguiente acepta un nombramiento eventual en el mismo hospital, renunciando al mismo con fecha 13 de abril de 2022 al haber obtenido plaza en el último concurso-Oposición en la categoría de Técnico Medio-Función Gestión Administrativa.

Toma posesión de su plaza como persona estatutaria ;con fecha 16 de abril de 2022, siendo adscrito a la unidad de personal del mismo hospital. La mujer de Salustiano, María Salud, es enfermera, tiene 23 años. está embarazada y trabaja en el mismo Centro.

Salustiano participó en el mes de mayo en una huelga convocada por las centrales sindicales que duró cinco días y tuvo un proceso de Incapacidad Temporal por enfermedad común. desde el 15 de septiembre hasta el 20 de noviembre de 2022.

Preguntas

1.El nombramiento de fecha 1 de marzo supone el primer trabajo de Salustiano.

En este caso la solicitud de Afiliación /Número de Seguridad Social:

- A) Podrá solicitarlo Salustiano.
- B) Deberá solicitarlo el empresario (Servicio Andaluz de Salud), si Salustiano no le tuviese.
- C) Lo asigna la empresa automática y secuencialmente
- D) Las respuestas a) y b) son correctas.

2. Una de las características de la afiliación es:

- a) Que no es obligatoria.
- b) Que es única y general para todos los Regímenes del Sistema.
- c) Que no es exclusiva.
- d) Que la asigna el empresario.

3. El alta de Salustiano en la Seguridad Social, ¿en qué plazo hay que presentarla?

- a) El mismo día de inicio de la actividad.
- b) Antes del inicio de la actividad y hasta 60 días anteriores.

- c) Antes del inicio de la actividad y hasta 90 días anteriores.
- d) Una vez superado el período de prueba.

4. ¿Qué plazo tiene la empresa para presentar en la Seguridad Social la baja que se produjo el día 15 de abril de 2022?

- a) 45 días.
- b) 3 días.
- c) 1 mes.
- d) 10 días.

5. ¿Ante qué Organismo se presentaron las altas y las bajas de Salustiano en la Seguridad Social?

- a) Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o Administraciones de esta en la provincia en que esté domiciliada la empresa a la que preste sus servicios Salustiano López.
- b) Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de esta en la provincia en que esté domiciliada la empresa a la que preste sus servicios Salustiano López.
- c) Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o Tesorería Territorial.
- d) Tesorería General de la Seguridad Social.

6. Durante los 5 días en que Salustiano ejerció su derecho a la huelga, ¿se suspendió la obligación de cotizar a la Seguridad Social por parte del Servicio Andaluz de Salud?

- a) No.
- b) No, porque los días de huelga solo fueron cinco.
- c) No, porque los días de huelga no superaron la semana.
- d) Sí.

7. ¿Cuál es el grupo de cotización a la Seguridad Social de Salustiano?

- a) 5.
- b) 6.
- c) 2.**
- d) 3

8. Cuando Salustiano cesó en su nombramiento de Eventual le liquidaron las vacaciones no disfrutadas, ¿se debe cotizar a la Seguridad Social por las vacaciones liquidadas?

- a) No.
- b) Sólo la parte correspondiente al sueldo.
- c) Si, serán objeto de cotización complementaria.
- d) Sólo la parte correspondiente a los complementos

9. Para ser beneficiario de la prestación por nacimiento, María Salud, debe tener cubierto un período de cotización de:

- a) No se exige periodo de cotización mínimo alguno.
- b) **90 días en los últimos 7 años o 180 días a lo largo de toda la vida laboral.**
- c) 180 días cotizados en los 7 últimos años o bien 360 días cotizados a lo largo de toda la vida laboral.
- d) 180 días cotizados en los 5 últimos años o bien 360 días cotizados a lo largo de toda la vida laboral.

10. Para ser beneficiario de la prestación por la Incapacidad Temporal, Salustiano debió tener cubierto un periodo de cotización dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante de:

- a) 100 días.
- b) 150 días.
- c) 180 días.
- d) 200 días.

11. D. Cesar Vílchez se encuentra en alta en la Seguridad Social. El 1 de marzo de 2022 tiene previsto solicitar la pensión de jubilación parcial, coincidiendo con que cumple 62 años. Para esa fecha tendrá cotizados 35 años y 6 meses. Su contrato actual es a tiempo completo. Ha pactado con su empresa una reducción de jornada del 50 %. Además, tiene una antigüedad de más de 15 años en la empresa, inmediatamente anteriores a su fecha prevista de jubilación. El empresario se ha comprometido a celebrar, de modo simultáneo, un contrato de relevo en los términos marcados en el artículo 215 del TRLGSS y en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. ¿Tendrá derecho a la pensión de jubilación parcial en la fecha indicada?

- a) Sí
- b) No, dado que no tiene la antigüedad suficiente en la empresa y la reducción de Jornada que propone no esta por debajo de la exigida del artículo 215 del TRLGSS.
- c) No. Será necesario que retrase su fecha de jubilación dos meses, hasta que tenga 62 años y dos meses, para que cumpla así el requisito de edad exigido en el artículo 215 del TRLGSS.

d) No. Será necesario que retrase su fecha de jubilación 4 meses, hasta que tenga 63 años y 4 meses para que cumpla así el requisito de edad exigido en el artículo 215 de TRLGSS.

12. Si los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar No transmitieron por medios electrónicos a la Tesorería General de la Seguridad Social, dentro del plazo reglamentario de ingreso, las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social o tratándose del sistema de liquidación directa de cuotas, NO haya solicitado a la Tesorería General de la Seguridad Social, el cálculo de la liquidación correspondiente a cada trabajador y transmitido por medios electrónicos los datos que permitan realizar dicho cálculo y se abonasen las cuotas debidas a partir de la terminación del plazo de ingreso establecido en la reclamación de deuda, el recargo será del:

- a) 5 %.
- b) 20 %.
- c) 35 %.
- d) 40 %.

13. Idelfonso Frutos, quien cesó de su actividad laboral el día 1 de abril de 2022 y cumple todos los requisitos necesarios para poder suscribir un convenio especial con la Seguridad Social, solicita el día 5 de julio de 2022 el convenio especial. ¿Cuál será la fecha de efectos del mismo?

- a) El día 1 de abril de 2022.
- b) El día 1 de abril de 2022 o la fecha de la solicitud, a elección del interesado.
- c) La fecha en la que sea firmada la resolución por la que se concede el convenio especial.
- d) El día 5 de julio de 2022.

14. La empresa "ALMERIA S.L" prescinde de 10 trabajadores que tenía dados de alta como trabajadores por cuenta ajena en el régimen general de la Seguridad Social. El día 25 de abril de 2023 es el último día que van a trabajar. ¿De qué plazo dispone para comunicar la baja a la Tesorería General de la Seguridad Social?

- a) La solicitud de baja deberá presentarse dentro del plazo de los tres días naturales siguientes al del cese.
- b) La solicitud de baja deberá presentarse dentro del plazo de los cinco días naturales siguientes al del cese.
- c) La solicitud de baja deberá presentarse dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes al del cese.
- d) La solicitud de baja deberá presentarse antes del día 25 de abril de 2023.

15. La empresa "Cobrador del Disfraz S.L." tiene una deuda con la Seguridad social por el impago de las cuotas de tres de sus trabajadores correspondientes al mes de julio de 2022. Como consecuencia de ello, al no haber efectuado el pago dentro del plazo reglamentario de ingreso, ha generado un recargo del 35%. Una vez que esta es

notificada la providencia de apremio. ¿Desde qué fecha devengará intereses el recargo aplicable al principal de la deuda?

a) Devengará intereses de demora sólo desde el vencimiento del plazo de los 10 días naturales siguientes a la notificación de la providencia de apremio.

b) Devengará intereses de demora sólo desde el vencimiento del plazo de los 15 días naturales siguientes a la notificación de la providencia de apremio.

c) Devengará intereses de demora solo desde el vencimiento del plazo de los 5 días naturales siguientes a la notificación de la providencia de apremio.

d) Devengará intereses de demora solo desde el vencimiento del plazo de los 10 días hábiles siguientes a la notificación de la providencia de apremio.

CASO 2

María Salud Z, presta sus servicios en el Hospital Universitario Torrecárdenas, de Almería. María Salud es personal estatutario fijo con la categoría de Técnica Medio-Función Gestión Administrativa, con turno fijo de noche desde el día 15 de febrero de 2020, día en que tomó posesión después de superar las distintas fases del con-curso-oposición convocado por el Servicio Andaluz de Salud.

El 14 de enero de 2022 causa baja por Incapacidad Temporal debida a enfermedad común hasta el día 22 de abril de 2022.

Durante ese período es sustituida por Amalia H. Amalia H tiene un accidente con su Bicicleta cuando se dirigía por el carril-bici al centro de trabajo el día 3 de febrero de 2022, causando alta de la Incapacidad Temporal el día 19 del mismo mes y año.

Con fecha 10 de marzo de 2022 renuncia a la sustitución. El día 1 de noviembre de 2022, María Salud Z, que posee titulación de Licenciada en Derecho, solicita y se le concede una promoción interna temporal (PIT) en la categoría de Técnico Superior-Función Gestión Administrativa, en turno fijo de mañana.

Durante el mes de diciembre ha tenido que realizar prestación de servicios al margen de su jornada de trabajo.

El marido de María Salud Z, que se llama Ramón C, es Médico de Familia. Tiene su plaza en el Distrito Sanitario Granada, pero está en comisión de servicios en una Zona Básica de Salud de Almería, donde realiza jornadas complementarias.

Con fecha 1 de junio de 2018 causó baja por excedencia voluntaria por interés particular. En esa situación permaneció hasta el día 23 de septiembre de 2021 en que pide y se le concede el reingreso.

Ramón se jubiló en febrero de 2022 al cumplir la edad de 65 años. María Salud está desempeñado su puesto de trabajo en la Unidad de Personal y debe realizar la nómina de Julia, que es personal estatutario, que ocupa el puesto auxiliar administrativo, en un puesto base en el Hospital de Torrecárdenas.

Al respecto debe tener en cuenta que el Sueldo del Grupo C2 es de: 636,01 euros, el puesto tiene un Nivel del 17, por lo que su Complemento de Destino es de 395, 18 euros. Julia tiene reconocido 4 trienios, de acuerdo con el Estatuto Marco 55/2003, valorado en 19,02 euros por cada trienio.

Además, debe tener en cuenta que el referido puesto tiene un Complemento Específico FRP de: 339,28 euros. Por último, debe tener en cuenta las pagas extraordinarias (que se cobran los meses de junio y diciembre, y su cuantía, cada una, se calcula por el importe de sueldo, trienios y complemento de destino) y que las retribuciones básicas para las pagas extras del subgrupo C2, es el sueldo, 630,21 euros y los trienios es de 18,84 euros.

Y que, junto con la paga extra, el personal estatutario que presta servicios en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, tiene derecho a una paga adicional que se cobra en el mismo mes que la paga extra y su cuantía es la misma que el complemento específico.

Preguntas

1. Cuál de los siguientes conceptos no se computará en la base de cotización a la Seguridad Social?

- a) El complemento específico.
- b) Las pagas extraordinarias.
- c) La atención continuada.
- d) Los gastos de locomoción.

2. El tope máximo de la base de cotización a la Seguridad Social será establecido:

- a) En el Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.
- b) En la Ley de Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.
- c) En la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
- d) En la Ley de Prestaciones Sociales.

3. La solicitud de afiliación de María Salud en la Seguridad Social deberá formularse:

- a) A los seis días de comienzo de la prestación de servicios.
- b) Previamente al inicio de la prestación de servicios.
- c) Al finalizar el período de prueba.
- d) Al día siguiente del inicio de la prestación de servicios.

4. Si el parte de alta de María Salud, que empezó a prestar servicios el 15 de febrero de 2020 hubiera sido solicitado por el empresario (Servicio Andaluz de Salud) fuera de plazo:

- a) No podrá realizarse el alta.
- b) Tendrá efectos desde que comienza el trabajador la prestación de servicios.
- c) Tendrá efectos desde el día siguiente al inicio de la prestación de servicios.
- d) Sólo tendrán efectos desde el día en que se formule la solicitud.

5. Las altas, bajas o variaciones de datos en la Seguridad Social, se podrán efectuar a instancia de:

- a) Sólo el empresario (Servicio Andaluz de Salud).
- b) Sólo el empresario (Servicio Andaluz de Salud) y la Tesorería de la Seguridad Social.
- c) El empresario (Servicio Andaluz de Salud), la trabajadora (María Salud) y la Tesorería de la Seguridad Social.
- d) Sólo la trabajadora (María Salud).

6. La baja en la Seguridad Social por renuncia de Amalia H se efectuará:

- a) El día anterior a la baja.
- b) El mismo día de la baja.
- c) Dentro de los cuarenta y cinco días naturales siguientes a la baja.
- d) Dentro de los tres días naturales siguientes a la baja.

7. ¿Deberá continuar el Servicio Andaluz de Salud con la obligación de cotizar por María Salud Z estando en la situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común?

- a) Sí.
- b) No.
- c) A partir del tercer día.
- d) A partir del decimosexto día.

8. ¿Existe la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante el período de prueba de Amalia H?

- a) No.
- b) Solo parcialmente.
- c) Solo por el sueldo.
- d) Sí.

9. ¿Qué consideración tendrá el accidente sufrido por Amalia H?

- a) Incapacidad Temporal por enfermedad común.
- b) Incapacidad Temporal por enfermedad profesional.
- c) Incapacidad Temporal por accidente de trabajo.
- d) Incapacidad Temporal por accidente no laboral.

10. Teniendo en cuenta los datos del presente caso, ¿cuál sería la retribución íntegra de Julia en el mes de diciembre?

- a) 1.446,86 euros.
- b) 339,28 euros.
- c) 2.886,58 euros.
- d) 1.100,75 euros.

11. Teniendo en cuenta los datos, ¿cuál sería la cuanta de la Paga Adicionales el mes de diciembre?

- a) 1.446,86 euros.
- b) 339,28 euros.

- c) 2.886,58 euros.
- d) 1.100,75 euros.

12. Teniendo en cuenta los datos, ¿cuál sería la cuantía de la Paga Extra en el mes de diciembre?

- a) 1.446,86 euros.
- b) 339,28 euros.
- c) 2.886,58 euros.
- d) 1.100,75 euros.

13. Teniendo en cuenta los datos, ¿cuál sería la base de cotización por contingencias comunes de Julia en el mes de diciembre?

- a) 1.446,86 euros.
- b) 339,28 euros.
- c) 1.686,47 euros.
- d) 1.100,75 euros.

14. Teniendo en cuenta estos datos, ¿cuál sería la base de cotización por contingencias por accidentes de trabajo, desempleo y enfermedad profesional de Julia en el mes de diciembre? a) 1.446,86 euros.

- b) 339,28 euros.
- c) 1.686,47 euros.
- d) 1.100,75 euros.

15. Teniendo en cuenta los datos, ¿cuál sería la cota obrera por contingencias comunes de Julia en el mes de diciembre?

- a) 90,95 euros.
- b) 80,95 euros.
- c) 100,95 euros.
- d) 110,95 euros.

CASO 3

Francisco, trabajador autónomo, dueño de dos bares restaurantes, ha contratado durante el mes de agosto de 2018 a tres trabajadores extranjeros, no habiendo comunicado el alta a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Por otra parte, el 5 de septiembre de 2018 comunicó a la TGSS la baja de los trabajadores:

- **Luis, que el 30 de julio de 2018 había iniciado un proceso de incapacidad temporal derivado de enfermedad común y que el 3 de septiembre había terminado su contrato temporal por expiración del plazo convenido;**
- **Pedro, que había cesado en el trabajo el 31 de julio de 2018.**

El 7 de septiembre de 2018 traslada a una camarera de un bar-restaurante suyo a otro también de su propiedad, sin comunicación alguna a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Por último, Francisco mantiene a 31 de agosto de 2018 en alta en el Régimen General a un sobrino suyo que trabajó en el bar-restaurante de enero a junio de 2018 y que dejó voluntariamente el trabajo.

1.- ¿Cuándo debió comunicar Francisco el alta de los trabajadores contratados en el mes de agosto?

- a. Dentro de los tres días naturales siguientes al inicio de la prestación de servicios.
- b. Dentro de los tres días naturales contados desde el inicio de la prestación de servicios.
- c. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, sin que la solicitud pueda presentarse antes de los noventa días naturales anteriores al previsto para la iniciación de dicha prestación de servicios.
- d. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, sin que la solicitud pueda presentarse antes de los sesenta días naturales anteriores al previsto para la iniciación de dicha prestación de servicios.

2.- ¿Qué consecuencias produce para Francisco y para los trabajadores la falta de alta?

- a. De acuerdo con el artículo 22 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones. en el Orden Social, Francisco comete una falta muy grave por no solicitar el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio.
- b. De acuerdo con el artículo 166.4 de la Ley General de la -Seguridad Social, aunque el empresario hubiera incumplido sus obligaciones, los trabajadores se consideran en situación de alta de pleno derecho a efectos de todas las prestaciones del sistema de la Seguridad Social.
- c. De acuerdo con el artículo 166.4 de la Ley General de la Seguridad Social, aunque el empresario hubiera incumplido sus obligaciones, los trabajadores se consideran en situación de alta de pleno derecho a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, y asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

- d. a y c.

3.- Indique la/s alternativa/s erróneas en relación con las bajas de Luis y de Pedro:

- a. La solicitud de baja de Luis no es correcta, porque la situación de incapacidad temporal no es un supuesto de extinción de la relación laboral sino de suspensión.
- b. La solicitud de baja de Pedro no es correcta porque debió presentarse dentro de los tres días naturales contados desde el día del cese en el trabajo.
- c. La solicitud de baja de Pedro no es correcta, si bien la obligación de cotización se extingue a la fecha del cese en el trabajo.
- d. A, b y c

4.- ¿Debió Francisco comunicar a la TGSS el traslado de centro de trabajo de la camarera?

- a. Sí, si el nuevo centro de trabajo estaba situado con provincia distinta.
- b. Sí, si el nuevo centro de trabajo estaba situado en Comunidad Autónoma distinta.
- c. No, si el nuevo centro de trabajo estaba en la misma provincia, aunque tuviese un código de cuenta de cotización distinto.
- d. En todo caso, el traslado de centro de trabajo obliga a promover la baja y el alta del trabajador afectado.

5.- ¿Qué consecuencias produce para Francisco el mantenimiento en alta del sobrino?

- a. Es falta leve.
- b. Es falta grave.
- c. Es falta muy grave.
- d. En ningún caso procede la devolución de ingresos indebidos.

CASO 4

Alberto, de profesión albañil y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social, causa el día 31 de agosto de 2017 baja voluntaria en la empresa en la que había estado trabajando en los tres últimos años. Sus únicas cotizaciones a la Seguridad Social son las correspondientes a estos tres años trabajados. Con fecha 8 de agosto de 2018 solicita la suscripción de convenio especial con la Tesorería General de la Seguridad Social. El promedio de las bases de cotización de los últimos doce meses consecutivos anteriores a la baja fue 1600 euros. El promedio de las bases de cotización de los últimos seis meses consecutivos anteriores a la baja fue 1650 euros. En vigor el convenio, Alberto tiene un accidente no laboral el 2 de septiembre de 2018 por el que requirió hospitalización durante dos meses, siendo dado de alta médica con secuelas que le obligan a caminar con andador.

1.- ¿Tiene Alberto cotizaciones suficientes para suscribir el convenio especial?

- a. No, porque no acredita 1180 días de cotización al sistema de la Seguridad Social en los doce años inmediatamente anteriores a la baja en el Régimen General.
- b. Sí, porque acredita 980 días de cotización al sistema de la Seguridad Social en los doce años inmediatamente anteriores a la baja en el Régimen General.
- c. No, porque no acredita 1080 días de cotización al sistema de la Seguridad Social en los doce años inmediatamente anteriores a la baja en el Régimen General.
- d. Sí, porque acredita 1080 días de cotización al sistema de la Seguridad Social en los doce años inmediatamente anteriores a la baja en el Régimen General.

2.- ¿La solicitud del convenio especial pretendido por Alberto se ha efectuado en plazo?

- a. Sí, porque la solicitud se ha presentado dentro del plazo de dos años a contar desde la baja en el Régimen de encuadramiento.
- b. Sí, porque la solicitud se ha presentado dentro del plazo de un año a contar desde la baja en el Régimen de encuadramiento.
- c. Sí, porque la solicitud puede formularse en cualquier momento, siempre que el interesado se encuentre en alguna de las situaciones que permiten suscribir el convenio especial, según así se establece en el artículo 3 de la Orden TAS/2865/2003.
- d. No, porque la solicitud se ha presentado fuera del plazo de tres meses a contar desde la baja en el Régimen de encuadramiento.

3.- ¿Qué cuota mensual debe abonar Alberto?

- a. La resultante de multiplicar la base de cotización por el tipo de cotización del 23,60%.
- b. La resultante de multiplicar la base de cotización por el tipo de cotización del 28,30%.
- c. La resultante de: 1º) multiplicar la base de cotización por el tipo de cotización del 28,30; y 2º) multiplicar el resultado obtenido por el coeficiente 0,94%.
- d. La resultante de 1º) multiplicar la base de cotización por el tipo de cotización del 28,39 y 2º) multiplicar el resultado obtenido por el coeficiente 0,96%.

4.- ¿Qué efectos iniciales tendrá el convenio especial suscrito por Alberto?

- a. El día 8 de agosto de 2018, al haber presentado la solicitud fuera de los 180 días naturales siguientes a la fecha en que se produjo la situación que permite suscribir el convenio especial.
- b. El día 8 de agosto de 2018, al haber presentado la solicitud fuera de los 90 días naturales siguientes a la fecha en que se produjo la situación que permite suscribir el convenio especial.

- c. El día 1 de septiembre de 2017, al haber presentado la solicitud dentro de los 360 días naturales siguientes a la fecha en que se produjo la situación que permite suscribir el convenio especial.
- d. El día 1 de septiembre de 2017 o el día 8 de agosto de 2018, a opción del interesado, al haber presentado la solicitud dentro de los 360 días naturales siguientes a la fecha en que se produjo la situación que permite suscribir el convenio especial.

5.- ¿En qué situación se encuentra Alberto con respecto a unas posibles prestaciones de incapacidad temporal e incapacidad permanente derivadas de su accidente no laboral?

- a. En situación de alta.
- b. En situación asimilada a la de alta.
- c. Con respecto a la incapacidad temporal, en situación asimilada a la de alta. Con respecto a la situación de incapacidad permanente, en situación de no alta ni asimilada a la de alta.
- d. Con respecto a la incapacidad permanente, en situación asimilada a la de alta. Con respecto a la situación de incapacidad temporal, en situación de no alta ni asimilada a la de alta.

CASO 5

Agustina, es titular de un negocio dedicado a la venta al por menor de muebles y artículos de menaje para el equipamiento del hogar, aunque desde octubre del año 2011 no se dedica a su explotación de manera personal y directa.

La explotación del negocio la lleva a cabo personalmente su hija Alicia, y a cambio de tal cesión, ambas han recogido en contrato privado que, en el caso de superar un determinado nivel de ventas, Alicia abonará un 4,5% sobre el excedente de dicho nivel.

Desde Navidades hasta el verano, Alicia colabora directamente con su hermano Casimiro quien presta servicios sin sujeción a contrato laboral, horario o directrices de su hermana en cuanto a la realización de la actividad, repartiéndose al 50% los beneficios obtenidos en esa época.

El desarrollo de esta actividad de venta es su medio principal de vida de D. Casimiro (que supera ampliamente el SMI fijado para cada año), al compaginarla con sus estudios, y el resto del año trabaja de manera esporádica durante los fines de semana en establecimientos hosteleros de amigos y conocidos.

Alicia desea darse de baja en el RETA, toda vez que ya se ha dado de baja en licencia fiscal por cese en la actividad. ¿Es posible tal baja? ¿En qué régimen debe encuadrarse D. Casimiro?

Si, si es posible darse de baja por parte de Alicia en el RETA.

Casimiro tiene que quedar encuadrado en el RETA por la actividad que realiza con su hermana Alicia ya que obtiene beneficios y por tanto una remuneración de la actividad que realiza, es decir, Es un pariente colaborador en base a lo previsto en el artículo 12.1 del RD 8/2015.

Por la actividad que realiza en los establecimientos hosteleros de sus amigos, debería quedar incluido en el Regimen general porque cumple las premisas del artículo 1.1 del ET.

Por tanto, Camisimiro, quedaría en situación de pluriactividad ya que realiza dos actividades en dos regímenes distintos.

CASO 6

Isidro, nacido el 23-9-95 ha encontrado su primer trabajo de cajero en un supermercado. La empresa le da de alta a tiempo completo el 1-5-2017. Tiene dos hijos, nacidos el 3-6-2014 y el 6-2-2016. El 4-10-2017 inicia proceso de incapacidad temporal por enfermedad común, situación en la que permanece hasta el 31-1-2018 fecha en la que le dan de alta por mejoría. Durante este tiempo se ha extinguido su contrato de trabajo con fecha 30-11-2017.

1. ¿Tiene derecho Isidro al subsidio de incapacidad temporal?

- a. Si, ya que reúne los requisitos de alta y cotización.
- b. Sí, pero solo hasta 30-11-2017, fecha de extinción del contrato de trabajo.
- c. No, porque no tiene cubierto un periodo mínimo de cotización de 180 días en los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha de la baja médica.
- d. Si, hasta 30-11-2017, pasando en esa fecha a percibir prestación por desempleo.

2. ¿A quién le correspondería, en su caso, el abono del subsidio de incapacidad temporal?

- a. Al INSS, en todo caso.
- b. La prestación corre a cargo del INSS, Mutua o empresa autorizada para colaborar en la gestión, siendo a cargo del empresario del 4º al 15º día de la baja.
- c. La prestación corre a cargo de la empresa desde al 4º día hasta la fecha de extinción del contrato.
- d. La prestación corre a cargo del INSS, Mutua o empresa autorizada para colaborar en la gestión, siendo a cargo del empresario el día de la baja.

3. ¿Cómo será la forma de pago de la incapacidad temporal?

- a. A través de la empresa en pago delegado, durante todo el periodo del proceso.
- b. En pago directo por el INSS, Mutua o empresa autorizada para colaborar en la gestión y a cargo del empresario desde el día 4º al 15º de la baja médica.

- c. El empresario abonará a su cargo desde el 4° al 15° día de la baja y, a partir de esa fecha hasta la extinción del contrato en pago delegado, y desde 1-12-2017 en pago directo por el INSS, Mutua o empresa autorizada.
- d. El empresario abonará a su cargo desde el 4° al 15° día de la baja y, a partir de esa fecha hasta la extinción del contrato en pago delegado, siendo el SEPE quien pagará la prestación a partir de la fecha de extinción de contrato.

4. ¿A partir de qué día tiene derecho Isidro a la prestación de incapacidad temporal?

- a. Desde el día de la baja médica, si reúne requisitos de cotización.
- b. A partir del 4° día de la baja médica.
- c. Desde el día siguiente a la baja médica.
- d. Desde el día 16a de la baja médica.

5. ¿Tiene derecho a la prestación de incapacidad temporal a partir de la fecha de extinción del contrato?

- a. Si, tiene derecho hasta la fecha del alta médica.
- b. No, porque no reúne los requisitos para cobrar la prestación por desempleo.
- c. Una vez extinguido el contrato de trabajo, sólo tiene derecho a cobrar la prestación por desempleo si reúne requisitos.
- d. Sí, pero sólo por el tiempo en que tenga derecho a la prestación por desempleo.

6. Cuando se extingue el contrato de trabajo, en caso de tener derecho ¿cuál será el importe de la prestación de incapacidad temporal?

- a. El mismo importe que venía percibiendo.
- b. El 80% del IPREM.
- c. En cuantía igual a la prestación por desempleo.
- d. El 60% de la base reguladora de la incapacidad temporal.

7. A partir de la fecha de alta por mejoría, 31-1-2018, ¿tiene derecho a la prestación de desempleo?

- a. No, porque ya ha consumido el periodo de desempleo que le corresponde durante el tiempo que ha permanecido en IT.
- b. Si, agotado el proceso de IT, comenzará a percibir la prestación de desempleo que le corresponda en su totalidad.
- c. Si reúne requisitos de ingresos, tendrá derecho a un subsidio de desempleo de un máximo de 21 meses y se le descontará el tiempo que ha permanecido en incapacidad temporal desde la extinción del contrato.
- d. Si reúne requisitos de ingresos, tendrá derecho a un subsidio de desempleo de un máximo de 21 meses y no se le descontará el tiempo que ha permanecido en incapacidad temporal desde la extinción del contrato.

CASO 7

Marta, que dejó el trabajo hace 16 años cuando nacieron sus hijas gemelas, ha comenzado a trabajar el 1-1-2023 como empleada de hogar en el domicilio de la Sra. Lavanda.

Su retribución es de 500 € al mes, a la que corresponde la base de cotización del tramo 40 por importe de 497,08 euros.

El día 26-5-2023, en su día libre, sufrió una caída por la calle que le produjo una rotura en el tobillo, por lo que permaneció de baja médica desde esa fecha hasta el 10-8-2023. La Sra. Lavanda ha optado por una Mutua para la cobertura de las contingencias profesionales y por el INSS para la protección de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

1. ¿Desde qué día tendrá derecho a cobrar la IT?

- a. Desde el 9º día de la baja médica.
- b. Desde el día siguiente al accidente.
- c. Desde el 4º día de la baja médica.
- d. Desde el día 29º de la baja médica.

2. ¿Cuál será la base reguladora diaria de la incapacidad temporal?

- a. La base de cotización del mes anterior a la baja médica, dividida por 30.
- b. El promedio de las bases de cotización de los tres meses anteriores a la baja médica.
- c. La correspondiente al salario del mes anterior a la baja médica, dividida por 30.
- d. La base mínima de cotización horaria, (5,17 €), multiplicada por las horas de trabajo diarias.

3. ¿Qué porcentaje se aplicará a la base reguladora?

- a. El 60% desde el 4º día de la baja médica hasta el 20º, y el 75% a partir del día 21º de la baja.
- b. El 60% desde el 4º al 8º día de la baja médica y el 75% desde el 9º día.
- c. El 75% desde el día 29º de la baja médica.
- d. El 60% desde el 9º al 20º día y el 75% a partir del día 21º.

4. ¿A cargo de quién será el abono de la incapacidad temporal?

- a. Desde el día siguiente a la baja médica hasta el día 8º corresponde al empleador y a partir del 9º día al INSS.
- b. A partir del 9º día de la baja médica a cargo de la Mutua.

- c. Desde el día 4° al 8° de la baja médica a cargo del empleador y a partir del 9° día a cargo del INSS.
- d. A partir del 29° día de la baja médica a cargo del INSS.

5. Señala la respuesta correcta en el caso de que la caída se hubiese producido acudiendo a trabajar al domicilio de la Sra. Lavanda.

- a. Se consideraría accidente no laboral, ya que este sistema especial no contempla el accidente *in itinere*.
- b. Se consideraría accidente no laboral, ya que los empleados de hogar, no tienen cubiertas las contingencias profesionales por incapacidad temporal.
- c. Se consideraría accidente de trabajo y el abono de la incapacidad temporal correría a cargo del INSS.
- d. Se consideraría accidente de trabajo y el abono de la incapacidad temporal correría a cargo de la Mutua.

6. En el supuesto de ser un accidente de trabajo ¿desde qué día tendría derecho a cobrar la incapacidad temporal?

- a. Desde el día siguiente al de la baja médica, estando a cargo del empleador el salario correspondiente al día de la baja médica.
- b. Desde el 9° día de la baja médica, estando a cargo del empleador del 4° al 8° día de la baja médica.
- c. Desde el mismo día de la baja médica.
- d. Al igual que las contingencias comunes desde el día 29° de la baja médica.

7. Si hubiese sido un accidente de trabajo, ¿cuál sería el importe a percibir por incapacidad temporal?

- a. Cobraría el salario íntegro correspondiente a la fecha de la baja médica
- b. Cobraría el 75% de la base reguladora diaria, que sería la misma que para las contingencias comunes.
- c. Cobraría el 75% del salario íntegro correspondiente a la fecha de la baja médica.
- d. Cobraría el 60% de la base reguladora diaria, que sería la misma que para las contingencias comunes.

8. Señala la respuesta incorrecta si la Sra. Lavanda hubiese incumplido la obligación de dar de alta a la empleada de hogar y Marta sufriese un accidente de trabajo.

- a. La Sra. Lavanda no sería responsable del abono de las prestaciones derivadas del accidente de trabajo.
- b. No sería de aplicación el recargo por falta de medidas de prevención de riesgos laborales.
- c. No podría sancionarse a la Sra. Lavanda de acuerdo con la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- d. La responsabilidad del pago correspondería a la Mutua en virtud del principio de alta de pleno derecho.

CASO 8

La empresa Industrias Suerte SL, dedicada a la fabricación de equipos electrónicos, inicia su actividad el día 1 de enero de 2024. Está incorporada al sistema de Liquidación Directa y, como sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar, solicita y obtiene mensualmente el cálculo de la liquidación de cuotas de todos sus trabajadores. En estas liquidaciones de cuotas no se aplica ningún tipo de reducción ni bonificación.

Contrata a 3 trabajadores: Marta, Lucas y Susana el día 1 de febrero de 2024.

Los datos correspondientes a las retribuciones que mensualmente la empresa abona a sus empleados, son los siguientes:

- **Salario base: 1060 euros**
- **Plus convenio: 200 euros**
- **Plus actividad: 120 euros**
- **Plus transporte: 20 euros**
- **Prima de seguro de accidentes: 5 euros**
- **Horas extras: 69 euros**

Tienen derecho a dos pagas extras anuales y, según las condiciones salariales recogidas en convenio, las citadas pagas se componen de salario base más plus convenio.

Todos los trabajadores de Industrias Suerte SL tienen grupo de cotización 5.

El contrato de Lucas y Marta es de duración determinada hasta el 31 de julio de 2024. En cuanto a Susana, su contrato es indefinido.

La empresa Industrias Suerte SL, al hacer efectivas las retribuciones del mes de febrero a sus trabajadores, no les retuvo el importe de la cuota obrera. La citada empresa quiere descontar en las nóminas del mes de marzo las cantidades no retenidas en el mes anterior.

La empresa Industrias Suerte SL, necesita contratar a una persona para realizar las labores de limpieza del local donde radica la actividad de la empresa. A estos efectos, Alberto, socio de la empresa Industrias Suerte SL, a través de la SEDE ELECTRÓNICA de la Seguridad Social, tramita el alta de Jorge en el Sistema Especial de Empleados del hogar. Previamente Alberto había solicitado su inscripción como empleador en el citado sistema Especial. Jorge dedica 8 horas semanales a las labores de limpieza.

La empresa Industrias Suerte SL no hace frente a sus obligaciones con la Seguridad Social, acumulando varios impagos. Se le han notificado algunas providencias de apremio y en vista del montante de deuda generada, la Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social procede a emitir la diligencia de embargo de bienes inmuebles.

El inmueble embargado es una finca rústica propiedad de Industrias Suerte SL, Gráficas Pérez SL y Juan Pérez. También se tiene constancia de que existe una hipoteca inmobiliaria a favor del Banco Money.

1.- Teniendo en cuenta los conceptos retributivos mencionados en el enunciado, ¿cuál de las siguientes cantidades corresponde a la base de cotización por contingencias profesionales de Lucas?

- a. 1.541 euros.
- b. 1.520 euros.
- c. **1.684 euros.**
- d. 1.625 euros.

Respuesta:

Debe computarse íntegro (art. 147 del TRLGSS y Orden de cotización 2024): el salario, plus de convenio, plus de actividad, plus de transporte, las horas extras (cotización por contingencias profesionales) y la prima de seguro de accidentes. A estos importes se sumará la parte proporcional de las pagas extraordinarias ($1060+200=1260 \times 2=2520/12=210$)

TOTAL: $1060+200+120+20+69+210+5=1684$ euros.

2.- En la cotización al Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), el empresario debe realizar una aportación del 0,20% sobre la base de contingencias profesionales, ¿cuál de los siguientes porcentajes corresponde a la cotización que debería hacer el trabajador por este concepto?

- a. 0,01%
- b. 0,05%
- c. 0,02%
- d. **Ninguna respuesta es correcta.**

Respuesta: ver los tipos de cotización establecidos en la Orden de cotización PJC/51/2024 para 2024.

3.- Según el enunciado, la empresa Industrias Suerte SL. no retuvo el importe de la cuota obrera de las retribuciones abonadas a sus trabajadores en el mes de febrero de 2024 ¿es correcto que la empresa efectúe el descuento cuando abone las retribuciones correspondientes al mes de marzo de 2024?

- a. Sí, es correcto, la empresa puede descontar ese importe durante el año natural.
- b. Sí, es correcto, la empresa puede descontar ese importe en la siguiente nómina.
- c. No es correcto, aunque puede negociar con los empleados la devolución.
- d. **No es correcto, no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar el total de las cuotas a su exclusivo cargo.**

Respuesta: Art. 142 del TRLGSS.

4.- En cuanto a Jorge, el empleado contratado para labores de limpieza, ¿procede el alta realizada por Alberto en el sistema especial de Empleados del Hogar?

- a. Sí, procede realizar el alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar para realizar las labores de limpieza en el domicilio de actividad de la empresa.
- b. No procede, el alta tenía que haberla solicitado Industria Suerte SL en el Sistema Especial de Empleados del Hogar y no Alberto.
- c. No procede, es Jorge el que tendría que haber solicitado el alta en el Sistema Especial de Empleados del Hogar al prestar sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador.
- d. **No procede, es la empresa Industrias Suerte SL la obligada a tramitar el alta en el Régimen General de la Seguridad Social.**

Respuesta: Art. 250.1 del TRLGSS.

5.- La empresa Industrias Suerte SL solicita el cálculo de la liquidación del mes de junio de 2024 por cada trabajador, aporta los datos que resultan necesarios para efectuar la liquidación dentro del plazo reglamentario de ingreso y la TGSS procede al cálculo por todos los trabajadores. Si el importe de esta liquidación asciende a 1.100 euros, indicar de los siguientes, cuál es el importe a pagar si realiza el pago en agosto de 2024:

- a. 1.320 euros.
- b. **1.210 euros.**
- c. 1.485 euros.
- d. 1.155 euros.

Respuesta: Art. 30 del TRLGSS y Art. 10 del Reglamento de Recaudación RD 1415/2004. Se aplica el 10% de recargo cuando los sujetos responsables del pago hubieran cumplido dentro de plazo las obligaciones, siempre que se abonasen las cuotas debidas dentro del primer mes natural siguiente al del vencimiento del plazo para su ingreso.

6.- Una vez emitida la diligencia de embargo de bienes inmuebles, la unidad de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social procedió a notificar el embargo de la finca citada. Señalar la respuesta correcta:

- a. Se notifica a Industrias Suerte SL, Gráficas Pérez SL, Juan Pérez y su cónyuge.
- b. Se notifica a Industrias Suerte SL, Gráficas Pérez SL, Juan Pérez y Banco Money.
- c. Se notifica a Industrias Suerte SL, Gráficas Pérez SL y Juan Pérez.
- d. **Se notifica a Industrias Suerte SL, Gráficas Pérez SL, Banco Money, Juan Pérez y su cónyuge.**

Respuesta: Art.103.2 (específico bienes inmuebles) del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

7.- En el caso de que la providencia de apremio correspondiente a la deuda del periodo de marzo de 2024 hubiera generado intereses de demora, indicar desde qué fecha se devengará dicho interés para el principal de la deuda reclamada.

- a. Desde el 1 de mayo de 2024.
- b. Desde el 30 de abril de 2024.
- c. Desde la fecha de la emisión de la providencia de apremio.
- d. Desde la fecha de la notificación de la providencia de apremio.

Respuesta: Art. 11.1 del Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

8.- En relación con los conceptos retributivos abonados por la empresa Industrias Suerte SL, ¿qué tipo de cotización corresponde aplicar a la cuantía de las horas extraordinarias?

- a. No corresponde cotización alguna.
- b. 12% empresa y 2% trabajador.
- c. 23,60% empresa y 4,7% trabajador.
- d. 0,60% empresa y 0,10% trabajador.