



X T A R T

UF15

La Seguridad Social

Itinerario personal para la empleabilidad

ÍNDICE

Mapa conceptual	03
1. El sistema de la Seguridad Social.....	04
1.1. Los organismos de gestión de prestaciones sociales	04
1.2. Las obligaciones con la Seguridad Social.....	05
2. Las prestaciones de la Seguridad Social.....	08
2.1. Nacimiento y cuidado del menor, embarazo y lactancia	09
2.2. La incapacidad temporal.....	11
2.3. La incapacidad permanente	15
3. La jubilación	18
4. Las prestaciones por muerte o supervivencia.....	20
5. El desempleo	22

Mapa conceptual



01 El sistema de la Seguridad Social

Nuestra Constitución establece que deberá mantenerse un sistema público de Seguridad Social que garantice a la ciudadanía protección suficiente ante situaciones de necesidad.

DEFINICIÓN

La **Seguridad Social** tiene como finalidad garantizar a las personas trabajadoras, y a los familiares o personas asimiladas a estos que estén a su cargo, la **protección adecuada** en las situaciones en que lo necesiten: enfermedad, accidente, jubilación, desempleo, viudedad, orfandad, etc.

El sistema de la Seguridad Social se organiza en dos niveles: **contributivo** y **no contributivo**. A su vez, la modalidad contributiva (integrada por quienes han cotizado) se estructura en un régimen **general** y varios regímenes **especiales**.

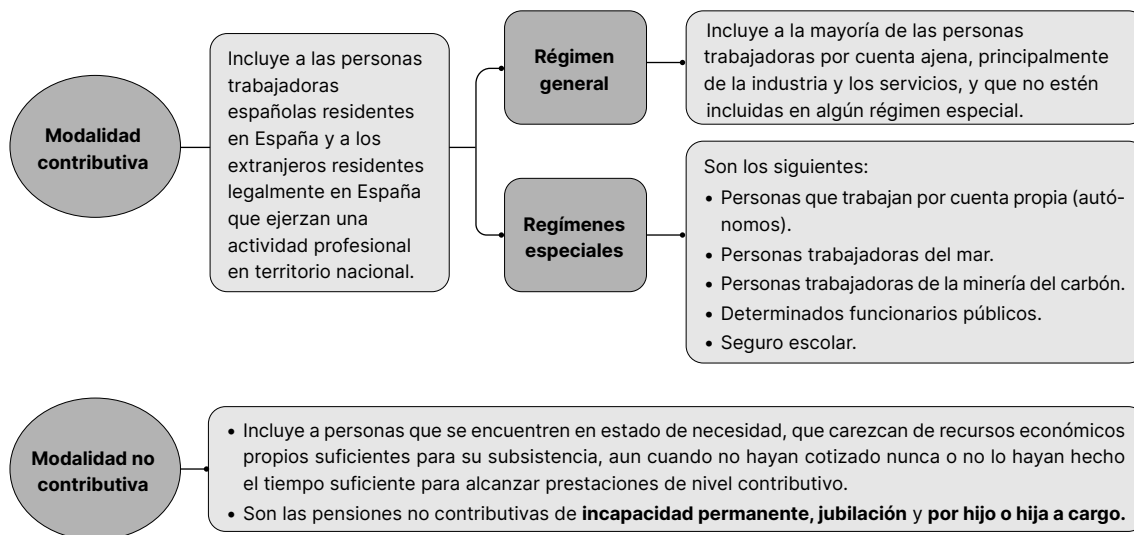


Figura 1. Niveles del sistema de la Seguridad Social.

1.1. Los organismos de gestión de prestaciones sociales

La Seguridad Social desarrolla sus funciones mediante una serie de entidades gestoras, que actualmente son las que aparecen en la Tabla 1.

ENTIDAD		FINALIDAD
Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)		Entidad encargada de la gestión y administración de las prestaciones económicas.
Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)		Gestiona los recursos económicos y tramita las afiliaciones, altas y bajas de las personas trabajadoras.
Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)		Gestiona las pensiones de invalidez y jubilación en sus modalidades no contributivas, así como los servicios complementarios para personas mayores.
Instituto Social de la Marina (ISM)		Se encarga de la gestión de las prestaciones del sector marítimo y pesquero.
SEPE/Agencia Española de Empleo		Gestiona las prestaciones por desempleo de todos los trabajadores.

Tabla 1. Entes públicos de gestión de prestaciones sociales.

1.2. Las obligaciones con la Seguridad Social

La empresa que contrata a personas trabajadoras tiene la obligación de afiliarlas en caso de que se trate de su primer empleo, darles de alta, cotizar por ellas y, al finalizar el contrato, tramitar la baja ante la TGSS (Tabla 2).

AFILIACIÓN, ALTAS, VARIACIONES DE DATOS Y BAJAS	La afiliación es única y para toda la vida. Tanto la afiliación (cuando proceda) y el alta se tramitarán con carácter previo al inicio de la relación laboral (hasta 60 días antes). Las variaciones, cuando se produzcan; y las bajas, cuando finalice la relación laboral con la empresa (dentro de los tres días naturales siguientes a su finalización). Si la baja se solicita fuera de plazo, la obligación de cotizar se extingue el día en que la TGSS conozca el cese en el trabajo.
COTIZACIÓN	La empresa deberá ingresar, mensualmente, las cotizaciones de la Seguridad Social (su propia cuota y la de la persona trabajadora, que habrá deducido del salario).

Tabla 2. Obligaciones de la empresa con la Seguridad Social.

1

CASO PRÁCTICO

**AFILIACIÓN Y ALTA DE UNA PERSONA TRABAJADORA**

Una residencia geriátrica acaba de contratar a Inés, que es técnica en cuidados auxiliares de enfermería. La trabajadora ha sido contratada con un contrato de sustitución para cubrir la baja de un compañero que ha sufrido una operación. Para Inés es su primer empleo. Señala qué obligaciones con la Seguridad Social tiene la empresa respecto a la trabajadora.

SOLUCIÓN

- » La empresa tiene que afiliar a la trabajadora a la Seguridad Social, si aún no lo está.
- » Debe solicitar el alta en el Régimen General, al ser una trabajadora por cuenta ajena.
- » Además, está obligada a cotizar por ella, ingresando la cuota que corresponda.

2 CASO PRÁCTICO



BAJA DE UNA PERSONA TRABAJADORA

El contrato de sustitución realizado a Inés en el caso práctico anterior finaliza el 30 de junio, al haberse reincorporado el trabajador al que sustituía en su puesto de trabajo, por lo que la empresa procede a dar de baja a la persona trabajadora.

- a) ¿En qué plazo debe comunicar la empresa la baja de la persona trabajadora?
- b) Si la empresa comunicara la baja el 15 de julio, ¿estaría dentro del plazo reglamentario?

SOLUCIÓN

- a) Dentro de los tres días naturales a partir del día siguiente al cese de la actividad.
- b) No, porque la baja debería haberse comunicado entre los días 1 y 3 de julio, que son los tres días siguientes a la finalización de contrato.

02 Las prestaciones de la Seguridad Social

Las prestaciones son las medidas de protección que concede la Seguridad Social a las personas trabajadoras y a los familiares que estén a su cargo para superar situaciones de necesidad concretas: enfermedades, accidentes, nacimiento y cuidado de menores, desempleo, jubilación, etc.

PRESTACIONES EN ESPECIE

Prestación sanitaria, farmacéutica y servicios sociales	Tienen derecho a la asistencia sanitaria (incluidos los servicios de recuperación física, prótesis y ortopedia) y a la prestación farmacéutica: la persona trabajadora, su cónyuge, sus hijos e hijas y sus ascendientes, siempre que vivan con él o ella y estén a su cargo, las personas pensionistas y las personas desempleadas.
---	--

PRESTACIONES ECONÓMICAS

Subsidios	Prestaciones de pago periódico y duración temporal.	» Incapacidad temporal. » Riesgos durante el embarazo y la lactancia. » Nacimiento y cuidado del menor. » Cuidados de menores con cáncer u otra enfermedad grave. » Corresponsabilidad por el cuidado del lactante.
Pensiones	Prestaciones de pago periódico y vitalicio o hasta alcanzar una edad determinada.	» Incapacidad permanente. » Jubilación. » Por muerte y supervivencia: viudedad y orfandad, etc.
Indemnizaciones	Prestaciones económicas que se abonan en un solo pago.	» Lesiones permanentes no invalidantes. » Incapacidad permanente parcial.
Otras prestaciones	» Prestación contributiva de desempleo. Prestación de desempleo por activación del mecanismo RED. » Prestaciones familiares por tener un menor acogido a cargo; por ser familia numerosa o monoparental; por ser progenitor de una persona con discapacidad, y en caso de parto múltiple. » Ingreso mínimo vital.	

Prestaciones no contributivas. Prestaciones y servicios de asistencia sanitaria y social, desempleo, pensiones no contributivas de incapacidad permanente y jubilación, complementos a mínimos de las pensiones de la Seguridad Social y otras prestaciones familiares reguladas en la LGSS.

Tabla 3. Prestaciones de la Seguridad Social.

ALTA DE PLENO DERECHO

Todas las personas trabajadoras inscritas en el Régimen General de la Seguridad Social se encuentran en alta de pleno derecho a efectos de asistencia sanitaria, incapacidad temporal (IT) derivada de contingencias profesionales, suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y desempleo, aunque la empresa hubiera incumplido sus obligaciones de afiliación, alta o cotización, sin perjuicio de sus responsabilidades legales.

2.1. Nacimiento y cuidado del menor, embarazo y lactancia

La Seguridad Social protege a las **personas trabajadoras, cualquiera que sea su sexo, por cuenta propia o ajena**, de la pérdida de ingresos en estas situaciones: nacimiento y cuidado de menores, adopción o acogimiento familiar y riesgo por el embarazo y la lactancia.

NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR	Situación protegida	» Nacimiento de un hijo o una hija. » Adopción o acogida de una persona menor de seis años o menor de 18 con discapacidad.
	Requisitos	Estar afiliado o afiliada y en situación asimilada al alta y cumplir los requisitos en función de la edad: » Menor de 21 años: no se exige periodo de cotización. » Entre 21 y 26 años: 90 días cotizados en los siete años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 180 días a lo largo de toda la vida laboral anterior. » Mayor de 26 años: 180 días cotizados en los siete años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días a lo largo de toda la vida laboral anterior. Si la madre no reúne el periodo exigido de cotización previa, se reconoce un subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100 % del IPREM durante las seis primeras semanas (42 días).

NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR	Duración	19 semanas ampliables en una semana por cada hijo a partir del segundo para cada progenitor y en caso de discapacidad del menor. Las 6 primeras semanas tras el nacimiento, la acogida o la adopción son obligatorias e ininterrumpidas; las 11 semanas siguientes son flexibles y se disfrutarán a jornada completa o parcial, de forma acumulada o interrumpida, hasta que el menor cumpla 12 meses y las dos últimas semanas adicionales extra son para disfrutar hasta los 8 años de edad del menor, en periodos semanales, acumulables o interrumpidos, siempre que los progenitores cumplan los requisitos. (1) Este permiso se ampliará para ambos progenitores en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada progenitor. La madre biológica puede anticipar la prestación hasta cuatro semanas antes de la fecha del parto, debiendo comunicar a la empresa el ejercicio de este derecho con una antelación de quince días. Cuando los dos progenitores trabajen para la misma entidad, la dirección puede limitar el disfrute simultáneo de la prestación por razones fundadas. (1) Las familias monoparentales tienen derecho a 32 semanas (22 flexibles más 4 adicionales).
	Cuantía	Consiste en un subsidio diario equivalente al 100 % de la base reguladora. $BR = \frac{\text{Base de cotización del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante}}{30 \text{ (base mensual) o } 28, 29, 30 \text{ o } 31 \text{ (base diaria)}}$
CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE	Situación protegida	» El nacimiento de un hijo o hija. » La adopción o acogida de carácter permanente. » La reducción en media hora de la jornada laboral de los dos progenitores o adoptantes, para el cuidado del lactante, desde que cumpla nueve meses hasta los doce.
	Requisitos	Igual que para el nacimiento y cuidado de menor.
	Duración	Tres meses, desde los 9 hasta los 12 meses.
	Cuantía	Será el 100 % de la base reguladora de la incapacidad temporal por contingencias comunes, proporcional a la reducción de la jornada. Solo se reconoce a uno de los progenitores.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL	Situación protegida	Se percibe cuando el trabajo repercute negativamente en la salud de la trabajadora o en la del feto, y una vez nacido, en la del hijo o la hija lactante (lactancia natural).
	Requisitos	Estar afiliada y en situación de alta o asimilada al alta. No se exige periodo previo de cotización.
	Duración	» En caso de riesgo durante el embarazo, hasta que el riesgo cesa o se produce el parto. » En caso de riesgo durante la lactancia natural, hasta los nueve meses del hijo o la hija.
	Cuantía	Un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora, que se calcula del modo siguiente: $BR = \frac{\text{Base de AT y EP mes anterior a la baja} - \text{horas extra}}{30 \text{ (salario mensual), o días cotizados en el mes, 31, 30, 29, 28 (salario diario)}} + \frac{\text{Horas extra año anterior a la baja}}{365}$

Tabla 4. Prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, embarazo y lactancia.

2.2. La incapacidad temporal

DEFINICIÓN

La **incapacidad temporal (IT)** es la situación en la que se encuentran las **personas trabajadoras incapacitadas transitoriamente** para realizar su actividad y que precisan asistencia sanitaria por padecer una enfermedad (común o profesional), o haber sufrido un accidente (sea o no laboral), así como durante los periodos de observación por una enfermedad profesional.

2.2.1. Requisitos

Para poder beneficiarse de las prestaciones económicas es necesario estar afiliado o afiliada a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta, y haber cotizado durante un periodo determinado de tiempo.

Enfermedad común	Haber cotizado como mínimo durante 180 días dentro de los cinco años anteriores a la baja médica. Este periodo se denomina, en lenguaje técnico, periodo de carencia .
Enfermedad profesional y accidente, ya sea laboral o no	No se exige un periodo mínimo de cotización.
Situaciones especiales de IT: » Menstruación incapacitante secundaria. » Interrupción del embarazo. » Semana 39ª de gestación.	No se exige un periodo mínimo de cotización, salvo en el caso de baja por hallarse en la semana 39 de gestación, donde se exige el mismo periodo que para la prestación de nacimiento o cuidado de menor.

Tabla 5. Periodo de cotización para beneficiarse de la prestación por IT.

PROTECCIÓN POR HIJO CON CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE.

Existe una prestación por cuidado de menores afectados por cáncer o enfermedad grave, ampliable hasta los 23 o 26 años, en caso de discapacidad si el afectado tiene una minusvalía superior al 65%, si subsiste la enfermedad.

La prestación protege a los progenitores con una reducción de jornada de, al menos, el 50 % durante la hospitalización y el tratamiento continuado de la enfermedad de los hijos. Esta prestación será del 100 % de la base reguladora en proporción a la reducción de jornada. Si la persona enferma hubiera contraído matrimonio o constituido una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho.

3 CASO PRÁCTICO**PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**

Esther, que tiene 26 años y está embarazada de nueve meses, presta sus servicios en una entidad bancaria como cajera. En su nómina inmediatamente anterior al mes del nacimiento de su hijo aparece una base de cotización por contingencias comunes de 1650 € (salario mensual), y a lo largo de su vida laboral ha cotizado durante 750 días. La trabajadora quiere saber:

- a) Si cumple los requisitos necesarios para percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
- b) En caso afirmativo, ¿a cuánto ascenderá la prestación por nacimiento que cobrará en el mes de mayo?
- c) ¿Durante cuánto tiempo percibirá el padre, que reúne los requisitos, la prestación por nacimiento de hijo?
- d) ¿La trabajadora tendría algún tipo de ayuda en caso de no haber cotizado en toda su vida laboral?

SOLUCIÓN

- a) Sí, por ser mayor de 21 años y haber cotizado durante 750 días en los siete años anteriores al nacimiento.
- b) Base reguladora diaria = $1650 : 30 = 55 \text{ €} \times 31 = 1705 \text{ €}$.
- c) Al padre le corresponden diecinueve semanas de prestación por nacimiento del hijo, igual que a la madre. Las primeras seis se deben disfrutar de manera ininterrumpida tras el parto.
- d) Si la trabajadora no hubiese cotizado nunca, se le reconocería un subsidio no contributivo durante las seis primeras semanas con un importe equivalente al 100 % del IPREM.

2.2.2. Duración

La incapacidad temporal tiene una **duración máxima de doce meses**, prorrogables, a instancia del INSS, por otros seis cuando se estime que la persona trabajadora puede recibir el alta médica por curación.

Si los servicios médicos consideran posible la recuperación, la situación de incapacidad temporal se puede ampliar hasta alcanzar un máximo de veinticuatro meses, periodo que se cuenta desde el inicio de dicha situación.

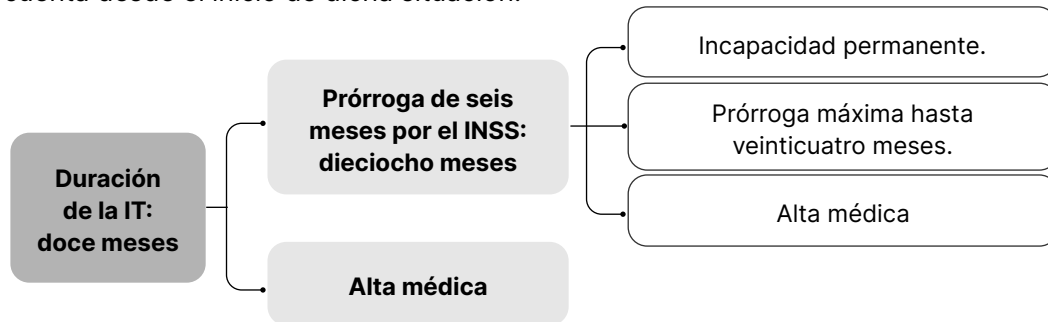


Figura 2. Duración de la incapacidad temporal.

2.2.3. Prestación

La prestación por incapacidad temporal varía según las causas.

CONTINGENCIA	DURACIÓN	CUANTÍA	A CARGO DE...
Enfermedad común y accidente no laboral	Días 1, 2 y 3.	No se cobra subsidio.	La empresa, si hay mejora voluntaria.
	Del 4.º al 15.º día de la baja, ambos inclusive (doce días).	60 % de la base reguladora.	La empresa.
	Del 16.º al 20.º día de la baja, ambos inclusive (cinco días).	60 % de la base reguladora.	INSS o mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.
Enfermedad profesional y accidente laboral	Desde el día 21 hasta el alta médica.	75 % de la base reguladora.	INSS o mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.
	Desde el día siguiente al de la baja hasta el día del alta médica. El día de la baja corre a cargo de la empresa.	75 % de la base reguladora.	INSS o mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.
Menstruación incapacitante secundaria	Desde el día 1 al 20.	60 % de la base reguladora	INSS o mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.
	A partir del día 21.	75 % de la base reguladora.	

Interrupción del embarazo, voluntaria o no, y día primero de la semana trigésimo novena de gestación

Primer día de baja.	No se cobra subsidio.	La empresa paga el salario.
Desde el día 2 al 20 de la baja.	60 % de la base reguladora.	INSS o mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.
A partir del día 21 hasta el alta.	75 % de la base reguladora.	

Tabla 6. Cuantía del subsidio de incapacidad temporal.

La base reguladora que se utiliza para el cálculo del subsidio por incapacidad temporal depende de la contingencia de la que esta se deriva.

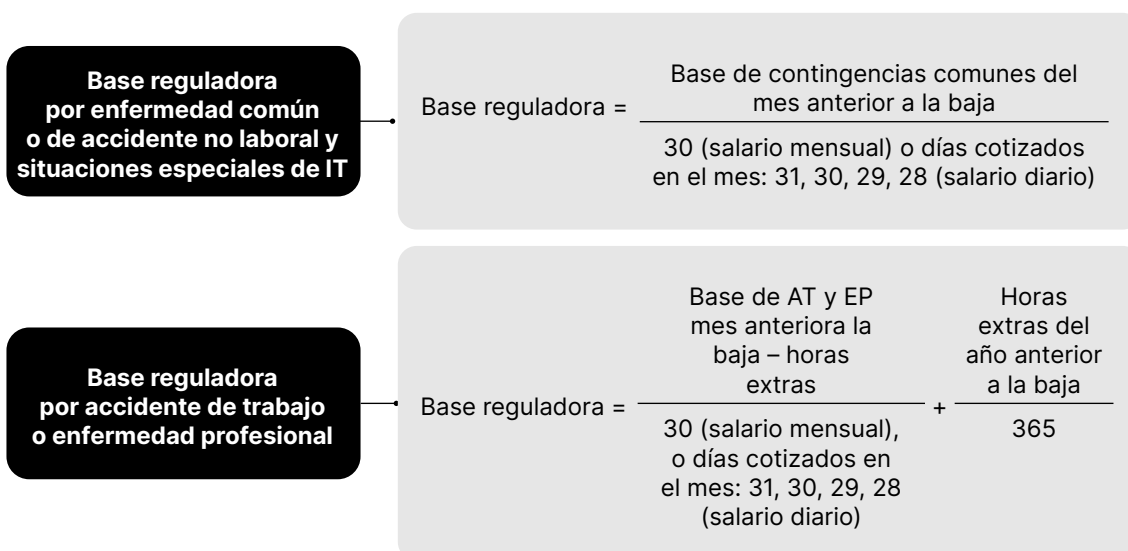


Figura 3. Cálculo de la base reguladora.

2.3. La incapacidad permanente

La **incapacidad permanente (IP)** es la situación de una persona trabajadora que, después de haber recibido el alta médica, presenta **reducciones anatómicas o funcionales graves** que disminuyen o anulan su capacidad para el trabajo.

Para percibir la prestación de incapacidad permanente, que se califica en grados, hay que estar dado de alta y haber cotizado el tiempo exigido, excepto cuando la incapacidad se debe a un accidente o una enfermedad profesional, que no requieren un periodo de cotización previo.

	GRADOS DE INCAPACIDAD PERMANENTE	PRESTACIÓN
Incapacidad permanente parcial	Produce en la persona trabajadora una disminución en el rendimiento de su profesión no inferior al 33 %, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.	Una cantidad equivalente a veinticuatro mensualidades de la base reguladora (BR).
Incapacidad permanente total	Inhabilita a la persona trabajadora para la realización de las tareas fundamentales de su profesión habitual, pero le permite dedicarse a otras distintas.	Como norma general, el 55 % de la BR. Se incrementará en un 20 % para los mayores de 55 años cuando, por su falta de preparación, se presuma la dificultad de obtener un empleo en alguna actividad distinta de la habitual.
Incapacidad permanente absoluta	Impide a la persona trabajadora el ejercicio de cualquier profesión u oficio.	El 100 % de la base reguladora.
Gran invalidez	Existe cuando una persona posee una incapacidad permanente y esta le impide realizar por sí misma las tareas cotidianas básicas, por lo que requiere de una persona para su cuidado.	El 100 % de la base reguladora, incrementado con un complemento que no puede ser inferior al 45 % de la pensión.

Tabla 7. Prestaciones por incapacidad permanente.

4 CASO PRÁCTICO



INCAPACIDAD TEMPORAL

Una empleada que trabaja en una gestoría ha sido operada de una hernia discal; ha permanecido quince días en el hospital y veinte en su casa en situación de incapacidad temporal por enfermedad común. El médico le ha dado la baja el 14 de enero y el alta el 17 de febrero. Su base de cotización por contingencias comunes del mes anterior fue de 1830 € (salario mensual).

Calcula el subsidio que percibirá la trabajadora durante el tiempo que esté en situación de IT. Indica qué parte debe pagar la empresa y cuál le corresponde al INSS.

SOLUCIÓN

Base reguladora: $1830 \text{ €} : 30 = 61 \text{ €}$

- » Tres primeros días (14-16 de enero): no se percibe subsidio.
- » A cargo de la empresa. Del 4.º al 15.º día de baja (17-28 de enero), esta trabajadora percibirá el 60 % de su base reguladora: $12 \text{ días} \times 61 \text{ €} \times 0,60 = 439,2 \text{ €}$.
- » A cargo del INSS. Del 16.º al 20.º día de baja (29-31 de enero y 1-2 de febrero), percibirá el 60 % de su base reguladora: $5 \text{ días} \times 61 \text{ €} \times 0,60 = 109,8 \text{ €}$.
- » Desde el 21.º día de baja hasta el del alta (2-17 de febrero) percibirá el 75 % de la base reguladora: $15 \text{ días} \times 61 \text{ €} \times 0,75 = 686,25 \text{ €}$.
- » Total del subsidio = $439,2 + 109,8 + 686,25 = 1235,25 \text{ €}$.

03 La jubilación

Las prestaciones sociales, como la pensión pública por jubilación, están protegidas y reconocidas por la Constitución española en su artículo 41.

DEFINICIÓN

La **jubilación** es el **cese voluntario** en el trabajo (por cuenta propia o ajena) a causa de la **edad**, lo que da derecho a la persona trabajadora a una pensión vitalicia. En 2026, la edad será de 65 años si se ha cotizado más de 38 años y 3 meses.

Los **requisitos** necesarios para solicitar la jubilación son los siguientes:

- » Cumplir la edad legal de jubilación, tal como se especifica en la Tabla 15.8. A partir de 2027, la edad de jubilación ordinaria será de 67 años para aquellas personas que hayan cotizado menos de 38 años y 3 meses, y de 65 años si se acumulan 38 años y 6 meses o más cotizados.
- » Haber cotizado durante quince años (sin incluir pagas extraordinarias), dos de los cuales deben estar comprendidos dentro de los quince inmediatamente anteriores a la edad de jubilación.

La **cuantía** se determina aplicando a la base reguladora un porcentaje que varía según el número de años cotizados por la persona trabajadora. Se aplica una escala que va desde el 50 % para quince años de cotización y aumenta con cada mes adicional hasta llegar al 100 % (con 36 años y medio cotizados entre 2023 y 2026 y 37 años a partir de 2027).

Desde el año 2022, la base reguladora es el cociente que resulta de dividir entre 350 las bases de cotización de la persona trabajadora durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo al de la jubilación.

$$\text{Base reguladora} = \frac{\text{Base de cotización por contingencias comunes de los últimos 300 meses}}{350}$$

AÑO	EDAD EXIGIDA
2026	66 años y 10 meses
2027	67 años

Tabla 8. Transitoriedad: edad legal de jubilación.

5 CASO PRÁCTICO



EDAD Y PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN

A María, que cumplirá 65 años en 2027 y habrá cotizado 39 años ininterrumpidos, le gustaría jubilarse, pero le han contado que para hacerlo en esa fecha debe tener 67 años.

- a) ¿Podrá jubilarse María si sigue trabajando hasta 2027?
- b) ¿Cobrará el 100 % de la pensión?

SOLUCIÓN

- a) Sí, porque en esa fecha rebasará los 38 años y medio de cotización establecidos para jubilarse con 65 años, siempre que permanezca en activo durante dos años en los últimos 15 años.
- b) Sí, porque cumple los requisitos que establece la ley para obtener el 100 % de la BR.

04 Las prestaciones por muerte o supervivencia

Estas prestaciones han sido establecidas para quienes tienen vinculación familiar con una persona trabajadora o pensionista y, tras el fallecimiento de esta, se encuentran en una situación de necesidad económica.

VIUDEDAD	Personas beneficiarias	Cónyuge superviviente en matrimonios reconocidos civilmente; parejas separadas o divorciadas, si cobran una pensión compensatoria, y parejas de hecho, siempre que acrediten un periodo de convivencia mínimo o estén inscritas en algún registro específico.
	Cuantía	Como norma general, el 52 % de la base reguladora. Cumpliendo ciertos requisitos, esta cantidad es ampliable hasta el 60 % (personas mayores de 65 años sin otros ingresos) o el 70 % (en caso de viudedad, de cargas familiares, existencia de hijos o hijas menores de 26 años, etc.) de la base reguladora.
ORFANDAD	Personas beneficiarias	Con carácter general, se aplica a personas de hasta 21 años, edad prorrogable hasta los 25 si se trata de estudiantes que no disponen de otros ingresos o de personas con una discapacidad superior al 33 %.
	Cuantía	La pensión supone el 20 % de la base reguladora, sin que la suma de todas las pensiones por muerte y supervivencia pueda superar el 100 % de dicha base.

6 CASO PRÁCTICO**PENSIÓN DE ORFANDAD**

Marcos tiene 19 años. Su padre falleció y desde entonces está cobrando una pensión de orfandad. La semana pasada realizó una entrevista para trabajar en una bolera los fines de semana. Al respecto, se hace las siguientes preguntas:

- a) ¿Es compatible la pensión de orfandad con el trabajo?
- b) ¿Hasta qué edad se puede seguir cobrando esa pensión?

SOLUCIÓN

- a) Se puede compatibilizar el cobro de la prestación por orfandad y la obtención de ingresos por la realización de un trabajo cuando dichos ingresos no superen el salario mínimo interprofesional.
- b) Marcos se puede beneficiar de la pensión de orfandad hasta cumplir los 25 años, siempre que no realice un trabajo remunerado; y, en caso de realizarlo, si los ingresos no superan el SMI anual vigente.

COMPLEMENTO A LAS PENSIONES DIRIGIDO A LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO (REAL DECRETO-LEY 3/2021, DE 2 DE FEBRERO)

Desde el 4 de febrero de 2021, se concede un complemento dirigido a la reducción de la brecha de género al progenitor que se haya visto más perjudicado en su carrera laboral. En los supuestos de que ninguno de los dos progenitores viera perjudicada su vida laboral, el complemento será reconocido a la madre, o al progenitor con menor pensión, en el caso de las parejas del mismo sexo.

05 El desempleo

Cuando la demanda de trabajo es superior a la oferta, es decir, que hay más trabajadores buscando empleo que puestos ofrecen las empresas, se produce el desempleo, que es un desajuste en el mercado laboral.

VOCABULARIO

El **desempleo** es la situación en la que se encuentran quienes pierden su empleo o ven suspendida temporalmente su relación laboral o reducida su jornada de trabajo en un porcentaje comprendido entre un 10 % y un 70 %, con la correspondiente pérdida o disminución proporcional del salario.

5.1.1. Nivel contributivo: prestación de desempleo

La persona en situación de paro puede solicitar la prestación de desempleo si cumple estos requisitos.

Requisitos

- » Estar afiliado a la Seguridad Social y en situación de alta o asimilada al alta.
- » Encontrarse en situación legal de desempleo por la extinción de la relación laboral, por la suspensión autorizada de la relación laboral y por la reducción temporal y autorizada de la jornada de trabajo.
- » Tener cubierto el periodo mínimo de cotización, 360 días en los seis años anteriores al desempleo.
- » No haber cumplido la edad establecida para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que la persona trabajadora no tuviera acreditado el periodo de cotización requerido.
- » Haber trabajado por cuenta ajena. Las personas trabajadoras autónomas no tienen derecho a esta prestación.

Tabla 10. Requisitos para la prestación por desempleo.

La cuantía de la prestación por desempleo depende de la base reguladora y se calcula aplicando la siguiente fórmula.

$$\text{Base reguladora} = \frac{\text{Suma de las bases de cotización por desempleo de los últimos 180 días} - \text{Retribuciones por horas extraordinarias}}{180}$$

La cuantía resulta de aplicar a la base reguladora un porcentaje establecido por el tiempo de permanencia en desempleo, que tiene unos límites mínimos y máximos, determinados por el número de descendientes menores de 26 años que la persona trabajadora tenga a su cargo.

PERIODOS DE PERCEPCIÓN	CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO
Los primeros 180 días	El 70 % de la base reguladora
A partir del día 181	El 60 % de la base reguladora
LÍMITES MÁXIMOS DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	
Número de hijos o hijas a cargo	Porcentaje sobre el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)*
Sin hijos o hijas	El 175 % del IPREM
Con un hijo o hija	El 200 % del IPREM
Con dos o más hijos o hijas	El 225 % del IPREM
LÍMITES MÍNIMOS DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	
Sin hijos o hijas	El 80 % del IPREM
Con hijos o hijas a cargo	El 107 % del IPREM

* Se tiene en cuenta el IPREM incrementado en una sexta parte (con pagas extraordinarias).

Tabla 11. Cuantía de la prestación por desempleo.

La Seguridad Social reconoce una prestación, para los trabajadores afectados en caso de activación del Mecanismo RED, del 70 % de la base reguladora, que se calcula igual que para la prestación por desempleo, durante todo el tiempo que dure la medida, sin que pueda superar el 225 % del IPREM.

DÍAS COTIZADOS EN LOS SEIS ÚLTIMOS AÑOS	DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN
De 360 a 539	120 días
De 540 a 719	180 días
De 720 a 899	240 días
De 900 a 1079	300 días
De 1080 a 1259	360 días
De 1260 a 1439	420 días
De 1440 a 1619	480 días
De 1620 a 1799	540 días
De 1800 a 1979	600 días
De 1980 a 2159	660 días
De 2160 en adelante	720 días

Tabla 12. Duración de la prestación por desempleo.

La prestación por desempleo se establece en función del tiempo de ocupación cotizado en los últimos seis años anteriores a la situación de desempleo. Los días que dura la prestación por desempleo están reflejados en la Tabla 12.

5.1.2. Nivel asistencial: subsidio por desempleo de cotizaciones insuficientes

El subsidio por desempleo de cotizaciones insuficientes es una **prestación asistencial** que se puede percibir cuando se haya agotado una prestación por desempleo, se tengan o no responsabilidades familiares, o se esté en situación legal de desempleo y se tenga entre 90 y menos de 360 días cotizados.

Requisitos	» Estar en situación legal de desempleo e inscrito como demandante de empleo. » Haber cotizado en un régimen de la Seguridad Social que contemple la contingencia de desempleo durante al menos tres meses, con independencia de que se acrediten responsabilidades familiares o no. » El total de rentas de la unidad familiar (número de personas que la forman, incluido el solicitante) no debe superar el 75 % del SMI.
Cuantía	Los seis primeros meses, el 95 % IPREM; los seis meses siguientes, el 90 % IPREM; y el resto del periodo, el 80 % IPREM.
Duración	El subsidio de desempleo se puede percibir durante un máximo de veintiún meses. Los jóvenes sin responsabilidades familiares que no hayan cubierto el periodo mínimo de cotización cobrarán seis meses si han cotizado como mínimo ese periodo de tiempo.

Tabla 13. Subsidio por desempleo de cotizaciones insuficientes: generalidades.

7 CASO PRÁCTICO



PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Javier, con un hijo a cargo, ha trabajado 420 días como técnico en Educación Infantil en una escuela de educación infantil y su contrato no ha sido renovado. Sabiendo que la suma de las bases de cotización por desempleo, durante los últimos 180 días, ha sido de 29 500,00 €, calcula la cuantía diaria de la prestación por desempleo, suponiendo que el IPREM, incrementado en una sexta parte, es de 700 €.

SOLUCIÓN

Duración: 120 días

Cuantía de la prestación:

» Base reguladora = $29\,500 \text{ €} : 180 \text{ días} = 163,89 \text{ €/día}$.

Durante los primeros 180 días se percibe el 70 % de la base reguladora:

» Cuantía de la prestación: $163,89 \text{ €} \times 0,70 = 114,72 \text{ €}$, cantidad que supera el tope máximo del 200 % del IPREM, límite aplicable con un hijo a cargo.

» Tope mínimo con un hijo: $700 \times 107 \% = 749 \text{ €} : 30 = 24,97 \text{ €}$.

» Tope máximo con un hijo: $700 \times 200 \% = 1\,400 : 30 = 46,67 \text{ €}$.

8

CASO PRÁCTICO



SUBSIDIO POR DESEMPLEO

Carlos ha finalizado el ciclo de Grado Superior de Técnico en Acondicionamiento Físico y le han hecho un contrato para la obtención de la práctica profesional, durante seis meses, en una instalación deportiva en la que realizó su FCT. La empresa no le renovó el contrato y quedó en situación legal de desempleo el 30 de junio. ¿Tiene este trabajador derecho a percibir algún subsidio por desempleo, teniendo en cuenta que este era su primer trabajo?

SOLUCIÓN

Sí, aunque el trabajador no ha cubierto el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación contributiva, la ley prevé que aquellos trabajadores que hayan cotizado seis meses puedan percibir seis meses de subsidio. Este será del 80 % del IPREM, sin incluir las pagas extraordinarias.



¿SABÍAS QUE...?

El cese de actividad o paro del autónomo es una prestación para trabajadores por cuenta propia que cesan en su actividad temporal o definitiva.

Esta protección comprende una prestación económica y la cotización de la Seguridad Social por la persona trabajadora autónoma, además de la formación y orientación profesional de las personas beneficiarias con vistas a su recolocación.



VIDEOLAB

Para consultar el siguiente vídeo sobre **Cálculo prestación por desempleo**, escanea el código QR o [pulsa aquí](#).



X T A R T