

UT 10. LA SEGURIDAD SOCIAL

1. CONCEPTO DE SEGURIDAD SOCIAL

Es el sistema público por el que el Estado garantiza a las personas que se encuentran dentro de su campo de aplicación la protección adecuada en las contingencias que la Ley establece.

Hay dos modalidades:

a) **Modalidad contributiva**, que comprende a los trabajadores y a sus familiares que se encuentran en alguno de los supuestos siguientes:

- Trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Socios trabajadores en cooperativas de producción.
- Estudiantes.
- Funcionarios públicos.
- Extranjeros con permiso de residencia y trabajo.

b) **Modalidad no contributiva**, que integra a los residentes en territorio nacional, que no estén incluidos dentro de la contributiva y que reúnan determinados requisitos:

2. ESTRUCTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El sistema español de Seguridad Social se divide en **Régimen General** y **Regímenes Especiales**.

Se establecerán **Regímenes Especiales** en aquellas actividades profesionales en que, por sus condiciones peculiares, se hiciera preciso para la adecuada prestación de los beneficios de la Seguridad Social.

En la actualidad existen los siguientes:

- Agrario.
- Trabajadores del mar.
- Autónomos.
- Empleados del hogar.
- Minería del carbón.
- Estudiantes.

3. EL RÉGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El Régimen General comprende a los trabajadores que no estén incluidos dentro de un Régimen Especial.

La inmensa mayoría de los trabajadores por cuenta ajena se encuentra encuadrada en él.

3.1. Inscripción de empresas y afiliación, altas y bajas de los trabajadores

Toda persona natural o jurídica, pública o privada, por cuya cuenta trabajen las personas incluidas dentro del campo de aplicación de la Seguridad Social, tiene la obligación de **inscribirse** en la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social.

La **afiliación** es un acto por el que el trabajador adquiere la condición de sujeto protegido por la Seguridad Social. Ésta asigna al trabajador un número de afiliación por el que se le identificará a lo largo de su vida laboral.

Se produce a instancia del empresario, pero si éste incumple su obligación podrán solicitarla los propios trabajadores o hacerse de oficio, a instancia de la Inspección de Trabajo. Debe efectuarse con anterioridad a la iniciación de servicios del trabajador.

La empresa está obligada a comunicar a la Seguridad Social las **altas y bajas** de los trabajadores que ingresen o cesen a su servicio. El alta se llevará a cabo con anterioridad al inicio de la prestación laboral y la baja en el plazo es de 6 días naturales contados a partir del día siguiente al cese en la actividad.

3.2. Cotización

Una consecuencia de la afiliación y alta de un trabajador es la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

La cotización comprende dos aportaciones:

- a) La del **empresario**.
- b) La del **trabajador**.

La obligación comienza desde el momento en que se inicia la actividad laboral, incluido el período de prueba, y se extingue con la presentación del parte de baja del trabajador por el empresario.

La cantidad mensual que empresa y trabajador deberán ingresar en la Seguridad Social se obtiene aplicando un tipo o porcentaje que establece el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a la bases de cotización.

Hay dos bases de cotización que tienen gran importancia porque a partir de ellas se van a calcular las prestaciones a las que va a tener derecho el trabajador:

- **Base de cotización para contingencias comunes.** Es la que va a servir para calcular las prestaciones de Incapacidad temporal, Invalidez permanente y prestaciones de Muerte y supervivencia derivadas todas ellas de enfermedad común o accidente no laboral, así como para la jubilación y maternidad.
- **Base de cotización para Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales.** A partir de ella se calculan las prestaciones de Incapacidad temporal, Invalidez permanente y las de Muerte y supervivencia, derivadas de Accidente de trabajo o Enfermedad profesional y el Desempleo.

La base de cotización para **Contingencias comunes** se halla sumando al **salario** que ese mes perciba el trabajador la **parte proporcional de las pagas extras**.

La base de cotización para **Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales** es la base de las Contingencias comunes a la que se ha de sumar el importe de las **horas extras** que en ese mes hubiera realizado el trabajador.

En el supuesto de que no hubiese horas extras, ambas bases coincidirán.

No se considera salario a efectos de la cotización a la Seguridad Social los siguientes conceptos:

- Las dietas de viaje.
- Los productos en especie concedidos voluntariamente por las empresas.
- Las prestaciones de la Seguridad Social como, por ejemplo, por enfermedad, situaciones familiares protegidas, etc.

3.3. Asistencia sanitaria

Consiste en la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos necesarios para conservar o restablecer la salud de las personas protegidas por la Seguridad Social, así como los servicios de recuperación física y, en su caso, prótesis y ortopedia.

Tienen derecho a ella los trabajadores, sus cónyuges y parejas de hecho con un año de convivencia, ascendientes, descendientes y hermanos que convivan con ellos y a sus expensas.

El derecho a la prestación es efectivo a partir del día en que se inicia el contrato de trabajo. La persona que está en alta en una empresa tendrá derecho a que se dispense asistencia sanitaria, a él o a sus familiares, mientras dure el proceso patológico. Pero, si cesa en su puesto de trabajo sólo tendrá derecho a aquélla si ha cotizado 90 días en el año anterior a la fecha en que se puso fin a la relación laboral. Tal derecho lo conservará durante los 90 días siguientes a la extinción del contrato de trabajo. Posteriormente, sólo podrá solicitarla en caso de carecer de recursos económicos.

3.4. Incapacidad temporal

Se entiende por Incapacidad temporal la situación en la que se encuentran los trabajadores incapacitados temporalmente para prestar sus servicios en la empresa, mientras reciben asistencia sanitaria. Es una de las causas de suspensión del contrato de trabajo.

La Incapacidad temporal puede estar motivada por las siguientes **causas**:

- **Enfermedad** común o profesional.
- **Accidente**, sea o no de trabajo.

Tiene una duración máxima de 12 meses, prorrogables otros 6 cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación. Una vez transcurrido este tiempo, se examinara en el plazo máximo de 3 meses el estado del incapacitado, a efectos de calificarlo como inválido permanente.

No obstante, se podrá retrasar esta calificación cuando concurren las circunstancias siguientes:

- Que el trabajador haya agotado el período máximo de Incapacidad temporal y siga sin poder trabajar.
- Que siga precisando asistencia sanitaria.
- Que no se prevea la invalidez definitiva.

En todo caso, desde que se inicia la Incapacidad temporal hasta que se realice el examen de calificación no pueden transcurrir más de 30 meses.

La cuantía de la prestación está en función de la **base reguladora** y de la **causa** de la incapacidad:

Enfermedad común o accidente no laboral: 60% de la base reguladora entre el 4º y el 20º día a contar desde la fecha de baja, y el 75% a partir del vigésimo primero. La base reguladora será la de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la baja.

ACTIVIDAD DESARROLLADA BAJA POR ENFERMEDAD COMÚN

Un trabajador debe ser operado de una úlcera de estómago. Los médicos prevén que estará de baja unos 30 días. La base de cotización para contingencias comunes del mes anterior es de 900 euros y de 1.200 euros por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Tiene cotizados 400 días en los últimos 5 años.

¿Qué cantidad tendrá derecho a cobrar en concepto de Incapacidad temporal durante el tiempo en que esté de baja médica?

Comentario:

El trabajador podrá cobrar la prestación ya que tiene cubierto el período de cotización exigido: 180 días en los 5 años anteriores a la baja, pues se trata de una enfermedad común.

La cantidad que percibirá será la siguiente: $900 / 30 = 30$ euros. 60% de $30 = 18$ euros.

75% de $30 = 22,5$ euros.

Los 3 primeros días no tendrá derecho a percibir nada por Incapacidad temporal a cargo de la Seguridad social. No obstante, el Convenio del sector puede imponer a la empresa la obligación de pagar al trabajador una cantidad durante esos 3 días, o bien, hacerlo aquélla voluntariamente.

Del 4º día al vigésimo inclusive, el trabajador cobrará 18 euros diarios y a partir del día 21, percibirá 22,5 euros.

EJERCICIO

Don Álvaro Fernández trabaja en la cafetería Vistalegre desde hace siete años. A consecuencia de una gripe ha tenido una baja de 15 días

Calcula el importe de la prestación de incapacidad temporal que correspondería al señor Fernández, teniendo en cuenta que su base reguladora es de 36 € diarias.

Teniendo en cuenta que la incapacidad temporal deriva de una enfermedad común, la prestación de incapacidad temporal debe calcularse aplicando a la base reguladora de don Alvaro el siguiente porcentaje:

60% desde el 4º día hasta el 20º incluido

75% desde el 21º

- 1. Los tres primeros días no recibirá ninguna cantidad.*
- 2. Desde el 4º hasta el 15º, ambos incluidos, percibirá **21.60 €** cada día, es decir, en total durante el período en que don Álvaro ha estado enfermo ha debido percibir **259 €***

Como lleva 15 días se aplica el 60% a su sueldo diario

El 60% de 36 € es = 21.60 €

Los tres primeros no se cobran así que se multiplica 21.60 por 12
 $21.60 * 12 = 259 \text{ €}$

Accidente de trabajo y enfermedad profesional: 75% de la base reguladora desde el mismo día de la baja.

La base reguladora será la de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales del mes anterior.

Cuando la causa de la Incapacidad temporal es un accidente, laboral o no, o una enfermedad profesional no se exige periodo previo de cotización para percibir la prestación. Si la causa es una enfermedad común, el trabajador deberá tener cotizados 180 días en los 5 años anteriores a la fecha de la baja médica.

3.5. Maternidad

La **maternidad** es una prestación que otorga la Seguridad Social a las trabajadoras que se encuentran en alguna de las situaciones siguientes:

- **Embarazo** de la mujer trabajadora: origina una suspensión del contrato de trabajo de 16 semanas ampliables a 18 si el parto es múltiple.

Este tiempo se distribuye a elección de la trabajadora, pero al menos 6 semanas han de ser inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre utilizará esas 6 semanas. También tendrá derecho al disfrute de las 4 últimas semanas de descanso si la madre renuncia a ellas.

- **Adopción o acogimiento de menor:** su duración varía en función de la edad del niño adoptado o acogido. Si es menor de 9 meses, aquélla será de 16 semanas. Si es menor de 5 años y mayor de 9 meses, la duración será de 6 semanas.

El descanso lo podrá disfrutar el padre o la madre si ambos son trabajadores.

La prestación por maternidad consistirá en el pago de un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, que es la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior.

3.6. Invalidez permanente. Concepto y clases

Se entiende por Invalidez permanente a la situación en que se encuentra el trabajador que, después de haber seguido tratamiento médico, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves que disminuyen o anulan su capacidad para trabajar.

La Ley General de la Seguridad Social distingue 4 grados:

- Invalidez permanente **parcial** para el trabajo habitual: es aquélla que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no

inferior al 33% en el rendimiento normal de su profesión, sin impedirle realizar las tareas fundamentales de la misma.

- Invalidez permanente **total** para el trabajo habitual: es la que inhabilita al trabajador para la realización de las tareas fundamentales de su profesión u oficio.

- Invalidez permanente **absoluta**: incapacita al trabajador para todo tipo de profesión u oficio.

- **Gran invalidez**: es cuando un trabajador, afectado de invalidez permanente, requiere, además, de otra persona para llevar a cabo los actos esenciales de la vida.

Período de cotización exigido

Cuando el origen de la Invalidez es un accidente laboral o común o una enfermedad profesional no se exige período previo de cotización. Sólo habrá que acreditarla cuando sea por enfermedad común.

En este caso, los períodos de cotización exigidos son los siguientes:

- Para la **parcial** es necesario reunir 1.800 días cotizados en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal.

- Para la **total, absoluta y gran invalidez** el periodo mínimo será el siguiente:

a) Si el sujeto tiene menos de 26 años: la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante de la pensión.

b) Si el trabajador tiene cumplidos los 26 años: un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y el día en que se produjo el hecho causante. En todo caso, la Ley exige que al menos se hayan cotizado 5 años.

Cuantía de las prestaciones económicas

La cuantía de las prestaciones a las que tendrá derecho el trabajador en cada uno de los casos es la siguiente:

- **Parcial**: abono de 24 mensualidades de la base reguladora.

- **Total**: pensión mensual vitalicia equivalente al 55% de la base reguladora. Si el trabajador es mayor de 55 años dicho porcentaje será del 75%.

- **Absoluta**: pensión del 100% de la base reguladora.

- **Gran invalidez**: pensión del 100% de la base reguladora que se incrementará en un 50% destinado a remunerar a la persona que atienda al inválido.

La base reguladora, sobre la que se calcula el importe de las prestaciones se corresponderá con la de cotización por contingencias comunes o por accidentes de trabajo y enfermedad profesional, según cuál sea el origen de la invalidez.

3.7. Jubilación

Consiste en una pensión vitalicia a la que tendrá derecho el trabajador cuando, al alcanzar una determinada edad, cese en su actividad laboral y reúna los siguientes requisitos:

- Tener cubiertos 15 años de cotización, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos en los 15 años anteriores a la fecha de jubilación.
- Cesar en la actividad laboral.
- Tener cumplidos los 65 años que se irá ampliando hasta el año 2027 hasta los 67 años, si bien en ciertos casos se permite la jubilación anticipada: por reunir determinados requisitos o concurrir circunstancias especiales (reconversión industrial, trabajos penosos, etc.).

La cuantía de la pensión se determinará aplicando a la Base Reguladora un porcentaje que 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 0,19% por cada mes adicional de cotización, entre los meses 1 y 248, y un 0,18% los que rebasen el mes 248, 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.

Desde el 1-1-2013, el número de meses se está elevando progresivamente a razón de 12 meses por año, de acuerdo con la siguiente tabla que indica el número los meses computables en cada ejercicio hasta llegar a los 300 en 2022 y el divisor correspondiente:

Año	Nº. meses computables/Divisor	Años computables
2013	192 / 224	16
2014	204 / 238	17
2015	216 / 252	18
2016	228 / 266	19
2017	240 / 280	20
2018	252 / 294	21
2019	264 / 308	22
2020	276 / 322	23
2021	288 / 336	24
2022	300 / 350	25

Las bases correspondientes a los 24 meses anteriores se computarán en su valor nominal y las restantes se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de Precios al Consumo. Si existiesen meses sin cotizar se les aplicaría el Salario Mínimo Interprofesional.

3.8. Muerte y supervivencia

Cuando un trabajador o un pensionista fallecen, la Seguridad Social otorgará, según los casos, una o varias de las siguientes prestaciones:

a) **Auxilio por defunción:** tendrá derecho a él la persona que haya sufragado los gastos del sepelio. En la actualidad su importe es de 46,50 euros.

b) **Pensión de viudedad:** el beneficiario será el cónyuge superviviente, siempre que haya existido vínculo matrimonial previo.

La cuantía será del 52% de la base reguladora que con determinados requisitos puede ascender al 70%. Además se ha establecido un complemento por maternidad.

c) **Pensión de orfandad:** tendrán derecho a ella los hijos del fallecido, siempre que sean menores de 18 años o estén incapacitados para el trabajo. Se prolongará hasta los 21 años si no se ejerciese actividad lucrativa, que se alargaría hasta los 23 en el caso de que no sobreviviese ninguno de los padres. La cuantía será del 20% de la base reguladora para cada hijo. En el caso de que no haya cónyuge superviviente, el 45% que correspondería a éste- incrementará la pensión de los hijos. En ningún caso la suma de la pensión de viudedad y las de orfandad podrá superar el 100% de la base reguladora. La pensión de orfandad se extingue al cumplir el huérfano los 18 años, salvo que esté impedido para el trabajo.

Hay que recordar que si el fallecimiento ha sido debido a accidente de trabajo (AT) o enfermedad profesional (EP), *se concede, además, a cada huérfano una indemnización especial de una mensualidad de la base reguladora.*

d) **Pensión en favor de familiares:** sus beneficiarios serán parientes por consanguinidad: nietos, hermanos, padres o abuelos que reúnan los siguientes requisitos:

- Convivir con el fallecido y a sus expensas como mínimo durante los 2 años anteriores a su muerte.
- No tener derecho a otra pensión.
- 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.

La cuantía de ésta será del 20% de la base reguladora que se podrá incrementar con el 45% de la pensión de viudedad si al fallecer el trabajador o pensionista no dejase cónyuge ni hijos.

En ningún caso, el importe de las pensiones podrá superar el 100% de la base reguladora.

Cotización previa: en el caso de que el fallecido fuera pensionista no se exige período previo de cotización. Si se trata de un trabajador, deberá tener cotizados, al

menos, 500 días en los 5 años anteriores al fallecimiento si éste se produce por enfermedad común. Si es por accidente, laboral o no, o por enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.

Base reguladora: para hallar ésta, la persona con derecho a pensión deberá elegir, dentro de los 7 años anteriores al fallecimiento, 24 bases mensuales de cotización ininterrumpidas, cuya suma se dividirá por 28. El resultado de esta operación será la base reguladora. Las bases elegidas serán las de contingencias comunes o de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, según sea la causa del fallecimiento.

3.9. Desempleo. Concepto

Tiene como finalidad amparar a quienes pudiendo y queriendo trabajar pierden su empleo o ven reducida su jornada ordinaria de trabajo, al menos, en una tercera parte, siempre que su salario se reduzca en la misma proporción.

La protección por desempleo se estructura en dos niveles:

- **Nivel contributivo.** Es la llamada Prestación por desempleo. Para acceder a ella es necesario tener un período previo de cotización.
- **Nivel asistencial.** Es el Subsidio de desempleo. Tienen derecho a él las personas que han agotado la prestación y otros que no han podido acceder a ésta por no tener el período mínimo de cotización exigido. Ampara a colectivos especialmente desprotegidos: personas con cargas familiares, emigrantes, excarcelados, etcétera.

Requisitos para acceder a la prestación

- Estar afiliado y en situación de alta o asimilada al alta (ver apartado siguiente) en la Seguridad Social.
- Encontrarse en situación legal de desempleo.
- Acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar una colocación adecuada, y suscribir un compromiso de actividad (ver apartado a continuación).
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de trescientos sesenta días dentro de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar, cuando en el momento de la situación legal de desempleo se mantengan uno o varios contratos a tiempo parcial se tendrán en cuenta exclusivamente los períodos de cotización en los trabajos en los que se haya perdido el empleo, de forma temporal o definitiva, o se haya visto reducida la jornada ordinaria de trabajo. El incumplimiento por parte del empresario de las obligaciones de afiliación, alta y cotización no impide que el trabajador obtenga su prestación por desempleo, y por ello la Entidad Gestora abonará las prestaciones sin perjuicio de las acciones que adopte contra la empresa infractora y la responsabilidad que corresponda a ésta por las prestaciones reconocidas.
- No haber cumplido la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tuviera derecho a ella por falta de acreditación del período de cotización requerido o se trate de supuestos de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada autorizados por resolución administrativa.
- No estar incluido en alguna de las causas de incompatibilidad.

Duración de la prestación

La duración estará en función del tiempo que se haya cotizado en los 6 años anteriores a la fecha en que se extinga la relación laboral.

Se hallará de acuerdo con la siguiente escala:

Período de cotización (en días)	Período de prestación (en días)
Desde 360 hasta 539	120
Desde 540 hasta 719	180
Desde 720 hasta 899	240
Desde 900 hasta 1.079	300
Desde 1.080 hasta 1.259	360
Desde 1.260 hasta 1.439	420
Desde 1.440 hasta 1.619	480
Desde 1.620 hasta 1.799	540
Desde 1.800 hasta 1.979	600
Desde 1.980 hasta 2.159	660
Desde 2.160 en adelante	720

Es muy importante tener en cuenta que la obtención de una prestación de desempleo con arreglo a un determinado período cotizado hace que éste no pueda ya ser computado a la hora de solicitar una nueva prestación.

Por ejemplo: Una empresa despide de forma improcedente a un trabajador que tiene 1.200 días cotizados en los 6 años anteriores al despido. Se le concede al trabajador la prestación por un período de 360 días.

Al finalizar ésta, suscribe un contrato de interinidad de 2 años, al término de los cuales está nuevamente en desempleo. A la hora de solicitar la nueva prestación sólo se le tendrán en cuenta estos dos últimos años, porque los otros 1.200 días ya le fueron computados en la anterior prestación.

La suspensión del pago de la prestación es posible cuando se dé alguna de las causas señaladas en la Ley. El abono se reanudará cuando haya finalizado aquélla. Ejemplo: prisión, sanción, trabajo por cuenta ajena por un tiempo inferior a 12 meses. En este último caso, el período cotizado servirá para el cálculo de la siguiente prestación de desempleo.

Cuantía de la prestación

Está en función de la base reguladora que tenga el trabajador. La base reguladora será el promedio de las Bases de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, excluida la retribución por horas extraordinarias, por las que se haya cotizado durante los últimos 180 días precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

La base reguladora diaria sobre la que se calcula la cuantía de la prestación contributiva de los trabajadores que acreditan los últimos 180 días cotizados en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social será la base de cotización de la última jornada realizada.

En el supuesto de que los últimos 180 días indicados correspondan a jornadas reales en el Régimen Especial Agrario y en otros regímenes de la Seguridad Social, la base reguladora de la prestación contributiva se calculará dividiendo por 180 la suma de las bases de cotización por la contingencia de desempleo de ese número de días y, para ello, la base de cotización de la última jornada real realizada por el trabajador se multiplica por el número de jornadas reales incluidas en el período indicado.

El importe a percibir será:

Durante los 180 primeros días, el 70 por 100 de la base reguladora.

A partir del día 181, el 50 por 100 de la base reguladora, cuando el derecho a la prestación nazca después del 14 de julio de 2012.

Los importes así calculados no podrán ser superiores al tope máximo ni inferiores al tope mínimo establecidos.

Tope mínimo de la prestación:

Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo, el 80 por 100 del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante IPREM) mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho incrementado en una sexta parte.

Cuando el trabajador tenga al menos un hijo a su cargo, el 107 por 100 del IPREM mensual, incrementado en una sexta parte.

Tope máximo de la prestación:

Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo, el 175 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

Con hijos menores de 26 años a su cargo:

Con un hijo, el 200 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

Con dos o más hijos, el 225 por 100 del IPREM mensual vigente en el momento de nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial o a tiempo completo, el tope máximo y mínimo de la prestación se calculará teniendo en cuenta el IPREM calculado en función del promedio de las horas trabajadas durante el período de los últimos 180 días, ponderándose tal promedio en relación con los días en cada empleo a tiempo parcial o completo durante dicho período.

A efectos de calcular las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo se consideran a cargo los hijos menores de 26 años o mayores con una incapacidad en grado igual o superior al 33 por 100 que carezcan de rentas iguales o

superiores al SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias y convivan con el interesado.

No será necesaria la convivencia cuando el beneficiario declare que está obligado en virtud de convenio o resolución judicial al pago de pensión de alimentos o que sostiene económicamente al hijo.

Se presume que carecen de rentas los hijos que no realizan trabajo por cuenta propia o cuenta ajena con retribución inferior a la cuantía indicada. Siempre que la Entidad Gestora lo requiera el solicitante deberá acreditar documentalmente que los hijos declarados a cargo no obtienen ingresos de otras fuentes.

Durante la percepción de la prestación la cuantía mínima o máxima del derecho se adaptará a las posibles variaciones de hijos a cargo del beneficiario.

ACTIVIDAD DESARROLLADA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

Un trabajador en situación legal de desempleo tiene cotizados 1.200 días. La base reguladora para la prestación es de 800 euros. Calcula la duración y cuantía de la prestación.

Comentario:

Consultando la escala de la duración de la prestación se observa que de 1.080 a 1.259 días de cotización corresponden 360 de prestación.

El trabajador tendrá derecho a cobrar durante los 180 primeros días el 70% de la base reguladora y el 50% a partir del día 181, siempre que las cantidades a percibir estén comprendidas entre los límites mínimo y máximo establecidos.

Por lo tanto, el I.N.E.M. le abonará:

- 70% de 800 euros. = 560 euros. durante los 180 primeros días.
- 50% de 800 euros. = 400 euros. a partir del día 181.

(NOTA FINAL: TIENES QUE TENER EN CUENTA QUE TODOS ESTOS DATOS PUEDEN CAMBIAR A LO LARGO DEL TIEMPO. SI QUIERES PROFUNDIZAR MÁS O TENER LOS DATOS ACTUALIZADOS CONSULTA LAS PÁGINAS WEB DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL)