



SEMANA: 12

TEMAS: 38 y 39

MATERIAL ELABORADO POR: Carmen Martínez

INDICE: COTIZACIONES Y PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

- Ejercicio 1.** Incapacidad temporal de una trabajadora a tiempo completo por enfermedad común
- Ejercicio 2.** Incapacidad temporal de un trabajador a tiempo completo por accidente laboral
- Ejercicio 3.** Incapacidad temporal de una trabajadora a jornada completa por accidente no laboral el mismo mes que es dada de alta en la empresa
- Ejercicio 4.** Incapacidad temporal por enfermedad común de un trabajador el mes siguiente de su contratación
- Ejercicio 5.** Incapacidad temporal de un trabajador a jornada completa por enfermedad profesional que realizó horas extraordinarias el año anterior
- Ejercicio 6.** Incapacidad temporal de un trabajador a tiempo parcial por enfermedad común.
- Ejercicio 7.** Intercurrencia de incapacidad temporal por contingencias comunes y desempleo
- Ejercicio 8.** Intercurrencia de incapacidad temporal por contingencias profesionales y desempleo
- Ejercicio 9.** Suspensión por riesgo durante el embarazo de una trabajadora con retribución mensual
- Ejercicio 10.** Nacimiento de hijo y riesgo durante la lactancia de una trabajadora con jornada reducida por cuidado de familiares
- Ejercicio 11.** Nacimiento y cuidado de menor de trabajadores con retribución diaria y mensual
- Ejercicio 12.** Intercurrencia de nacimiento y cuidado de menor y situación legal de desempleo.
- Ejercicio 13.** Nacimiento y cuidado de menor de una trabajadora a tiempo parcial
- Ejercicio 14.** Nacimiento y cuidado de menor por adoptantes
- Ejercicio 15.** Cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave
- Ejercicio 16.** Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.
- Ejercicio 17.** Incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo
- Ejercicio 18.** Incapacidad permanente total derivada de enfermedad común
- Ejercicio 19.** Incapacidad permanente absoluta (IPA) derivada de accidente laboral
- Ejercicio 20.** Gran Invalidez derivada de accidente no laboral en situación de alta.
- Ejercicio 21.** Jubilación
- Ejercicio 22.** Prestaciones por muerte y supervivencia
- Ejercicio 23.** Desempleo contributivo total
- Ejercicio 24.** Desempleo contributivo parcial
- Ejercicio 25.** Subsidio por desempleo. Nivel asistencial
- Ejercicio 26.** Incapacidad temporal de una trabajadora contratada para la formación y el aprendizaje
- Ejercicio 27.** Incapacidad temporal de un trabajador contratado como becario investigador para la formación y el aprendizaje.
- Ejercicio 28.** Pluriempleo de un trabajador por cuenta ajena.
- Ejercicio 29.** Permiso no retribuido de un trabajador por cuenta ajena.
- Ejercicio 30.** Huelga legal de un trabajador por cuenta ajena.

INCAPACIDAD TEMPORAL

HECHOS CAUSANTES

PERIODO DE COTIZACIÓN

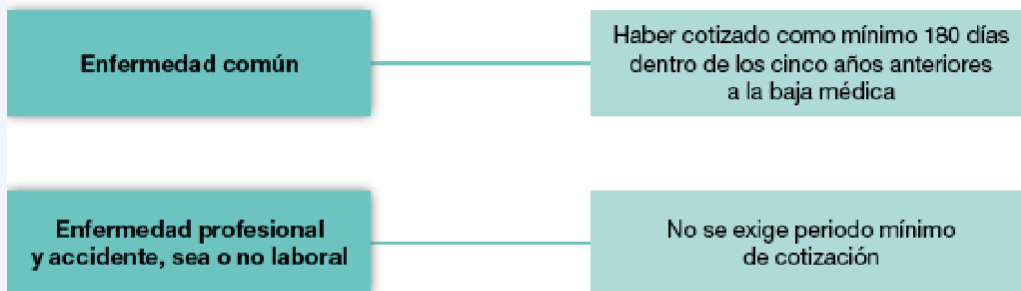


Fig. 4.3. Periodo de cotización para ser beneficiario de la prestación por IT.

Prestación por enfermedad común o accidente no laboral	
Días: 1.º, 2.º, 3.º	No se cobra prestación
Días: 4.º al 20.º (17 días)	60% de la base reguladora A cargo del empresario: 4.º al 15.º día (12 días)
	A cargo del INSS: 16.º al 20.º día (cinco días)
Días: 21 a 18 meses	75% de la base reguladora A cargo del INSS
Prestación por enfermedad profesional o accidente laboral. 75% de la base reguladora desde el día siguiente a la baja. A cargo del INSS o de la mutua.	

Tabla 4.2. Cuantía de la prestación en situación de IT.

Contingencia determinante	Base reguladora y Base de cotización
Enfermedad común (EC) Accidente no laboral (AC)	$BR \text{ diaria} = \frac{\text{BCC mes anterior}}{30 \text{ (GC 1º a 7º)} // 28,29,30 \text{ o } 31 \text{ (GC 8º a 11º)}} = BC$
Enfermedad profesional (EP) Accidente de trabajo (AT)	$BR \text{ diaria} = \frac{[\text{BCP mes anterior} - \text{horas extras}] + [\text{Horas extras año anterior} / 12]}{30 \text{ (GC 1º a 7º)}} = BC$ $BR \text{ diaria} = \frac{\text{BCP mes anterior} - \text{horas extras}}{28,29,30 \text{ o } 31 \text{ (GC 8º a 11º)}} + \frac{\text{Horas extras año anterior}}{365 \text{ (GC 8º a 11º)}} = BC$
Trabajadores a tiempo parcial: contingencias comunes y profesionales	$BR \text{ diaria} = \frac{\text{BCC / BCP hasta 3 meses anteriores}}{\text{días naturales del periodo cotizado}} = BC$





NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

Situación protegida	Periodo de cotización	Prestación y cotización
Nacimiento	Menor de 21 años: No se exige cotización previa	<u>Subsidio:</u> 100% BR
Adopción	Entre 21 y 26 años: - 90 días en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento, o - 180 días en toda la vida laboral	BR = BR de IT por contingencias comunes
Guarda con fines de adopción		<u>Cotización:</u> BCC y BCP = BC de IT
Acogimiento familiar	Mayor de 26 años: -180 días en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento, o - 360 días en toda la vida laboral	
	Sin cotización previa	Subsidio:100 IPREM durante 6 semanas (42 días)

SUSPENSIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA

Situación protegida	Periodo de cotización	Prestación y cotización
Suspensión por riesgo durante el embarazo	No se exige cotización previa	<u>Subsidio:</u> 100% BR BR = BR de IT contingencias profesionales
Suspensión por riesgo durante la lactancia		<u>Cotización:</u> BCC y BCP = BC de IT

CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE

Situación protegida	Periodo de cotización	Prestación y cotización
Reducción de la jornada de trabajo en 30 minutos para el cuidado del lactante desde los 9 a los 12 meses de edad	Igual que para el nacimiento y cuidado del menor	<u>Subsidio</u> 100% BR proporcional a la reducción de la jornada BR = BR de IT contingencias comunes <u>Cotización:</u> BCC y BCP = BC de IT

CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE

Situación protegida	Periodo de cotización	Prestación y cotización
Reducción de la jornada de trabajo de al menos un 50 % para el cuidado del menor a cargo afectado por cáncer o enfermedad grave	Igual que para el nacimiento y cuidado del menor	<u>Subsidio:</u> 100% BR proporcional a la reducción de la jornada BR = BR de IT contingencias profesionales <u>Cotización:</u> BCC y BCP = BC de IT

INCAPACIDAD PERMANENTE

La incapacidad permanente (IP) se califica con los distintos grados que aparecen en la Tabla 4.4.

	Grados de incapacidad	Requisitos	Prestación
Incapacidad permanente parcial	Para la profesión habitual. Es la que produce al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento normal de su profesión habitual, sin impedir la realización de las tareas fundamentales de la misma.	<ul style="list-style-type: none"> Afiliación y alta o situación asimilada al alta. Periodo de cotización exigido: 1 800 días en los diez últimos años cuando se deriva de una enfermedad común. En el resto de casos no se exige cotización previa. Si fuese menor de 21 años, se exige la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y la de extinción de la IT. 	Indemnización equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora de la prestación de IT.
Incapacidad permanente total	Inhabilita al trabajador para la realización de las tareas fundamentales de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otras distintas.	<ul style="list-style-type: none"> Afiliación y alta o situación asimilada al alta. Periodo de cotización exigido en caso de IP por enfermedad común: <ul style="list-style-type: none"> Menor de 31 años: 1/3 del tiempo entre la fecha en que cumplió los 16 años y la fecha del hecho causante. Igual o mayor de 31 años: un cuarto de tiempo transcurrido desde que se han cumplido los 20 años y la fecha del hecho causante, con un mínimo de cinco años. 	Pensión vitalicia de un 55% de la BR, que se incrementa en un 20% si se trata de una IP calificada (más de 55 años sin empleo). Puede ser sustituida por una indemnización cuando el sujeto es menor de 60 años.
Incapacidad permanente absoluta	Impide al trabajador el ejercicio de todo tipo de profesión u oficio.	<ul style="list-style-type: none"> Afiliación y alta o situación asimilada al alta. Este requisito no es necesario cuando la IP deriva de una contingencia común y el trabajador ha cotizado un mínimo de 15 años. Periodo de cotización exigido: si la IP deriva de enfermedad común, el mismo que en la incapacidad permanente total. 	Pensión vitalicia: 100% de la BR.
Gran invalidez	Situación en la que se halla un trabajador afectado por una incapacidad absoluta, y que necesita de la asistencia de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida (comer, desplazarse, vestirse).	Los mismos que en la incapacidad permanente total.	Pensión vitalicia: 100% de la BR, incrementado con un complemento que no puede ser inferior al 45% de la pensión.

Tabla 4.4. Prestaciones por incapacidad permanente.

Situación protegida		Base reguladora
Incapacidad permanente parcial (IPP)		BR = BR del subsidio de IT del que deriva la IPP.
Incapacidad permanente total	Enfermedad común	Trabajador mayor de 52 años: BCC 96 meses $BR = \frac{\text{BCC}}{112} \times \% \text{ de pensión de jubilación}$
		Trabajador menor de 52 años: BCC (periodo < 96 meses) $BR = \frac{\text{BCC}}{\text{Nº meses cotizados}} \times 1,1666$
Incapacidad permanente absoluta	Accidente común	Trabajador en alta: BCC 24 meses (7 años anteriores) $BR = \frac{\text{BCC}}{28}$
		Trabajador sin alta: BCC 96 meses $BR = \frac{\text{BCC}}{112}$
Gran invalidez	AT y EP	$BR = \frac{\text{Salario real anual}^*}{12 \text{ meses}}$

*Salario real anual: Sueldo día x 365 días + Pagas extraordinarias (valor anual) + Paga de beneficios: el importe percibido el año anterior + Pluses y demás complementos salariales: se suman y se divide por el número de días efectivamente trabajados y el cociente se multiplica por 273, salvo que el nº de días laborales efectivos sea menor, en cuyo caso se aplicará el multiplicador que corresponda, obteniéndose así el importe total anual.



Caso Práctico

DESEMPLEO CONTRIBUTIVO 2019



SITUACIÓN PROTEGIDA	Desempleo total temporal (suspensión contrato) o definitivo (extinción del contrato). Desempleo parcial (reducción de jornada y salario entre un 10% y un 70%)																										
PERIODO DE COTIZACIÓN	360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo																										
BASE REGULADORA	BR = Promedio de las bases de cotización por desempleo de los últimos 180 días trabajados precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar. No se computan las retribuciones percibidas en concepto de horas extraordinarias.																										
CUANTÍA	180 primeros días	70 % BR																									
	Resto de la prestación	50 % BR																									
TOPES (IPREM Incrementado en 1/6 parte)	MINIMO	Con hijos a cargo	107 % IPREM 671,40																								
		Sin hijos a cargo	80 % IPREM 501,98																								
	MAXIMO	Sin hijos a cargo	175 % IPREM 1.098,09																								
		1 hijo a cargo	200 % IPREM 1.254,96																								
		2 hijos o más a cargo	225 % IPREM 1.411,83																								
PÉRDIDA DE UN TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	El tope máximo y mínimo de la prestación se calculará aplicando a los topes máximos y mínimos establecidos el mismo porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la habitual de la empresa.																										
Retención para IRPF y cotización durante la prestación por desempleo	IRPF	Según la normativa fiscal de aplicación y el importe de la cuantía de la prestación por desempleo en el año.																									
	SEGURIDAD SOCIAL	La cuota del trabajador es el resultado de aplicar el 4,7% a la base reguladora de la prestación por desempleo.																									
DURACIÓN	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Días de cotización</th> <th>Días de prestación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>de 360 a 539</td> <td>120 (4 meses)</td> </tr> <tr> <td>de 540 a 719</td> <td>180 (6 meses)</td> </tr> <tr> <td>de 720 a 899</td> <td>240 (8 meses)</td> </tr> <tr> <td>de 900 a 1079</td> <td>300 (10 meses)</td> </tr> <tr> <td>de 1080 a 1259</td> <td>360 (12 meses)</td> </tr> <tr> <td>de 1260 a 1439</td> <td>420 (14 meses)</td> </tr> <tr> <td>de 1440 a 1619</td> <td>480 (16 meses)</td> </tr> <tr> <td>de 1620 a 1799</td> <td>540 (18 meses)</td> </tr> <tr> <td>de 1800 a 1979</td> <td>600 (20 meses)</td> </tr> <tr> <td>de 1980 a 2159</td> <td>660 (22 meses)</td> </tr> <tr> <td>desde 2160</td> <td>720 (24 meses)</td> </tr> </tbody> </table>			Días de cotización	Días de prestación	de 360 a 539	120 (4 meses)	de 540 a 719	180 (6 meses)	de 720 a 899	240 (8 meses)	de 900 a 1079	300 (10 meses)	de 1080 a 1259	360 (12 meses)	de 1260 a 1439	420 (14 meses)	de 1440 a 1619	480 (16 meses)	de 1620 a 1799	540 (18 meses)	de 1800 a 1979	600 (20 meses)	de 1980 a 2159	660 (22 meses)	desde 2160	720 (24 meses)
Días de cotización	Días de prestación																										
de 360 a 539	120 (4 meses)																										
de 540 a 719	180 (6 meses)																										
de 720 a 899	240 (8 meses)																										
de 900 a 1079	300 (10 meses)																										
de 1080 a 1259	360 (12 meses)																										
de 1260 a 1439	420 (14 meses)																										
de 1440 a 1619	480 (16 meses)																										
de 1620 a 1799	540 (18 meses)																										
de 1800 a 1979	600 (20 meses)																										
de 1980 a 2159	660 (22 meses)																										
desde 2160	720 (24 meses)																										
COTIZACIÓN	BC = Promedio de las BCC de los últimos 180 días trabajados precedentes a la situación legal de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar.																										

DESEMPLEO NO CONTRIBUTIVO

TIPO DE SUBSIDIO	DURACIÓN	PRESTACIÓN Y COTIZACIÓN
Agotamiento de prestación contributiva Con responsabilidades familiares - Menor de 45 años agota 4/ 6 o más meses de prestación - Mayor de 45 años agota 4/6 o más meses de prestación Sin responsabilidades familiares Mayor de 45 años	18/24 meses 24/30 meses 6 meses	Subsidio: 80% IPREM Proporcional al nº de horas del último contrato si se perdió un trabajo a tiempo parcial
- Emigrantes retornados - Liberados de prisión - Trabajadores tras revisión de expediente de invalidez	18 meses	Cotización por jubilación:
Haber cotizado 3, 4 o 5 meses Con responsabilidades familiares	3,4 o 5 meses	-Mayores de 52 años, a cargo del SEPE: BC = 125 % del tope mínimo de cotización
Haber cotizado 6 meses Sin responsabilidades familiares Con responsabilidades familiares	6 meses 21 meses	- Trabajadores fijos discontinuos menor de 52 años que acrediten 180 días o más de cotización
Mayores de 55 años	Hasta que alcance la edad de jubilación	- Trabajadores fijos discontinuos menor de 52 años que acrediten 180 días o más de cotización
Trabajadores fijos discontinuos	Igual al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud	BC = tope mínimo de cotización



Caso Práctico

Preparadores de oposiciones

Caso Práctico



JUBILACIÓN

Situación protegida		Periodo de cotización	Prestación																																	
Cese total o parcial en el trabajo al cumplir la edad de jubilación		15 años de los que 2 deben haber sido cotizados dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante	Pensión vitalicia: BR x % que corresponda por años cotizados <table border="1"> <thead> <tr> <th>Periodo</th> <th>Base de cálculo</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2013</td><td>192/224</td></tr> <tr><td>2014</td><td>204/238</td></tr> <tr><td>2015</td><td>216/252</td></tr> <tr><td>2016</td><td>228/266</td></tr> <tr><td>2017</td><td>240/280</td></tr> <tr><td>2018</td><td>252/294</td></tr> <tr><td>2019</td><td>264/308</td></tr> <tr><td>2020</td><td>276/322</td></tr> <tr><td>2021</td><td>288/336</td></tr> <tr><td>2022</td><td>300/350</td></tr> </tbody> </table>	Periodo	Base de cálculo	2013	192/224	2014	204/238	2015	216/252	2016	228/266	2017	240/280	2018	252/294	2019	264/308	2020	276/322	2021	288/336	2022	300/350											
Periodo	Base de cálculo																																			
2013	192/224																																			
2014	204/238																																			
2015	216/252																																			
2016	228/266																																			
2017	240/280																																			
2018	252/294																																			
2019	264/308																																			
2020	276/322																																			
2021	288/336																																			
2022	300/350																																			
<table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="2">Transitoriedad de la edad legal de jubilación</th> </tr> <tr> <th>Año</th> <th>Edad</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>2013</td><td>65 años y 1 mes</td></tr> <tr><td>2014</td><td>65 años y 2 meses</td></tr> <tr><td>2015</td><td>65 años y 3 meses</td></tr> <tr><td>2016</td><td>65 años y 4 meses</td></tr> <tr><td>2017</td><td>65 años y 5 meses</td></tr> <tr><td>2018</td><td>65 años y 6 meses</td></tr> <tr><td>2019</td><td>65 años y 8 meses</td></tr> <tr><td>2020</td><td>65 años y 10 meses</td></tr> <tr><td>2021</td><td>66 años</td></tr> <tr><td>2022</td><td>66 años y 2 meses</td></tr> <tr><td>2023</td><td>66 años y 4 meses</td></tr> <tr><td>2024</td><td>66 años y 6 meses</td></tr> <tr><td>2025</td><td>66 años y 8 meses</td></tr> <tr><td>2026</td><td>66 años y 10 meses</td></tr> <tr><td>2027</td><td>67 años</td></tr> </tbody> </table>		Transitoriedad de la edad legal de jubilación		Año	Edad	2013	65 años y 1 mes	2014	65 años y 2 meses	2015	65 años y 3 meses	2016	65 años y 4 meses	2017	65 años y 5 meses	2018	65 años y 6 meses	2019	65 años y 8 meses	2020	65 años y 10 meses	2021	66 años	2022	66 años y 2 meses	2023	66 años y 4 meses	2024	66 años y 6 meses	2025	66 años y 8 meses	2026	66 años y 10 meses	2027	67 años	
Transitoriedad de la edad legal de jubilación																																				
Año	Edad																																			
2013	65 años y 1 mes																																			
2014	65 años y 2 meses																																			
2015	65 años y 3 meses																																			
2016	65 años y 4 meses																																			
2017	65 años y 5 meses																																			
2018	65 años y 6 meses																																			
2019	65 años y 8 meses																																			
2020	65 años y 10 meses																																			
2021	66 años																																			
2022	66 años y 2 meses																																			
2023	66 años y 4 meses																																			
2024	66 años y 6 meses																																			
2025	66 años y 8 meses																																			
2026	66 años y 10 meses																																			
2027	67 años																																			

Tabla 4.9. Transitoriedad de la edad para poder acceder a la jubilación.

Tabla 4.10. Base reguladora de la pensión de jubilación.

Porcentaje aplicable a la BR de la pensión para quien se acoja a la legislación posterior a 1-1-2013

Periodo transitorio	Meses cotizados	Porcentaje de pensión
De 2013 a 2019	180 meses (15 años)	50,00%
	+ 163 meses · 0,21%	34,23%
	+ 83 meses · 0,19%	15,77%
TOTALES	426 meses (35,5 años)	100,00 %
De 2020 a 2022	180 meses (15 años)	50,00%
	+ 106 meses · 0,21%	22,26%
	+ 146 meses · 0,19%	27,74%
TOTALES	432 meses (36 años)	100,00 %
De 2023 a 2026	180 meses (15 años)	50,00%
	+ 49 meses · 0,21%	10,29%
	+ 209 meses · 0,19%	39,71%
TOTALES	438 meses (36,5 años)	100,00 %
A partir de año 2027	180 meses (15 años)	50,00%
	+ 248 meses · 0,19%	47,12%
	+ 16 meses · 0,19%	2,88%
TOTALES	444 meses (37 años)	100 %

Tabla 4.11. Porcentaje de pensión según el tiempo trabajado.

MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Situación protegida	Periodo de cotización	Prestación
Viudedad Orfandad Familiars a cargo	<u>Enfermedad común</u> 500 días dentro de los 5 años anteriores al fallecimiento	Pensión viudedad: BR x 52% / 60% /70% Pensión orfandad: BR x 20% Pensión a favor de familiares: BR x 20% <u>Sujeto causante pensionista:</u> BR = BR pensión del causante <u>Sujeto causante en alta:</u> BCC 24 meses (15 años) BR = ----- 28
	<u>Accidente común</u> No exige periodo de carencia	<u>Sujeto causante en alta:</u> Salario real anual BR = ----- 12 meses Indemnización: BR x nº meses correspondientes
	<u>AT o EP</u> No exige periodo de carencia	Indemnización: BR x nº meses correspondientes
Auxilio por defunción	No exige periodo de carencia	Cantidad: 46,50 euros



Caso Práctico

Preparadores de oposiciones

Caso Práctico



TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL
Coeficiente de parcialidad para calcular los periodos mínimos de cotización

Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto, regula el sistema de cómputo de las cotizaciones del trabajo a tiempo parcial a efectos del acceso a las prestaciones de la Seguridad Social.

El coeficiente permite calcular el periodo mínimo de cotización exigible al trabajador a tiempo parcial para poder acceder a las prestaciones que exigen periodo de carencia.

PROCEDIMIENTO:

1.- Calcular el coeficiente de parcialidad.

Está determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, y se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computable para el acceso a las prestaciones.

EJEMPLO: Una trabajadora con 32 años de edad, ha estado contratada con un contrato a tiempo parcial, trabajando el 50% de la jornada habitual en la empresa. Tiene cotizados 420 días a tiempo parcial y 680 días a tiempo completo en su vida laboral.

Días en alta a tiempo parcial	Coeficiente de parcialidad	Días teóricos cotizados respecto de los días trabajados a tiempo parcial
420	50%	210

Total días cotizados = 210 + 680 = 890

2.- Calcular el coeficiente global de parcialidad (CGP).

Es el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador.

$$\text{CGP} = \frac{\text{Número de días trabajados y cotizados}}{\text{Nº total de días en alta}} = \%$$

EJEMPLO: en caso de hallarse la trabajadora en situación de IT, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años. Pero si se trata del subsidio por nacimiento y cuidado de menores, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

$$\text{CGP} = \frac{890 \text{ de días trabajados y cotizados}}{\text{días en alta } 1.100 (680 + 420)} = 0,81$$



3.- Periodo mínimo de cotización exigido.

El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas, será el resultado de aplicar al período de carencia regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad calculado.

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible.

El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

EJEMPLO: suponiendo que la trabajadora da a luz a un hijo y solicita el subsidio de maternidad, hay que comprobar si cumple el periodo de carencia exigido para mayores de 26 años: 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

A los 180 días hay que aplicarle el coeficiente global de parcialidad = 0,81%

$180 \times 0,81 = 145,8$ días dentro de los 7 años anteriores al hecho causante de la maternidad.

La trabajadora reúne el periodo porque ha cotizado más de 145,8 días en su vida laboral, concretamente 890 días cotizados.

La STC (Pleno) núm. 91/2019, de 3 de julio, ha declarado con efectos de 12 de agosto de 2019, la inconstitucionalidad y nulidad de la norma reguladora de la cuantía de la pensión de jubilación para los trabajadores a tiempo parcial, en concreto, la aplicación del denominado "coeficiente de parcialidad", por considerar que vulnera el principio de igualdad y constituye una discriminación indirecta por razón de sexo, lesionando el art. 14 CE.

El TC declara inconstitucional y nulo el inciso "de jubilación y" recogido en el párrafo primero de la regla tercera, letra c), de la D. 7ª, apartado 1, de la LGSS.94, en redacción dada al precepto por el artículo 5.2 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto. La inconstitucionalidad es declarada únicamente sobre la remisión que esta norma (bases reguladoras) realiza en relación con la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación, al párrafo segundo de la letra a) de la regla segunda (período de cotización) de la mencionada DA (actual art. 248.3 TRSS), por lo que no se extiende a las pensiones de incapacidad permanente.

EJERCICIOS PRÁCTICOS**Ejercicio 1. Incapacidad temporal de una trabajadora a tiempo completo por enfermedad común**

Una trabajadora afiliada a la Seguridad Social y en alta en la empresa desde el 1 de noviembre de 2006 con contrato indefinido, desde hace cuatro años disfruta de una reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años del 30% de la jornada.

La trabajadora es dada de baja el 2 de abril de 2019 por enfermedad común y recibe el alta el día 30 de junio de 2019.

Su base de cotización de contingencias comunes y profesionales del mes de mayo es de 1.100 € y pertenece al grupo 1º de cotización. Su base de cotización a jornada completa es de 1.572€.

Cuestiones:

1. Indica si tiene derecho a la prestación económica por incapacidad temporal, y calcula la cuantía de la prestación indicando a cargo de quién corre el pago de la misma.
2. Calcula la base de cotización y cuotas del trabajador del mes de mayo.

SOLUCIÓN:

Reconocimiento: tiene derecho al concurrir los requisitos para tener derecho a la prestación:

- a) Se ha producido la enfermedad común (EC) que es uno de los hechos causantes que dan lugar a protección por incapacidad temporal (IT).
- b) Está afiliada, en situación de alta y recibiendo asistencia sanitaria.
- c) Tiene cotizados 180 días en los últimos cinco años, ya que está dada de alta en la empresa desde 2006, que es el periodo exigido al tratarse de una EC.

Prestación: consiste en un subsidio que se abona desde el 4º día de la baja por ser una EC hasta el día del alta, calculado sobre una base reguladora (BR) que es igual a la BCC del mes anterior

Resulta de aplicación el artículo 237 TRSS, según el cual las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del TRET, se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y la lactancia e IT.

En este caso el subsidio se calculará con la base de cotización resultante de la reducción de jornada al haber transcurrido más de dos años desde que solicitó la reducción.

BR diaria = BCC mes anterior 1.100 € / 30 días (GC 1º retribución mensual) = 36,67 €/día

BR diaria = 36,67 €/día

Cuantía: el periodo en IT será desde el 2 de abril al 30 de junio = 90 días.

- Los tres primeros días (2,3 y 4 abril) no están subsidiados, salvo mejora.
- Del 4º al 15º (12 días del 5 al 16 de abril) el 60% de 36,67 = 22 € x 12 días = 264 € a cargo de la empresa.





- Del 16º al 20º (5 días del 17 al 21 de abril) el 60% de 36,67 = 22 x 5 días = 110 € a cargo de la entidad gestora (INSS o Mutua colaboradora).
- Del 21º hasta el día del alta (70 días del 22 de abril al 30 de junio): el 75% de 36,67 = 27,50 x 70 días = 1.925 € a cargo de la entidad gestora (INSS o Mutua colaboradora).

Entidad pagadora: será la que corresponda en cada tramo temporal, como ya hemos indicado. No obstante, el pago directo del subsidio lo realizará delegadamente la empresa en virtud del principio de colaboración obligatoria en materia de IT, resarcándose posteriormente de las cantidades satisfechas al descontarlas del importe de las liquidaciones que ha de efectuar para el ingreso de las cuotas de la SS que correspondan al mismo periodo que la prestación satisfecha por delegación. En este caso se verificará en las liquidaciones correspondientes a los meses que se paga la prestación.

Cotización: durante esta situación subsiste la obligación de cotizar estando vigente el contrato, conforme a las reglas contenidas en la Orden de cotización.

- ▶ **BC contingencias comunes (BCC):** BCC del mes anterior al inicio del descanso (marzo)

$BCC = 1.100 \text{ €} / 30 \text{ días (retribución mensual)} = 36,67 \text{ €/día}$, cantidad comprendida entre la base máxima (4.070,10) y la mínima (1.466,40) del GC 1º vigentes.

$$\text{BCC mayo} \blacktriangleright 36,67 \times 30 \text{ días} = 1.100 \text{ €}$$

- ▶ **BC contingencias profesionales (BCP):** BCP del mes anterior al inicio del descanso menos horas extras más el promedio de horas extras del año anterior (horas extras del año anterior / 12), como no consta que haya realizado horas extras en marzo, ni en el año anterior, su base será la siguiente:

$BCP = 1.100 \text{ €} / 30 \text{ días (retribución mensual)} = 36,67 \text{ €/día}$, cantidad comprendida entre el tope máximo (4.070,10) y el mínimo (1.050) vigentes.

$$\text{BCP mayo} \blacktriangleright 36,67 \times 30 \text{ días} = 1.100 \text{ €}$$

Cuotas:

Contingencias comunes: 4,7% de 1.100 = 51,70 €

Desempleo: 1,55% de 1.100 = 17,05 €

Formación profesional: 0,1% de 1.100 = 1,10 €



Ejercicio 2. Incapacidad temporal de un trabajador a tiempo completo por accidente laboral

Un trabajador, de 48 años de edad, fue contratado por tiempo indefinido, afiliado y dado de alta en la Seguridad Social a jornada completa en el mes de abril de 1996 por la empresa, siendo incluido en el grupo de cotización 8º.

El 9 de marzo de 2019 sufrió un accidente en su puesto de trabajo que le ha mantenido de baja, recibiendo asistencia sanitaria, hasta el día 30 de septiembre de 2019.

La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior a la baja es de 2.590€ €, en la que se incluyen 330 € de horas extras. En el año anterior a la baja recibió 2.890 € en concepto de horas extras.

Cuestiones:

1. Indica si tiene derecho a la prestación económica por incapacidad temporal, y calcula la cuantía de la prestación indicando a cargo de quién corre el pago de la misma.
2. Calcula la base de cotización y cuotas del trabajador del mes de mayo.

SOLUCIÓN:

Reconocimiento: si tiene derecho al subsidio por IT al concurrir los requisitos legales para tener derecho a la prestación:

- a) Se ha producido el hecho causante de una de las situaciones protegidas por la S. Social denominada incapacidad temporal (IT).
- b) El trabajador está afiliado, en situación de alta y recibiendo asistencia sanitaria.
- c) No se exige que acredite un periodo previo de cotización por ser la contingencia determinante un accidente de trabajo.

Prestación: consiste en un subsidio que se abona desde el día siguiente al de la baja, por tratarse de un accidente laboral, hasta el día del alta por curación, calculado sobre la siguiente base reguladora.

$$BR = \frac{\text{BCP mes anterior - horas extras}}{28, 29, 30 \text{ o } 31 \text{ (salario diario)}} + \frac{\text{Base horas extras del año anterior}}{365 \text{ (salario diario)}} =$$

$$BR = \frac{2.590 - 330}{28 \text{ días (febrero)}^1} + \frac{2.890}{365} = 80,71 + 7,92 = 88,63 \text{ € / día}$$

BR diaria: 88, 63 €

Cuantía: el periodo subsidiado será desde el 10 de marzo (la empresa abona el salario del 9 de marzo, día de la baja) al 30 de septiembre (día del alta médica) = 205 días.

La cuantía será: 88,63 x 75% = 66,47 x 205 días = 13.626,35 €.

Entidad pagadora: será abonado mensualmente por la entidad aseguradora con la que se haya formalizado la cobertura de las contingencias profesionales (INSS o una Mutua colaboradora). Si bien el pago del subsidio lo realizará delegadamente la empresa en virtud del principio de colaboración obligatoria en materia de IT, y posteriormente se resarcirá de las cantidades satisfechas descontándolas del importe de las liquidaciones que ha de

¹ Se utilizan 28 días porque es un trabajador con salario diario GC 8º



efectuar para el ingreso de las cuotas de la SS que correspondan al mismo periodo que la prestación satisfecha por delegación.

Cotización: durante esta situación subsiste la obligación de cotizar estando vigente el contrato, conforme a las reglas contenidas en la Orden de cotización.

- ▶ **BC contingencias comunes (BCC):** BCC mes anterior al inicio del descanso (febrero).

$$\text{BCC} = \frac{(2.590 - 330) \cdot 2.260}{28 \text{ días}} = 80,71 \text{ € / día}$$

Cantidad comprendida entre la base máxima (135,67) y la mínima (35) del GC 8º.

BCC mayo ▶ 80,71 x 31 días = 2.502,01 €

- ▶ **BC contingencias profesionales (BCP):** BCP del mes anterior al inicio del descanso menos horas extras más el promedio de horas extras del año anterior.

$$\text{BCP} = \frac{2.590 - 330}{28 \text{ días}} + \frac{2.890}{365} = 80,71 + 7,92 = 88,63 \text{ € / día}$$

Cantidad comprendida entre el tope máximo (4.070,10) y el mínimo (1.050) vigentes.

BCP mayo ▶ 88,63 x 31 días = 2.747,53 €

Cuotas:

Contingencias comunes: 4,7% de 2.502,01 = 117,59 €

Desempleo: 1,55% de 2.747,53 = 42,59 €

Formación profesional: 0,1% de 2.747,53 = 2,7 €

Caso Práctico



Ejercicio 3. Incapacidad temporal de una trabajadora a jornada completa por accidente no laboral el mismo mes que es dada de alta en la empresa.

Una trabajadora había comenzado a trabajar en una empresa el día 1 de enero, siendo encuadrada en el GC 2º.

El día 22 de enero tuvo un accidente mientras esquiba que la ha mantenido de baja médica hasta el día 28 de febrero.

Con carácter previo había prestado servicios para otra empresa durante seis meses con un contrato de obra y servicio, desde el 1 de julio al 31 de diciembre de 2018, siendo su base de cotización por todas las contingencias de 1815 €.

La trabajadora tiene pactada una retribución de 1.090€ con derecho a dos pagas extraordinarias en cómputo anual del mismo importe cada una de ellas.

Cuestiones:

1. Indica si tiene derecho a la prestación económica por incapacidad temporal, y calcula la cuantía de la prestación indicando a cargo de quién corre el pago de la misma.
2. Calcula la base de cotización del mes de enero.

SOLUCIÓN:

Reconocimiento: si tiene derecho al concurrir los requisitos para tener derecho a la prestación:

- a) Se ha producido el hecho causante que da lugar a una de las situaciones protegidas por la Seguridad Social denominada incapacidad temporal (IT).
- b) La trabajadora está afiliada, en situación de alta y recibiendo asistencia sanitaria.
- c) Al ser la contingencia determinante un accidente común no es exigible el requisito de carencia.

Prestación: consiste en un subsidio que se abona desde el 4º día de la baja por ser un accidente común hasta el día del alta, calculado sobre una base reguladora (BR) que se obtiene del modo siguiente:

En este caso al haber ingresado en la empresa el mismo mes en que se causa la IT, la BR se obtiene en función de la base de cotización correspondiente a los días anteriores a la baja médica del mismo mes en que ésta se produce (en ningún caso se tomaría la base por la que cotizaba en la empresa anterior, aunque si se tome el periodo cotizado a efectos carenciales).

Al desconocer la BC debemos calcularla en función de la retribución pactada:

$BC = 1090 + (1090 \times 2) / 12 = 1090 + 181,67 = 1.271,67$ € cantidad comprendida entre las bases máximas y mínimas del G.C. 2º para el año 2019.

Esta BC debemos referirla a los 21 días trabajados (1 al 21 de enero) en el mes en que se produce la baja: BR diaria: $1.271,67 / 30$ (salario mensual) = 42,39 €

BR diaria = 42,39 €

Cuantía: periodo en IT desde el 22 de enero al 28 de febrero se computan ambos días al ser la contingencia determinante un accidente común.

- Los tres primeros días (22,23 y 24 enero) no están subsidiados, salvo mejora.



- Del 4º al 15º día (12 días del 25 de enero al 5 de febrero): 60% de $42,39 = 25,43 \times 12$ días = $305,16 \text{ €}$, a cargo de la empresa.
- Del 16º al 20º día (6 al 10 de febrero): 60% de $42,39 = 25,43 \times 5$ días = $127,15 \text{ €}$ a cargo de la entidad con la que se haya formalizado la cobertura de la prestación económica de IT por contingencias comunes (INSS o Mutuas colaboradoras).
- Del 21º día hasta el día del alta inclusive (11 al 28 de febrero) 75% de $42,39 = 31,79 \times 18$ días = $572,22 \text{ €}$ a cargo del INSS o Mutua colaboradora.

Entidad pagadora: será la que corresponda en cada tramo temporal, como ya hemos indicado. No obstante, el pago directo del subsidio lo realizará delegadamente la empresa en virtud del principio de colaboración obligatoria en materia de IT, resarcándose posteriormente de las cantidades satisfechas al descontarlas del importe de las liquidaciones que ha de efectuar para el ingreso de las cuotas de la SS que correspondan al mismo periodo que la prestación satisfecha por delegación. En este caso se verificará en las liquidaciones correspondientes a los meses que se paga la prestación.

Cotización: durante esta situación subsiste la obligación de cotizar estando vigente el contrato, conforme a las reglas contenidas en la Orden de cotización vigente, debiendo calcularse la BCC y BCP que en estos casos se compone de dos fracciones, la correspondiente a los días en activo y la de los días en IT.

► **BC contingencias comunes (BCC):**

1ª Días trabajados (1 al 21 de enero) = 21 días

BCC = $1090 \times 14 \text{ pagas} / 12 = 1.271,67 \text{ €}$ cantidad comprendida entre las bases máximas (4.070,10) y mínimas (1215,90) del GC 2º para el año 2019.

BCC: $1.271,67 \text{ €} / 30$ (salario mensual) = $42,39 \text{ €} \times 21$ días en activo = $890,19 \text{ €}$

2ª Días en IT: $30 - 21$ días en activo (GC 2º retribución mensual) = 9 días.

BCC en IT es la BCC del mes anterior, pero como no trabajó el mes anterior en la empresa actual, tomamos la BCC de enero: $42,39 \text{ €} \times 9$ días = $381,51 \text{ €}$

BCC por 21 días de enero: $890,19 \text{ €} + 381,51 \text{ €} = 1.271,70 \text{ €}$

► **BC contingencias profesionales, desempleo, FOGASA, F.P (BCP):**

1ª Días trabajados (1 al 21 enero) = 21 días, coincide con la BCC por no existir en ese mes horas extraordinarias.

BCP = $1.271,67 \text{ €}$ cantidad comprendida entre el tope máximo (4.070,10) y mínimo (1.050) para el año 2019.

BC diaria: $1.271,67 \text{ €} / 30$ (salario mensual) = $42,39 \text{ €} \times 21$ días en activo = $890,19 \text{ €}$

2ª Días en IT: $30 - 21$ días en activo (GC 2º retribución mensual) = 9 días.

La BCP diaria se halla sumando dos módulos: (BCP – horas extras) + (horas extras realizadas en los últimos 12 meses/12). Coincide con la BCC porque no ha realizado horas extraordinarias ni en enero ni en el año anterior al hecho causante al ser contratada en enero: BCP: $42,39 \text{ €} \times 9$ días = $381,51 \text{ €}$

BCP por 21 días de enero: $890,19 \text{ €} + 381,51 \text{ €} = 1.271,70 \text{ €}$



Ejercicio 4. Incapacidad temporal por enfermedad común de un trabajador el mes siguiente de su contratación

Un trabajador afiliado y dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social (grupo de cotización 4º) sufre un desprendimiento de retina que le obliga a ser operada de urgencia con fecha 5 de mayo de 2019 y permanece de baja hasta el día 20 de julio de 2019.

El trabajador había sido contratado, a jornada completa, por la empresa el 16 de abril de 2019, teniendo una base de cotización de contingencias comunes del mes anterior a la baja de 937 € y un salario con prorrateo de pagas extras de 1874 €.

El trabajador acredita los siguientes periodos cotizados en diferentes empresas:

- 360 días cotizados a jornada completa, en una empresa durante el año 2016.
- 170 días cotizados en 2017, a tiempo parcial.
- 360 días cotizados en 2018 a jornada completa.

Cuestiones:

1. Indica si tiene derecho a la prestación económica por incapacidad temporal, y calcula la cuantía de la prestación indicando a cargo de quién corre el pago de la misma.
2. Calcula la base de cotización del mes de mayo.

SOLUCIÓN:

Reconocimiento: sí tiene derecho al concurrir los requisitos para tener derecho a la prestación:

- a) Se ha producido el hecho causante que da lugar a una de las situaciones protegidas por la SS denominada incapacidad temporal (IT).
- b) La trabajadora está afiliada y en situación de alta y recibe asistencia sanitaria.
- c) Al ser la contingencia determinante una enfermedad común es exigible el requisito de carencia de 180 días en los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante, requisito que cumple.

Prestación: consiste en un subsidio que se abona desde el 4º día de la baja por ser una enfermedad común hasta el día del alta, calculado sobre una base reguladora (BR) igual a la BC de contingencias comunes del mes anterior.

BR= BCC mes anterior / días efectivamente cotizados el mes anterior

BR: 937 € / 15 días cotizados (16 al 30 abril) = 62,47€

BR diaria = 62,47€

Cuantía: se computan el día de la baja y del alta, por tanto el periodo en IT transcurre desde el 5 de mayo hasta el 20 de julio (77 días).

- Los tres primeros días (5,6 y 7 mayo) no están subsidiados, salvo mejora.
- Del 4º al 15º día de baja (8 al 19 de mayo): 60% de 62,47 = 37,48 x 12 días = 449,76 €
- Del 16º al 20º (20 al 24 mayo): 60% de 62,47 = 37,48 x 5 días = 187,4 €
- A partir del 21º día (25 de mayo al 20 de julio) 75% de 62,47 = 46,85 x 57 días = 2.670,45 €



Entidad pagadora: al tratarse de un proceso de IT por enfermedad común hay que tener en cuenta que la empresa es responsable del subsidio desde los días 4º al 15º de la baja, ambos inclusive, y a partir del 16º día, será responsable la entidad con la que se haya formalizado la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes (el INSS o una Mutua colaboradora), a quien corresponde además el reconocimiento del derecho.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el pago directo del subsidio lo realizará delegadamente la empresa en virtud del principio de colaboración obligatoria en materia de IT resarcándose posteriormente de las cantidades satisfechas al descontarlas del importe de las liquidaciones que ha de efectuar para el ingreso de las cuotas de la SS que correspondan al mismo periodo que la prestación satisfecha por delegación.

Cotización: durante esta situación subsiste la obligación de cotizar estando vigente el contrato, conforme a las reglas contenidas en la Orden de cotización vigente, estando compuesta la BC de dos fracciones, la correspondiente a los días en activo y la de los días en IT.

► **BC contingencias comunes:**

1ª **Días trabajados** (1 al 4 de mayo) = 4 días

BC = 1874 € cantidad comprendida entre las bases máximas (4.070,10) y mínimas (1050) del G.C. 4º para el año 2019.

BC diaria: 1874 € / 30 (salario mensual) = 62,47 € x 4 días en activo = 249,88 €

2ª **Días en IT:** 30 - 4 días en activo (retribución mensual) = 26 días.

BCC en IT: 937/ 15 días (16 al 30 abril) x 26 días = 1.624,13 €

BCC de mayo: 249,88 + 1.624,13 = 1.874,01 €

► **BC contingencias profesionales, desempleo, FOGASA, F.P:**

1ª **Días trabajados** (1 al 4 mayo) = 4 días, coincide con la BCC por no existir en ese mes horas extraordinarias.

BCP = 1874 € cantidad comprendida entre el tope máximo (4.070,10) y mínimo (1.050) para el año 2019.

BCP diaria: 1874 € / 30 (salario mensual) = 62,47 € x 4 días en activo = 249,88 €

2ª **Días en IT:** 30 - 4 días en activo (retribución mensual) = 26 días.

La BCP diaria se halla sumando dos módulos: (BCP – horas extras) + (horas extras realizadas en los últimos 12 meses/12). Como no existen horas extraordinarias ni en el mes anterior ni en el año anterior al hecho causante coincide con la BCC.

BCP en IT: 937/ 15 días (16 al 30 abril) x 26 días = 1.624,13 €

BCP de mayo: 249,88 + 1.624,13 = 1.874,01 €



Ejercicio 5. Incapacidad temporal de un trabajador a jornada completa por enfermedad profesional que realizó horas extraordinarias el año anterior

Un trabajador afiliado y en alta a la Seguridad Social, con contrato indefinido e incluido en el grupo de cotización 8º, acredita cotizaciones ininterrumpidas desde abril de 1996.

En junio de 2019 le es diagnosticada una enfermedad profesional y causa baja médica el día 5 de junio, permaneciendo en esta situación hasta el día 10 de diciembre de 2019.

Su base de cotización por contingencias comunes y profesionales del mes anterior fue de 1.647€ € y 1.983 € respectivamente, habiendo cotizado por horas extraordinarias en el año anterior: 1.213 €.

Cuestiones:

1. Indica si tiene derecho a la prestación económica por incapacidad temporal, y calcula la cuantía de la prestación indicando a cargo de quién corre el pago de la misma.
2. Calcula la base de cotización del mes de septiembre.

SOLUCIÓN:

Reconocimiento: si tiene derecho al subsidio por IT al concurrir los requisitos legales para tener derecho a la prestación:

- a) Se ha producido el hecho causante de una de las situaciones protegidas por la S. Social denominada incapacidad temporal (IT).
- b) El trabajador está afiliado, en situación de alta y recibiendo asistencia sanitaria.
- c) No se exige que acredite un periodo previo de cotización por ser la contingencia determinante una enfermedad profesional (EP).

Prestación: consiste en un subsidio que se abona desde el día siguiente al del hecho causante, por tratarse de una EP, hasta el día del alta por curación, calculado sobre la siguiente base reguladora:

$$BR = \frac{\text{BCP mes anterior a la baja - horas extras}}{28, 29, 30 \text{ o } 31 \text{ (salario diario)}} + \frac{\text{Base horas extras en el año anterior}}{365 \text{ (salario diario)}}$$

$$BR = \frac{1647 (1.983 - 336)}{31 \text{ días (mayo)}^2} + \frac{1.213}{365} = 53,13 + 3,32 = 56,45 \text{ € / día}$$

BR = 56,45 €

Cuantía: se abona desde el 6 de junio, día siguiente a la baja (el día de baja corre a cargo de la empresa) hasta el 10 de diciembre (día del alta médica) = 188 días.

La cuantía será: 56,45 x 75% = 42,34 x 188 días = 7.959,92 €.

Entidad pagadora: será abonado por la entidad aseguradora con la que se haya formalizado la cobertura de las contingencias profesionales (INSS o una Mutua colaboradora). Si bien el pago del subsidio lo realizará delegadamente la empresa en virtud del principio de colaboración obligatoria en materia de IT. y posteriormente se resarcirá de las cantidades satisfechas descontándolas del importe de las liquidaciones que ha de efectuar para el ingreso de las cuotas de la SS que correspondan al mismo periodo que la prestación satisfecha por delegación.

² Se trata de un trabajador de retribución diaria (GC 8º) y el mes de mayo, mes anterior a la baja, tiene 31 días



Cotización: durante esta situación subsiste la obligación de cotizar estando vigente el contrato, conforme a las reglas contenidas en la Orden de cotización.

- ▶ **BC contingencias comunes (BCC):** BCC del mes anterior al inicio del descanso (mayo).

BCC= 1647 € / 31 días (mayo) = 53,13 € / día, cantidad comprendida entre la base máxima (135,67) y la mínima (35) del GC 8º vigentes.

BCC septiembre ▶ 53,13 x 30 días = 1.593,87 €

- ▶ **BC contingencias profesionales (BCP):** BCP del mes anterior al inicio del descanso menos horas extras más el promedio de horas extras del año anterior.

$$\text{BCP} = \frac{1647 (1.983 - 336)}{31 \text{ (mayo)}} + \frac{1.213}{365} = 53,13 + 3,32 = 56,45 \text{ € / día}$$

BCP septiembre = 56,45 x 30 días = 1.693,50 €

Cantidad comprendida entre el tope máximo (4.070,10) y el mínimo (1.050) vigentes.

Preparadores
de oposiciones

Caso Práctico



Ejercicio 6. Incapacidad temporal de un trabajador a tiempo parcial por enfermedad común.

Un trabajador de 20 años de edad, con contrato indefinido y a tiempo parcial fue contratado el 9 de abril de 2019, siendo clasificado en el GC 2º. Su jornada laboral es del 80% de tiempo respecto a un trabajador comparable a tiempo completo.

Debido a una enfermedad común ha estado de baja desde el día 4 de julio de 2019 al día 1 de agosto de 2019 día que causó alta. Desde que fue contratado hasta que causó baja médica estuvo de alta 86 días.

Sus bases de cotización de contingencias comunes de los meses anteriores a la baja han sido 635€, 1.230 € y 1.230 €.

En lo cinco años anteriores a la fecha de la baja médica acredita 240 días cotizados a jornada completa.

Cuestiones:

1. Indicad si tiene derecho a acceder al subsidio de IT, calculad el coeficiente de parcialidad y el coeficiente global de parcialidad. Y la cuantía que le corresponderá en concepto de subsidio por IT.
2. Calcula la base de cotización de los días que estuvo de baja en julio.

SOLUCIÓN

Reconocimiento: Sí tiene derecho al concurrir los requisitos para tener derecho a la prestación:

- a) Se ha producido el hecho causante que da lugar a una de las situaciones protegidas por la S. Social denominada incapacidad temporal (IT).
- b) El trabajador está afiliado, en situación de alta y recibiendo asistencia sanitaria.
- c) Al ser la contingencia derivada de una enfermedad común, es exigible el requisito de carencia de 180 días en los últimos cinco años, requisito que cumple al indicar el enunciado que tiene cotizados 240 días a tiempo completo en los 5 años anteriores.

No obstante, al estar contratado a tiempo parcial calcularemos su **coeficiente global de parcialidad**

Días en alta a tiempo parcial	Coeficiente de parcialidad	Días teóricos cotizados a tiempo parcial
86	80%	68,8

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computable para el acceso a las prestaciones. Como tiene cotizados 240 días a tiempo completo en su vida laboral, el total días cotizados = 68,8 + 240 = 308,8 días

$$\text{CGP} = \frac{\text{Número de días trabajados y cotizados } 308,8}{\text{Nº total de días en alta } 326 (86 + 240)} = 0,95$$

Al aplicar al periodo de carencia regulado con carácter general para cada situación (en este caso 180 días en los últimos 5 años) el coeficiente global de parcialidad, obtendremos el periodo mínimo exigido en este caso, que será:

$$180 \text{ días} \times 0,95 = 171 \text{ días de periodo mínimo de cotización exigido, requisito que cumple.}$$



Prestación: consiste en un subsidio que se abona desde el 4º día de la baja por ser una enfermedad común hasta el día del alta, calculado sobre una base reguladora (BR) que se obtiene del modo siguiente por tener el trabajador un contrato a tiempo parcial:

$$BR = \frac{\text{Suma BC acreditadas con un máximo de 3 meses anteriores al hecho causante}}{\text{Número de días naturales del periodo}}$$

$$BR = \frac{3095 (635 + 1.230 + 1.230)}{86} = 35,99 \text{ € / días}$$

BR diaria = 35,99 €

Cuantía: periodo en IT del 4 de julio al 1 de agosto = 29 días

- Los tres primeros días (4, 5 y 6 de julio) no están subsidiados, salvo mejora.
- Del 4º al 15º (12 días del 7 al 18 de julio) 60% de 35,99 = 21,59 x 12 días = 259,08 €.
- Del 16º al 20º (5 días del 19 al 23 de julio) 60% de 35,99 = 21,59 x 5 días = 107,95 €.
- A partir del 21º hasta día del alta (9 días del 24 de julio 1 de agosto): el 75% de 35,99 = 26,99 x 9 días = 242,91 €.

Entidad pagadora: al tratarse de un proceso de IT por enfermedad común, la empresa es responsable del subsidio desde los días 4º al 15º de la baja, ambos inclusive, y a partir del 16º día, será responsable la entidad con la que se haya formalizado la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes (INSS o Mutua colaboradora), a quien corresponde además el reconocimiento del derecho.

No obstante, el pago del subsidio lo realizará delegadamente la empresa en virtud del principio de colaboración obligatoria en materia de IT, resarcándose posteriormente de las cantidades satisfechas al descontarlas del importe de las liquidaciones que ha de efectuar para el ingreso de las cuotas de la SS que correspondan al mismo periodo que la prestación satisfecha por delegación.

Cotización: durante los días en IT subsiste la obligación de cotizar estando vigente el contrato, conforme a las reglas contenidas en la Orden de cotización.

Días en IT: 30 – 3 días trabajados en julio (GC 2º) = 27 días en IT

BCC y BCP = suma de BCC / BCP de 3 meses anteriores al inicio del descanso como máximo dividido por los días naturales a que corresponda esa cotización.

$$BCC \text{ y BCP} = \frac{3095 (635 + 1.230 + 1.230)}{90 \text{ días naturales}} = 34,39 \text{ € / día} \times 27 \text{ días} = 928,53 \text{ €}$$

BCC y BCP de julio = 928,53 €

Cantidad comprendida entre la base máxima y la mínima del GC 2º vigentes para trabajadores a tiempo parcial que no es inferior al tope mínimo ni superior al tope máximo vigente.



Situación legal de desempleo (SLD) desde el 9 de junio de 2019: -----

Sí tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo desde el 4 de agosto, día siguiente al del alta médica, al reunir los requisitos exigidos:

1º Se encuentra en situación legal de desempleo, al haber perdido el empleo por una de las causas establecidas en el art. 267 TRSS y no tiene la edad ordinaria de jubilación.

2º Acredita un periodo mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo

3º Deberá inscribirse como demandante de empleo y acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad.

Al tener 1790 días cotizados en los últimos seis años le corresponden 540 días de prestación de desempleo a los que habrá que descontar los 56 días en IT agotados tras la extinción del contrato (9 de junio al 3 de agosto): $540 - 56 = 484$ días.

La prestación será abonada con la siguiente cuantía: $BR \text{ Desempleo} = 9.180€ / 180 = 51€$

- Primeros 180 días – 56 días ya cobrados (124 días): $51€ \times 70\% = 35,7€/día$
- Los restantes 360 días $51€ \times 50\% = 25,5 € /día$ hasta la extinción de la prestación.

Comprobación: la cuantía de la prestación está limitada por los siguientes topes:

Topes máximos	Tope mínimo
175% IPREM sin hijos a cargo	80% IPREM si no tiene hijos a cargo
200% IPREM 1 hijo a cargo	107% si se tienen hijos a cargo.
225% IPREM 2 o más hijos a cargo	

Al no tener hijos a cargo, el tope máximo será un 175% IPREM y el mínimo 80% IPREM

Caso Práctico



3º Deberá inscribirse como demandante de empleo y acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad.

$$\text{BR desempleo} = 1.212 \times 6 / 180 = 40,4\text{€}$$

Cuantía: 70 % de 40,4€ = 28,28 € x 120 días ----.

Comprobación: la cuantía de la prestación está limitada por los siguientes toques:

Topes máximos	Tope mínimo
175% IPREM sin hijos a cargo	80% IPREM si no tiene hijos a cargo
200% IPREM 1 hijo a cargo.	107% si se tienen hijos a cargo.
225% IPREM 2 o más hijos a cargo	

A estos efectos, se tendrá en cuenta el IPREM vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

	Euros
Cuantía mínima prestación contributiva 2019	
1 hijo/a o más	671,40 €
Cuantía máxima prestación contributiva 2019	Euros
1 hijo/a	1.254,96 €

Caso Práctico

Preparadores de oposiciones

Caso Práctico



Ejercicio 9. Suspensión por riesgo durante el embarazo de una trabajadora con retribución mensual.

El día 27 de febrero de 2019 una trabajadora afiliada y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social desde el 15 de marzo de 2007, clasificada en el GC 4º, solicita a la Mutua colaboradora la suspensión de su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

Sus bases de cotización del mes de enero de 2019 fueron las siguientes:

- BC contingencias comunes fue de 1.625,00 €.
- BC contingencias profesionales fue de: 1.935,00 €.

En el mes de enero ha cobrado 310 € por horas extraordinarias, y en el año anterior percibió 1769 € en concepto de horas extraordinarias.

Cuestiones:

1. Indica si podrá solicitar la suspensión por este motivo, la duración y, en su caso, la prestación económica a que tiene derecho.
2. Calcula la base de cotización de mes de marzo.

SOLUCIÓN:

Situación protegida: de conformidad con el art. 26.2 LPRL la empresa deberá en primer lugar intentar la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, y si no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, el riesgo persiste y así lo certifican los servicios médicos del INSS o de las Mutuas con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas aplicables en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Finalmente, si dicho cambio de puesto no resultara técnicamente u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, (art. 45.1 e) TRET), durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Reconocimiento: la trabajadora reúne todos los requisitos para tener derecho a la prestación, que son los previstos para la prestación por IT derivada de contingencias profesionales, a saber:

- 1) Está afiliada y en alta en el momento de iniciarse la suspensión aunque respecto de estas situaciones protegidas opera también el "alta de pleno derecho" al tener la condición de contingencia profesional, cuando el empresario no haya cumplido sus obligaciones de aseguramiento y cotización, sin perjuicio de la responsabilidad del empresario por tal incumplimiento (art. 166 TRSS).
- 2) Al ser considerada una contingencia profesional no es exigible periodo previo de cotización, también llamado periodo de carencia.



Prestación económica: consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora que será equivalente a la establecida para la IT derivada de contingencias profesionales:

$BR = (BC \text{ contingencias profesionales} - \text{horas extraordinarias del mes anterior}) + (\text{Base por horas extras del año anterior} / 12 \text{ meses al ser de retribución mensual GC } 4^{\circ})$

$$\begin{aligned} BR &= 1935 - 310 = 1.625,00 \text{ €} \\ 1769 : 12 &= \underline{147,42 \text{ €}} \\ \mathbf{BR} &= \mathbf{1772,42 \text{ €} / 30 = 59,08 \text{ €}} \end{aligned}$$

Cuantía: $59,08 \times 100 \% = 59,08 \text{ €/día}$ que se multiplicará por el número de días que permanezca en esta situación.

Periodo subsidiado: la prestación nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie el descanso por maternidad o el de la reincorporación de la mujer a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Esta prestación será gestionada directamente por el INSS.

Entidad pagadora: el INSS o a la mutua colaboradora con la SS, según cual sea la entidad con la que se haya concertado la cobertura de estos riesgos profesionales. En estos casos no cabe ninguna fórmula de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

Cotización: durante esta situación subsiste la obligación de cotizar estando vigente el contrato, conforme a las reglas contenidas en la Orden de cotización.

► BC contingencias comunes (BCC): BCC del mes anterior al inicio del descanso (enero).

BCC marzo: 1625 €, cantidad comprendida entre la base máxima (4.070,10) y la mínima (1.050) del GC 4º vigentes.

► BC contingencias profesionales (BCP): BCP del mes anterior al inicio del descanso menos horas extras más horas extras del año anterior /365.

$$BCP = (1935 \text{ €} - 310) + (1769 \text{ €} / 12) = 1.772,42 \text{ €}$$

BCP marzo: 1.772,42 € cantidad comprendida entre el tope máximo (4.070,10) y el mínimo (1.050) vigentes.

Caso Práctico



Ejercicio 10. Nacimiento de hijo y riesgo durante la lactancia de una trabajadora con jornada reducida por cuidado de familiares.

Una trabajadora con 32 años de edad, afiliada y en alta desde junio de 2009 (GC 6º), solicitó en diciembre de 2018 una reducción de jornada del 50% para atender a un familiar por consanguinidad de 1º grado que presenta una discapacidad física, reduciéndose proporcionalmente el salario y la base de cotización.

Tras finalizar el descanso por maternidad, se suspende su contrato por riesgo durante la lactancia en el mes de mayo de 2019 siendo la base de cotización por contingencias comunes y profesionales en el momento del hecho causante de 800 €.

Cuestiones:

1. Indica si tiene derecho a prestaciones por nacimiento y la suspensión por riesgo durante la lactancia, y calcular la cuantía que pudiera corresponderle en su caso.
2. Calcula la base de cotización durante la suspensión por nacimiento y riesgo durante la lactancia.

SOLUCIÓN

Nacimiento

Hecho causante: la trabajadora tendrá derecho al subsidio por nacimiento al haberse producido el hecho causante, en este caso el parto, estar afiliada, en alta y acreditar haber cotizado el periodo mínimo de carencia exigido que, al ser mayor de 26 años, es de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

Prestación: es un subsidio del 100% de la base reguladora (BR) constituida por la BC de contingencias comunes del mes anterior / días cotizados, que percibirá a partir del parto.

Aunque se toma la BCC del mes anterior, en este caso debe tenerse en cuenta lo preceptuado en el artículo 237.3 TRSS, según el cual, las cotizaciones realizadas durante el primer año del período de reducción de jornada por cuidado de persona con discapacidad prevista en el art. 37.6 TRET, se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y la lactancia e IT.

El art. 37.6 ET que reconoce a quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, el derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En el presente caso la reducción es de un 50% que sería el límite máximo permitido, pero las cotizaciones realizadas durante el primer año del período de reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

BCC mes anterior = 800 €/mes incrementada al 100% = 1.600 €

BR nacimiento = 1.600 / 30 días (salario mensual GC 6º) = 53,33 € /día



Cuantía = 100% de 53,33 € que se multiplicará por el número de días que permanezca en esta situación.

Entidad pagadora: INSS

Riesgo durante lactancia.

Hecho causante: de conformidad con el art. 26.2 LPRL cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o a pesar de tal adaptación, el riesgo persiste y así lo certifican los servicios médicos del INSS o de las Mutuas con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo diferente y compatible con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas aplicables en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Finalmente, si dicho cambio de puesto no resultara técnicamente u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia (art. 45.1 d) TRET).

Reconocimiento: la trabajadora reúne todos los requisitos para tener derecho a la prestación en el momento del hecho causante, que son los previstos para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, a saber:

- 1) Está afiliada y en alta en el momento de iniciarse la suspensión aunque respecto de estas situaciones protegidas opera también el "alta de pleno derecho" al tener la condición de contingencia profesional, cuando el empresario no haya cumplido sus obligaciones de aseguramiento y cotización, sin perjuicio de la responsabilidad del empresario por tal incumplimiento (art. 166TRSS).
- 2) Como a todos los efectos se considera derivada de contingencias profesionales no es exigible periodo previo de cotización, también llamado periodo de carencia.

Prestación: consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora que será equivalente a la establecida para la IT derivada de contingencias profesionales. La prestación nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato y finalizará cuando el hijo cumpla 9 meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

$BR = (BC \text{ contingencias profesionales} - \text{horas extraordinarias del mes anterior}) + (\text{Base por horas extras del año anterior} / 365).$

Como no ha realizado horas extras, la $BR = BCP \text{ del mes anterior} = 800 \text{ € incrementada al } 100\% = 1600 \text{ €}$

Cuantía del subsidio riesgo durante el embarazo: $100\% BR = 1.600 \text{ €/mes}$

Entidad pagadora: la prestación será gestionada directamente por el INSS o Mutua colaboradora, con la que haya concertado la cobertura de las contingencias profesionales.



Cotización: durante estas situaciones protegidas subsiste la obligación de cotizar estando vigente el contrato, conforme a las reglas contenidas en la Orden de cotización, y la BC será la misma durante el descanso por nacimiento y la suspensión por riesgo durante la lactancia ya que se produce a continuación de la anterior.

- ▶ **BC contingencias comunes (BCC):** BCC del mes anterior al inicio del descanso por nacimiento.
BCC mes anterior = 800 €/mes, cantidad comprendida entre la base máxima (4.070,10) y la mínima (1.050) del GC 6º vigentes.

BCC: 800 €

- ▶ **BC contingencias profesionales (BCP):** BCP del mes anterior al inicio del descanso por nacimiento menos horas extras más horas extras del año anterior / 12.

BCP mes anterior = 800 €/mes (no consta que haya realizado horas extras), cantidad comprendida entre el tope máximo (4.070,10) y el mínimo (1.050) vigentes.

BCP: 800 €

Preparadores
de oposiciones

Caso Práctico



Ejercicio 11. Nacimiento y cuidado de menor de trabajadores con retribución diaria y mensual

Una trabajadora de 25 años afiliada y en alta en el Régimen General desde 2016, clasificada en el GC 9º, inicia el descanso por nacimiento de hijo el día 2 de marzo de 2019, una semana antes de la fecha prevista para el parto que finalmente se produce el 12 de marzo.

La BC por contingencias comunes y profesionales de la madre, contratada a jornada completa, correspondiente al mes de febrero fue de 1.645 €

El padre de 28 años de edad, está afiliado, contratado a jornada completa y en alta en el Régimen General desde 2010 (GC 5º). En el mes de febrero ha cotizado por contingencias comunes y profesionales con una BC de 1.575,90 €.

Cuestiones:

1. Determinar cuál de los progenitores tiene derecho a prestaciones, calcular la cuantía de la misma, indicando su duración, quién y cómo se realiza el pago.
2. Calcula las bases de cotización de los progenitores durante esta situación.

SOLUCIÓN:

Reconocimiento: serán beneficiarios del subsidio los trabajadores por cuenta ajena cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las CCAA, siempre que en este último caso, su duración no sea inferior a un año, de acuerdo con el art. 48 apartados 4, 5 y 6 del TRET, siempre que estén afiliados y en alta o situación asimilada y acrediten los períodos mínimos de cotización exigidos en cada caso.

Al ser la madre mayor de 21 años de edad y menor de veintiséis en la fecha del parto, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha. La madre tiene cotizado el periodo de carencia exigido al estar cotizando desde 2016.

Al padre, al ser mayor de 26 años de edad en la fecha del parto se le exigen 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha, requisito que cumple al cotizar desde 2010.

Prestación: consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora (BR) que para estos casos está constituida por la BC de contingencias comunes del mes anterior (febrero) / días cotizados, iniciándose el pago el mismo día en que da comienzo el descanso.

Subsidio de la madre: $BR \ 1.645 / 28 \text{ días (salario diario GC 9º)} = 58,75 \text{ € /día}$

Cuantía: 100% de 58,75 € que percibirá a partir del 2 de marzo y durante 16 semanas (6 semanas ininterrumpidas a jornada completa tras el parto, y las diez restantes de forma continuada o interrumpida por periodos semanales a tiempo completo o parcial hasta que el menor tenga 12 meses. Se permite anticipar hasta 4 semanas antes del parto).

Subsidio del padre: $BR \ 1.575,90 / 30 \text{ días (salario mensual GC 5º)} = 52,53 \text{ € /día}$

Cuantía: 100% de 52,53 € que percibirá durante 8 semanas (2 semanas ininterrumpidas a jornada completa tras el parto, y las seis restantes de forma continuada o interrumpida por periodos semanales a tiempo completo o parcial hasta que el menor tenga 12 meses).



Entidad pagadora: corre a cargo del INSS, que reconoce el derecho y realiza directamente el pago, pues en estos casos no cabe ninguna fórmula de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

Cotización: durante este descanso subsidiado permanece la obligación de cotizar estando vigente el contrato, conforme a las reglas contenidas en la Orden de cotización.

- ▶ **BC contingencias comunes (BCC):** BCC del mes anterior al inicio del descanso de nacimiento (febrero).

Madre: $1645 \text{ €} / 28 \text{ días} = 58,75 \text{ €}$, cantidad comprendida entre la base máxima (135,67€) y la mínima (35€) del GC 9º vigentes.

Padre: 1.575,90 € cantidad comprendida entre la base máxima (4.070,10) y la mínima (1.050 €) del GC 5º vigentes.

- ▶ **BC contingencias profesionales (BCP):** BCP del mes anterior al inicio del descanso por nacimiento menos horas extras más horas extras del año anterior /365.

Como no consta que hayan realizado horas extras la BCP coincide con la BCC

Madre: $1645 \text{ €} / 28 \text{ días} = 58,75 \text{ €}$, cantidad comprendida entre el tope máximo (4.070,10) y el mínimo (1.050) vigentes

Padre: 1.575,90 € cantidad comprendida entre el tope máximo (4.070,10) y el mínimo (1.050) vigentes

Preparadores
de oposiciones

Caso Práctico



Desempleo

Desempleo: al tener 1200 días cotizados percibirá tras finalizar el descanso por nacimiento de hijo durante 360 días al reunir los requisitos exigidos para la prestación de desempleo:

1º Se encuentra en situación legal de desempleo, al haber perdido el empleo por una de las causas establecidas en el art. 267 TRSS y no tiene la edad ordinaria de jubilación.

2º Acredita un periodo mínimo de cotización de 360 días dentro de los 6 años anteriores a la situación legal de desempleo

3º Deberá inscribirse como demandante de empleo y acreditar disponibilidad para buscar activamente empleo y para aceptar colocación adecuada a través de la suscripción del compromiso de actividad.

BR (1.589 € x 6 meses) 9.534 / 180 = 52,97 €

Cuantía:

- 70% de 52,97 €/día los 180 primeros días = 37,08 €.
- 50% de 52,97 €/día el resto del periodo reconocido = 26,49 €

Comprobación: la cuantía de la prestación está limitada por los siguientes topes:

Topes máximos	Tope mínimo
175% IPREM sin hijos a cargo	80% IPREM si no tiene hijos a cargo
200% IPREM 1 hijo a cargo.	107% si se tienen hijos a cargo.
225% IPREM 2 o más hijos a cargo	

A estos efectos, se tendrá en cuenta el IPREM vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

	Euros
Cuantía mínima prestación contributiva 2019	
1 hijo/a o más	671,40 €
Cuantía máxima prestación contributiva 2019	Euros
1 hijo/a	1.254,96 €

Entidad pagadora: SEPE



Ejercicio 13. Nacimiento y cuidado de menor de una trabajadora a tiempo parcial

Una trabajadora, de 29 años, afiliada a la SS desde 2012, fue contratada con un contrato indefinido ordinario el 1 de marzo de 2017, siendo sus condiciones de trabajo las siguientes:

- Jornada del 60% de la jornada completa en la empresa de un trabajador comparable, trabajando de lunes a viernes.
- Categoría profesional: auxiliar administrativo (GC 7º)
- BC por contingencias comunes de 1.115 €

El día 5 de marzo de 2018 da a luz a sus primeros dos hijos, iniciándose el periodo de descanso por maternidad.

A efectos del reconocimiento del derecho a las prestaciones económicas, la trabajadora ha estado de alta en la empresa actual un total de 366 días a tiempo parcial. Y en los últimos 7 años tiene reconocidos los siguientes periodos de cotización:

- 720 días cotizados por contratos a jornada completa.
- 360 días cotizados con un contrato al 50% de jornada.

Cuestiones: calcular el coeficiente global de parcialidad e indicar si tiene derecho a la prestación económica por nacimiento y, en caso afirmativo, calculad su importe.

SOLUCIÓN:

Reconocimiento: la trabajadora reúne todos los requisitos exigidos, a saber:

- Está afiliada y en alta en el momento de iniciarse el descanso por nacimiento.
- Como la trabajadora es mayor de 26 años de edad en el momento del parto, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso, o alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

En este caso al tratarse de una trabajadora a tiempo parcial debemos aplicar al total de días dada de alta con un contrato a tiempo parcial el coeficiente de parcialidad que viene marcado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, por tanto:

Coeficiente Global de parcialidad (CGP):

Días en alta a tiempo parcial	Coeficiente de parcialidad	Días teóricos cotizados respecto de los días trabajados a tiempo parcial
366	60%	219,6
360	50%	180

Total días cotizados: 219,6 + 180 + 720 = 1.119,6 días

$$CGP = \frac{1.119,6}{1.446 (366 + 360 + 720)} = 0,77$$

Como el periodo mínimo de cotización exigido para trabajadoras mayores de 26 años es de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral. A los 180 días hay que aplicarle el



$180 \times 0,77 = 138,6$ días dentro de los 7 años anteriores al hecho causante de la maternidad, periodo de carencia que tiene cotizado porque acredita 1.119,6 días en los últimos 7 años.

Prestación: subsidio del 100% de la BR.

BR a tiempo parcial = BC contingencias comunes últimos 3 meses / 90 días

BR = $1.115 \times 3 \text{ meses} / 90 \text{ días} = 31,17\text{€/día}$

Cuantía: 100% de 36,67 €/día que percibirá durante 18 semanas al ser parto múltiple (6 semanas ininterrumpidas a jornada completa tras el parto, y las doce restantes de forma continuada o interrumpida por periodos semanales a tiempo completo o parcial hasta que el menor tenga 12 meses. Se permite anticipar hasta 4 semanas antes del parto).

Entidad pagadora: corre a cargo del INSS, que reconoce el derecho y realiza directamente el pago, pues en estos casos no cabe ninguna fórmula de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

Preparadores
de oposiciones

Caso Práctico



Ejercicio 14. Nacimiento y cuidado de menor por adoptantes.

Una trabajadora de 33 años tiene un contrato a tiempo parcial desde enero de 2019 (GC 4º), trabajando 30 horas a la semana de lunes a viernes. Con anterioridad había cotizado a tiempo completo de forma ininterrumpida desde 2009.

El 28 de marzo 2019 se dicta la resolución judicial de adopción, e inicia el descanso correspondiente, siendo sus bases de cotización por contingencias comunes desde enero las siguientes: enero 980 €, febrero 1.120€.

El padre, de 31 años de edad y con una antigüedad en la empresa de siete años, donde trabaja a tiempo completo (GC 9º), tiene una base de cotización de contingencias comunes de 2.100 € en el mes anterior a la adopción.

Cuestiones: Indica si tienen derecho a percibir los respectivos subsidios por nacimiento y cuidado del menor y, en su caso, calcula su cuantía.

SOLUCIÓN

Reconocimiento: serán beneficiarios del subsidio los trabajadores por cuenta ajena cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las CCAA, siempre que en este último caso, su duración no sea inferior a un año, de acuerdo con el art. 48 apartados 4, 5 y 6 del TRET, siempre que estén afiliados y en alta o situación asimilada y acrediten los períodos mínimos de cotización exigidos en cada caso.

En este caso al ser los adoptantes mayores de 26 años de edad en la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

Requisito que cumplen ambos progenitores ya que la madre ha cotizado desde 2009 a tiempo completo y el padre cotiza en esa empresa desde hace 7 años.

Prestación: consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora (BR)

Prestación de la madre adoptante (tiempo parcial):

BR = BCC de hasta tres meses anteriores / días a que corresponden las bases

BR: $980 + 1120 / 60 \text{ días}^3 = 35,00 \text{ € / día}$

Cuantía = 100% de 35,00 € durante las 16 semanas (112 días)

Prestación del padre adoptante (tiempo completo):

BR = BCC mes anterior/ días naturales (al ser de retribución diaria CG 9º)

BR: $2.100 / 28 \text{ días de febrero} = 75 \text{ € / día}$

Cuantía = 100% de 75€ durante 8 semanas

Entidad pagadora: corre a cargo del INSS, que reconoce el derecho y realiza directamente el pago, pues en estos casos no cabe ninguna fórmula de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

³ Se divide entre el número de días a que corresponden las bases al no tener cotizados los tres meses anteriores



Ejercicio 15. Cuidado de menor afectado por cáncer o enfermedad grave

Una trabajadora con 40 años de edad, con familia monoparental, solicita a partir del 1 de noviembre una reducción de su jornada de trabajo del 75% para cuidar a su hijo, de 13 años de edad, al que le ha sido diagnosticado un trastorno alimentario grave.

La trabajadora tiene un contrato indefinido y a jornada completa (GC 1º) desde el 8 de septiembre de 2016, y acredita los siguientes periodos de cotización:

- 8-8-1996 al 30-10-2001
- 1-11-2001 al 30-08-2006
- 8-0-2006 hasta la actualidad.

Las bases de cotización en el momento del hecho causante son las siguientes:

- BC contingencias comunes: 1.997 €
- BC contingencias profesionales: 2.297 € de los cuales 300 € corresponden a horas extras. En el año anterior al hecho causante tiene reconocida una base de 987 € de horas extras.

Cuestiones:

1. Indica si tiene derecho a solicitar alguna prestación por esta situación y, en su caso, calcula su cuantía. ¿En caso de que el otro progenitor trabajara la podrán pedir los dos simultáneamente?
2. Calcula la base de cotización durante esta situación.

SOLUCIÓN

Hecho causante: se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, que lleven a cabo los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter familiar en delegación de guarda para la convivencia preadoptiva o permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del menor a su cargo afectado por cáncer o u otra enfermedad grave de las incluidas en el listado del anexo del RD 1148/2011, de 29 de julio, que implique un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Reconocimiento: serán beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena y asimilados, cualquiera que fuera su sexo, siempre que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50% de su duración. El subsidio se reconocerá en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras.

Para la percepción del subsidio, el porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable de la misma empresa y centro de trabajo que realice un trabajo idéntico o similar, y se computará sin tener en cuenta otras reducciones de jornada que, en su caso, disfruten las personas trabajadoras por razones de guarda legal de menores o de cuidado de familiares, o por cualquier otra causa.

En el supuesto de trabajadores contratados a tiempo parcial, no se tendrá derecho al subsidio cuando la duración efectiva de la jornada a tiempo parcial sea igual o inferior al 25% de una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable. No obstante, si la persona trabajadora tuviera dos o más contratos a tiempo parcial, se sumarán las jornadas efectivas de trabajo a efectos de determinar el citado límite.



Dentro de cada unidad familiar, ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras deben acreditar que se encuentran afiliadas y en situación de alta en algún régimen público de Seguridad Social o sólo una de ellas, si la otra, en razón del ejercicio de su actividad profesional, está incorporada obligatoriamente a la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente colegio profesional.

Para causar derecho a la prestación es preciso acreditar el período de cotización exigido que, en este caso, al tener 40 años, es de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a dicha fecha. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad, requisito que cumple la trabajadora al cotizar desde 2016 en esa empresa.

Prestación: la prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora (BR) que esté establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

$BR = (\text{BCP mes anterior a la baja} - \text{horas extras}) + (\text{Base horas extras en el año anterior} / 12)$

$BR = 1.997 (2.297 - 300) + (987 / 12) = 2.079,25 \text{ €}$

Cuantía: $2.079,25 \text{ €} \times 75\%$ (porcentaje en que se ha reducido la jornada) = 1.559,44 €

Este subsidio nace a partir del mismo día en que se inicie la reducción de jornada, siempre que la solicitud se formule en el plazo de 3 meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción. Transcurrido dicho plazo, los efectos económicos del subsidio tendrán una retroactividad máxima de 3 meses.

Entidad pagadora: el pago del subsidio se realizará por períodos mensuales vencidos, por la entidad gestora o por la mutua colaboradora con la que haya formalizado la cobertura de las contingencias profesionales.

Cotización: durante esta situación permanece la obligación de cotizar estando vigente el contrato, conforme a las reglas contenidas en la Orden de cotización, calculada la BC en proporción a la reducción de la jornada.

- ▶ BC contingencias comunes (BCC): BCC del mes anterior al hecho causante (octubre).

BCC: 1.997 €, cantidad comprendida entre la base máxima y la mínima del GC 1º vigentes.

BCC: $1.997 \text{ €} \times 75\% = 1.497,75 \text{ €}$.

- ▶ BC contingencias profesionales (BCP): BCP del mes anterior al inicio del descanso por nacimiento menos horas extras más horas extras del año anterior /12.

BCP: $1.997 (2.297 - 300) + (987 / 12) = 2.079,25 \text{ €}$, cantidad comprendida entre el tope máximo y mínimo vigentes.

BCP: $2.079,25 \text{ €} \times 75\% = 1.559,44 \text{ €}$



Ejercicio 16. Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

Una trabajadora de 36 años de edad, con contrato indefinido y a jornada completa (GC 1º) desde julio de 2010, solicita la reducción de su jornada de trabajo para atender a sus gemelos lactantes de 9 meses de edad.

Su base de cotización por contingencias comunes es de 3000 € y la de contingencias profesionales de 3300 €

El otro progenitor, también afiliado y en alta (GC 2º) desde hace 15 años, cotiza actualmente con una base por contingencias comunes y profesionales de 2300 €.

Cuestiones: Indica si tiene derecho a solicitar alguna prestación por esta situación y, en su caso, calcula su cuantía. ¿En caso de que el otro progenitor trabajara la podrán pedir los dos simultáneamente?

SOLUCIÓN

Situación protegida: el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación ha creado una nueva prestación, que se denomina prestación por "corresponsabilidad en el cuidado del lactante" (art. 183 TRSS).

Se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses. Los progenitores deberán acreditar el ejercicio corresponsable del lactante mediante una certificación de la reducción de jornada que deberán solicitar a sus empresas

La concreción horaria de la reducción de jornada dentro de su jornada ordinaria corresponde a la persona trabajadora. A falta de acuerdo con el empresario, las discrepancias que surjan se resuelven a través de un procedimiento judicial especial para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Aunque el derecho a esta nueva prestación se reconocerá cuando ambos progenitores reduzcan su jornada para el cuidado del lactante, con la misma duración y régimen, únicamente podrá beneficiarse uno de ellos. El permiso podrá ser disfrutado por ambos progenitores, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Reconocimiento: para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigen los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

En este caso al ser los adoptantes mayores de 26 años de edad en la fecha de la reducción de la jornada, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

Requisito que cumplen ambos progenitores ya que la madre ha cotizado a tiempo completo desde hace 10 años y el padre desde hace 15 años.



Prestación: consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora (BR) de IT por contingencias comunes, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo, que en este caso será de una hora al ser parto múltiple (dos hijos), y se percibirá hasta que cumplan 12 meses.

Cuantía: al ser solicitado por la madre calcularemos la BR que es igual a su BCC del mes anterior.

BR diaria: 3000 €: 30 días (salario mensual GC 1º) = 100 €

Subsidio: 100 € / 8 horas (jornada completa) = 12,5 € /hora

Entidad gestora: será abonada por el INSS

enseñanza

Preparadores
de oposiciones

Caso Práctico



Ejercicio 17. Incapacidad permanente parcial derivada de accidente de trabajo

Un trabajador nacido el 3 de mayo de 1967, fue dado de alta en el Régimen general de la Seguridad Social el día 22 de enero de 1994, estando en alta desde dicha fecha y encuadrado actualmente en el GC 2º.

Causa baja por accidente de trabajo el día 12 de marzo de 2019 pasando a estar en situación de IT, con una BC de 2.668 € en el mes de febrero. Ese mismo mes ha cobrado 246 € en concepto de horas extras y tiene una base de 1.200€ de horas extras en el año anterior.

Una vez finalizado el tratamiento médico, y a solicitud de la Mutua colaborada, se emite parte médico de alta con propuesta de incapacidad permanente el día 15 de junio de 2019.

Tras ser valorado por el EVI (Equipo de Valoración de Incapacidades), se emite un dictamen-propuesta el día 20 de julio de 2018 y, a la vista del dictamen, el Director provincial del INSS dictó resolución el 10 de agosto declarando al trabajador en situación de incapacidad permanente parcial.

Cuestiones: Indica si tiene derecho a cobrar la prestación por incapacidad permanente parcial, y calcula su cuantía.

SOLUCIÓN

Reconocimiento: la incapacidad permanente parcial es aquella que sufre el trabajador que ve disminuida su capacidad de trabajo en más de un 33% de su rendimiento normal para la profesión habitual. Causará derecho a prestación al reunir los requisitos exigidos que son:

- a) Acredita, en la fecha del hecho causante, hallarse afiliado y en situación asimilada al alta pues se encontraba en situación de IT
- b) La incapacidad permanente ha sido declarada por el Director Provincial del INSS.
- c) Como la situación invalidante tiene su origen en un accidente de trabajo no será necesario acreditar un periodo de carencia.

Se considera producido el hecho causante en la fecha del parte de alta médica de asistencia sanitaria con propuesta de incapacidad permanente (15 de junio), fecha en la que se extingue la IT

Prestación: consiste en una cantidad a tanto alzado (indemnización) equivalente a 24 mensualidades de la BR que sirvió para calcular la cuantía del subsidio por IT.

$$BR = \frac{BCP \text{ mes anterior a la baja} - \text{horas extras}}{30 \text{ (salario mensual)}} + \frac{\text{horas extras del año anterior a la baja}}{365} =$$

$$BR = \frac{2422 (2.668 - 246)}{30 \text{ días (salario mensual)}} + \frac{1.200}{365} = 80,73 + 3,29 = 84,02 \text{ € / día}$$

$$BR = 84,02 \times 30 \text{ días} = 2.520,6 \text{ €}$$

$$\text{Cuantía} = 2.520,6 \times 24 \text{ mensualidades} = 60.494,4 \text{ €}$$

Entidad pagadora: el INSS o la Mutua colaboradora, si concertó con ella la cobertura de las contingencias de AT y AP



Ejercicio 18. Incapacidad permanente total derivada de enfermedad común

Una trabajadora afiliada y en alta en el Régimen General, con dos hijos, y 53 años de edad y 6 meses en la fecha en que agotó los doce meses de incapacidad temporal, inicia el expediente de IP total para su profesión habitual por enfermedad común.

Hasta el reconocimiento de la pensión percibe el subsidio por IT de 1.380 €

La trabajadora acredita haber cotizado de forma ininterrumpida durante 264 meses hasta producirse el hecho causante. Y la suma de las BC por contingencias comunes de los últimos 96 meses debidamente actualizadas asciende a 249.600 €

Cuestiones:

- 1) ¿Se procede automáticamente a la declaración de la IP total una vez agotada la IT?
- 2) Señalar los requisitos de acceso y la cuantía de la prestación que pudiera corresponderle por Incapacidad permanente total.

SOLUCIÓN

Situación protegida: agotado el plazo de los primeros 12 meses de IT, el INSS, a través del EVI, órgano encargado de evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente (IP), podrá adoptar alguna de las siguientes decisiones:

- Reconocer una prórroga expresa con un límite de 6 meses más.
- Determinar la iniciación de un expediente de IP.
- Emitir el alta médica a los exclusivos efectos de la prestación económica por IT.
- En aquellos casos en que continúe la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación del trabajador, la calificación se demorará por el periodo preciso, que en ningún caso podrá rebasar los 730 días a contar desde que se inició la IT.

Transcurrido el plazo máximo establecido -12 o 18 meses- se examinará en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado que corresponda, como inválido permanente.

Los efectos de la IT se prorrogarán hasta el momento de la calificación de la IP, en cuya fecha nacerá la prestación por IP, salvo que ésta sea superior a la que venía percibiendo, en cuyo caso se retrotraerán aquellas al momento en que se agotó la IT.

Reconocimiento: la trabajadora tendrá derecho a la pensión de IP total porque concurren los requisitos legales exigidos, a saber:

- a) Se encuentra afiliada y en alta.
- b) Se ha producido el hecho causante al haber sido declarada la IP tras haberse sustanciado el procedimiento legalmente previsto.
- c) La interesada acredita tener cubierto el periodo mínimo de cotización exigido, que en este caso al tener cumplidos más de 31 años es como mínimo una $\frac{1}{4}$ parte del periodo comprendido desde el día en que cumplió los 20 años y la fecha del hecho causante, sin que pueda ser inferior a cinco años, y además, $\frac{1}{5}$ parte de ese periodo debe estar comprendido entre los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

✓ Periodo de carencia genérico:

$53 \text{ años y } 6 \text{ meses} - 20 \text{ años} = 33 \text{ años y } 6 \text{ meses} = 402 \text{ meses}$. $\frac{1}{4}$ de 402 meses = 100,5 meses es el periodo de carencia exigido en este caso

✓ Periodo de carencia específico:

$\frac{1}{5}$ de 100,5 meses = 20,1 meses cotizados dentro de los 10 últimos años.



La trabajadora cumple sobradamente este requisito porque ha cotizado un total de 264 meses seguidos (que son 22 años) que son inmediatamente anteriores al hecho causante por lo que se cumple el periodo de carencia genérico y específico.

Además al tener dos hijos, a efectos de incapacidad permanente se computarán a su favor un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si hubiera sido parto múltiple.

Prestación: consiste en una pensión vitalicia de cuantía equivalente al 55% de la BR que podrá incrementarse a los 55 años en un 20% si sus circunstancias personales y sociales hacen presumible la imposibilidad de obtener un nuevo empleo en otra profesión u oficio.

BR= BCC últimos 96 meses / 112.

Las BC de los últimos 24 meses anteriores al hecho causante se computan por su valor nominal, y las restantes se actualizan según la evolución del IPC.

BR = 249.600 € / 112 = 2.228,57 €

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 en el apartado 1 del artículo 210 Ley General de la Seguridad Social, considerándose a tal efecto, como años cotizados los años que le falten al trabajador, en la fecha de inicio 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%.

A continuación hay que calcular los meses cotizados por esta trabajadora:

- ✓ Acredita haber cotizado 264 meses
- ✓ Desde 53 años y 6 meses (edad real) hasta los 65 años y 10 meses (edad ordinaria de jubilación en 2019) = 12 años y 4 meses = 148 meses.
Total meses cotizados = 264 + 148 = 412 meses

Aplicamos a 2.228,57 € el porcentaje de la escala prevista para las pensiones de jubilación.

Los primeros 15 años (180 meses) 50% de la BR	2.228,57 € x 0,50= 1.114,29 €
Los 163 siguientes : 0,21% por cada mes adicional 163 x 0,21 = 34,23 %	2.228,57 € x 0,3423 = 762,84 €
Los 69 meses restantes: 0,19 % por cada mes adicional 69 x 0,19 = 13,11 %	2.228,57 € x 0,1311 = 292,17 €
Total meses 412	
Base Reguladora	2.169,30€

A la BR de la pensión se le aplica el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido: en este caso el 55%.

Cuantía: 55% de 2.152,36 = **1.183,80 €**

A este importe se suma el **complemento por maternidad** que en este caso será de un 5%, al tener la trabajadora dos hijos, y se calcula sobre la pensión inicialmente reconocida:

- ✓ Pensión inicialmente reconocida: 1.183,80 € x 5% = 59,19 €
- ✓ Complemento maternidad: 59,19 €

Total pensión: 1.183,80 + 59,19 = 1.242,99 €

La pensión derivada de enfermedad común, no podrá ser inferior al 55% de la base mínima de cotización para mayores de 18 años, en términos anuales, vigente en cada momento.

Se abonarán 14 pagas al año, doce ordinarias y dos extraordinarias que se devengarán en Junio y en Noviembre.

Las pensiones de incapacidad permanente, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de jubilación, pasarán a denominarse pensiones de jubilación. La nueva denominación no implicará modificación alguna, respecto de las condiciones de la prestación que se viniese percibiendo.

Entidad pagadora: el INSS, surtiendo efectos económicos a partir de la fecha de la resolución del INSS, sin efectos retroactivos al ser superior la cuantía del subsidio de IT (1.380 €), situación que aunque quedó extinguida en la fecha del dictamen médico sus efectos económicos subsisten hasta la fecha de la resolución administrativa que declara la IPT.



Preparadores
de oposiciones

Caso Práctico



Ejercicio 19. Incapacidad permanente absoluta (IPA) derivada de accidente laboral

Un trabajador, de 48 años de edad, afiliado y en alta en el Régimen General desde el 1 de septiembre de 1996, causa baja médica debido a un accidente laboral el 17 de marzo de 2019, por falta de medidas de seguridad salud.

iniciándose un proceso de incapacidad temporal, durante el cual percibe un subsidio de 1.575 €. En esa situación solicita el reconocimiento de la pensión de incapacidad permanente (IP).

Una vez iniciado el expediente de IP, el EVI emitió dictamen propuesta el 10 de junio de 2019, en base al cual el Director Provincial del INSS dicta resolución el 23 de julio de 2019 declarando al trabajador en situación de IP en el grado de absoluta para toda profesión u oficio.

Según el convenio aplicable los días laborables son 270, pero el trabajador sólo trabajó 264 días durante el año inmediatamente anterior al siniestro.

Las retribuciones que percibió durante este periodo (desde el 17 de marzo de 2018 hasta el 16 de marzo de 2019) son las siguientes:

- Salario base: 39,40 €/día.
- Plus convenio 12,50 €/día.
- Pagas extraordinarias 2 de 1.182 € cada una.
- Complementos computables:
 - Primas de producción: 3.145 € /año
 - Horas extraordinarias: 1.140 €/año

Cuestiones: ¿Tiene derecho a la pensión de IP absoluta? En caso afirmativo, calcula su importe.

SOLUCIÓN

Reconocimiento: el trabajador tiene derecho a la pensión derivada de IPA porque concurren todos los requisitos legales exigidos, a saber:

- a) Se ha producido el hecho causante al haberse declarado la IP tras haberse iniciado el procedimiento legal a instancia del interesado, se considera producido el hecho causante de la IP el día de la fecha de emisión del dictamen propuesta del EVI, esto es el 10 de junio de 2019.
- b) El interesado acredita, al tiempo de producirse el hecho causante, (17 marzo 2018), que se encuentra afiliado y en alta, aunque a estos efectos se halla en alta de pleno derecho al ser la contingencia determinante de carácter profesional.
- c) No es exigible el periodo mínimo de cotización al ser la contingencia de carácter profesional.

Prestación: consiste en una pensión vitalicia de cuantía equivalente al 100% de la BR que en este caso está constituida por el salario real del trabajador que se calcula sumando los siguientes conceptos retributivos:

- El salario diario que se multiplicará por 365 días.
- El importe anual de las pagas o gratificaciones extraordinarias, así como de las pagas de beneficios o de la participación en los ingresos computables.
- Los pluses y retribuciones complementarias computables, que se dividirán por los días efectivamente trabajados (264), y el cociente se multiplicará por el número de días



laborales efectivos en la actividad (en este caso 270 según convenio, siendo el divisor máximo permitido por la ley de 273 días)

Las retribuciones que percibió durante este periodo (desde el 17 de marzo de 2018 hasta el 16 de marzo de 2019) son las siguientes:

- Salario base: 39,40 €/día.
- Plus convenio 12,50 €/día.
- Pagas extraordinarias 2 de 1.182 € cada una.
- Complementos computables:
 - Primas de producción: 3.145 €/año
 - Horas extraordinarias: 1.140 €/año

Aplicando los datos de este caso tenemos:

Salario base:	39,40	
Plus convenio	<u>12,50</u>	
	51,90	$\times 365 = 18.943,5 \text{ €}$

Pagas extraordinarias: $2 \times 1.182 = 2.364 \text{ €}$

Complementos computables	
- Primas de producción	3.145 €
- Horas extraordinarias	<u>1.140 €</u>
	$4.285 \text{ €} / 264 \times 270 \text{ días} = 4.382,39 \text{ €}$

El salario base anual de la pensión será: $18.943,5 + 2.364 + 4.382,39 = 25.689,89 \text{ €}$

BR de la pensión : $25.689,89 \text{ €} / 12 \text{ meses} = 2.140,82 \text{ €}$

Cuantía: la pensión será de un 100% de la BR: $2.140,82 \text{ €} / \text{mes}$ (12 mensualidades al año al derivar de un AT).

Al tratarse de un accidente de trabajo la pensión podrá aumentar, según la gravedad de la falta, de un 30% a un 50% cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. Dicho recargo recae directamente sobre el empresario infractor y no es susceptible de aseguramiento.

Entidad pagadora: el INSS, surtiendo efectos económicos desde el 17 de marzo de 2019 fecha del hecho causante, ya que la cuantía de la pensión es superior a la del subsidio de IT (1.575€) que se ha continuado abonando con carácter provisional desde dicha fecha hasta la resolución de la IP por el Director provincial, lógicamente descontando de la pensión lo percibido en concepto de IT durante el mismo periodo.



Ejercicio 20. Gran Invalidez derivada de accidente no laboral en situación de alta.

Un trabajador, nacido el día 8 de septiembre de 1963, con 56 años, sufre un accidente no laboral el día 20 de septiembre de 2019 que le genera lesiones de tal gravedad que le llevaron a solicitar la pensión de incapacidad permanente ante la Dirección provincial del INSS.

La solicitud la presentó el día 15 de noviembre de 2019. El Equipo de valoración emitió su dictamen-propuesta el 20 de diciembre, en base al cual el Director Provincial del INSS insta resolución el 30 de diciembre, declarando al trabajador en situación de gran invalidez.

El trabajador está afiliado y dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social desde 1983, fecha de su primera contratación por una empresa. En el momento del accidente trabajaba con contrato indefinido para una empresa a jornada completa desde 2004. Las bases de cotización de los últimos 24 meses, ascienden a 45.860,30 € y la última base de cotización por contingencias comunes fue de 2.025,10 €.

Cuestiones: Indica si el trabajador tiene derecho a pensión por gran invalidez, y, en su caso, calcula su cuantía.

SOLUCIÓN

Reconocimiento: el trabajador tiene derecho a percibir la pensión por gran invalidez porque concurren todos los requisitos legales exigidos, a saber:

- Se ha producido el hecho causante al haberse declarado la IP tras haberse iniciado el procedimiento legal a instancia del interesado, considerándose producido el hecho causante de la IP el día de la fecha de presentación de la solicitud, que fue el 15 de noviembre de 2018.
- Al tiempo de producirse el hecho causante el interesado se encuentra en alta o situación asimilada por lo que no se exige periodo de carencia, al derivar la Gran Invalidez de una accidente no laboral con el trabajador en situación de alta.

Prestación económica:

La pensión se calcula del modo siguiente:

$$BR = \frac{\text{BCC de 24 meses (elegido por el beneficiario dentro de los 7 años anteriores al hecho causante)}}{28} =$$

$$BR = 45.860,30 \text{ €} / 28 = 1.637,87 \text{ €}$$

Cuantía: el porcentaje aplicable es de un 100% BR, más un 45%, como mínimo, destinado a remunerar a la persona que atienda al gran inválido. Por lo tanto la cuantía será:

$$100\% \text{ de } 1.637,87 = 1.637,87 \text{ €/ mes}$$

El importe del complemento será el resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el Régimen General en el momento del hecho causante, cualquiera que sea el régimen en el que se reconozca la pensión, y el 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso, este complemento podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida -sin el complemento- por el trabajador.



Base mínima de cotización en 2019 = 1.050 € x 45% = 472,50 €
 Última base de cotización (BCC) del trabajador = 2.025,10 € x 30% = 607,53 €
 Total: 1080,03 €

El complemento nunca podrá ser inferior al 45% de la pensión reconocida
 45% de 1.637,87 = 737,04 € / mes, en este caso el complemento no es inferior.

Entidad pagadora: el INSS, abonará la pensión en 14 mensualidades al año (12 ordinarias y 2 extraordinarias) y sus efectos económicos se producen desde la fecha de emisión del dictamen-propuesta del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI).

El incremento del 45% puede ser sustituido por el alojamiento y cuidado a cargo de la SS, en institución asistencial adecuada.

Caso Práctico

enseñanza

Preparadores
de oposiciones

Caso Práctico



Ejercicio 21. Jubilación

Una trabajadora solicita la pensión de jubilación ante la Dirección Provincial del INSS el día 19 de marzo 2019, y cesa en su actividad laboral por llegar a la edad ordinaria de jubilación el 31 de mayo de 2019.

La trabajadora, que tiene 66 años, y dos hijos, acredita un total de 37 años cotizados (444 meses), habiendo comenzado su actividad laboral el 1 de junio de 1980, con algún periodo de inactividad. En los últimos quince años acredita 10 años continuados de cotizaciones.

La suma de las BC por contingencias comunes del periodo comprendido entre junio de 1.996 y mayo de 2019, debidamente actualizadas asciende a 398.795,37 €.

Cuestiones: indica si tiene derecho a percibir la pensión de jubilación y calcula su importe.

SOLUCIÓN

Reconocimiento: la trabajadora sí tiene derecho a la jubilación porque reúne los requisitos legalmente exigidos, a saber:

- Se halla afiliada y en alta en la fecha del hecho causante que tiene lugar el día del cese en el trabajo: 31 de mayo de 2019.
- Tiene cumplidos en dicha fecha la edad mínima para recibir una pensión en 2019, cifrada en 65 años al tener más de 37 años cotizados.
- Acredita tener cubierto el periodo mínimo de cotización genérico de 15 años y el específico de 2 años dentro de los 15 inmediatamente anteriores al hecho causante.

Prestación: consiste en una pensión vitalicia que se calcula aplicando un porcentaje sobre la BR, cantidades que se calculan del modo siguiente:

La BR, se obtiene dividiendo por 322 las BCcc de los 276 meses (23 años) anteriores al mes previo al del hecho causante (para 2019)

$$BR = 276 / 322 = 398.795,37 / 322 = 1.238,49 \text{ €}$$

Las BCC correspondientes a los 24 meses anteriores al hecho causante han sido computadas por su valor nominal y las restantes se actualizarán, de acuerdo con el IPC correspondiente al periodo de que se trate.

Cuantía: el porcentaje aplicable a la BR varía según los años cotizados que se calculan del modo siguiente:

Total tiempo cotizado: 37 años (la fracción de año no se equipara a un año completo ya que el porcentaje aplicable a la base reguladora va aumentando por cada mes adicional cotizado.

El porcentaje dependerá de los años cotizados de acuerdo con la escala siguiente:

- Los primeros 15 años (180 meses) : 50,00 % x 1.238,49
- Del mes 1 al 106 (0,21% por mes): 22,26% x 1.238,49
- Del mes 107 al 252 (0,19% por mes): $\frac{27,74\% \times 1.238,49}{100\%}$

$$\text{Pensión} = 100\% \text{ de } 1.238,45 \text{ €}$$



En este caso, es preciso aplicar el **porcentaje adicional** al haberse jubilado con posterioridad a la fecha en que cumplió la edad de jubilación (65 años en 2019 al haber cotizado más de 37 años). En este caso será de un 2% por cada año completo cotizado, desde la fecha en que cumplió 65 años hasta la fecha del hecho causante de la pensión. Como se jubila con 66 años, se sumará un 2% más.

$$\text{Pensión} = 102\% \text{ de } 1.238,45 \text{ €} = 1263,22 \text{ €.}$$

A la pensión resultante hay que añadirle el **complemento por maternidad** al tratarse de una mujer que ha tenido 2 hijos, biológicos o adoptados, consistente en un porcentaje aplicable al importe de la pensión. En este caso el porcentaje será del 5% al tener dos hijos.

$$\text{Complemento de maternidad: } 1.238,45 \times 5\% = 61,92$$

$$\text{Pensión} = 1.238,45 + 61,92 = 1300,37 \text{ €}$$

La cuantía de la pensión no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido por la LPGE para las pensiones públicas del Sistema. Asimismo, los pensionistas de jubilación tienen garantizado el percibo de una cantidad mínima, cuyo importe varía según que el titular tenga más o menos de 65 años, y tenga o no cónyuge a cargo.

Si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el límite máximo sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, el interesado percibirá:

- La pensión por el importe máximo.
- Además, tendrá derecho a percibir anualmente una cantidad que se obtendrá aplicando al importe máximo vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas.

La suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, no puede superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual.

Entidad pagadora: el INSS que abonará la pensión por meses vencidos en 14 pagas (12 ordinarias y dos extraordinarias que se devengan en Junio y Navidad), surtiendo sus efectos económicos desde el 1 de junio de 2019, día siguiente al del hecho causante al presentarse la solicitud dentro de los tres meses anteriores al hecho causante.

Caso Práctico



Ejercicio 22. Prestaciones por muerte y supervivencia de una pensionista

Una trabajadora fallece a los cinco años de jubilarse debido a una enfermedad cardiaca severa que le venía afectando desde hacía meses. La base reguladora para el cálculo de la pensión de jubilación fue de 1.356,45 €

La trabajadora estaba casada desde hacía 35 años, dejando viudo jubilado y dos hijos. Uno de los hijos tiene 36 años y vive independiente, y el segundo tiene 22 años, vive con sus padres, depende de ellos ya que no trabaja y cursa un Master en la Universidad.

Cuestiones: Indica si estos familiares tendrán derecho a las correspondientes pensiones por muerte y supervivencia, y en caso afirmativo calcula su importe.

SOLUCIÓN

Reconocimiento: al ser el hecho causante del fallecimiento una enfermedad común se exige haber cotizado 500 días dentro de un período ininterrumpido de 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si el causante se encontrase en situación de alta o asimilada sin obligación de cotizar. No es exigible para las prestaciones de orfandad si al fallecer el causante éste se encuentra en alta o en situación asimilada a la de alta.

Beneficiarios: de las prestaciones de muerte y supervivencia serán el esposo viudo (pensión de viudedad) y su hijo de 22 años (pensión de orfandad) porque es menor de 25 años no trabaja y depende económicamente de sus padres. Su hijo mayor no podrá cobrar pensión de orfandad al ser mayor de 25 años, realizar actividad laboral y vivir de forma independiente.

Prestaciones:

1. **Pensión de viudedad:** consiste en una pensión calculada sobre una base reguladora igual a la base que sirvió para el cálculo de la pensión de jubilación, incrementada con las revalorizaciones que hayan tenido lugar desde la fecha en que se causó la pensión de jubilación.

Base reguladora de la pensión de jubilación del trabajador = 1.356,45 €

Cuantía: se calcula aplicando a la BR el 52%: $1.356,45 \times 0,52 = 705,35$ €

Esta cuantía puede verse incrementada hasta el 70% BR ($1.356,45 \times 0,7 = 949,52$ €) cuando se cumplen los siguientes requisitos:

- a) Que el pensionista tenga cargas familiares. Se entiende que existen cargas familiares cuando:
 - Conviva con hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, o menores acogidos. A estos efectos, se considera que existe incapacidad cuando acredite una discapacidad igual o superior al 33%.
 - Los rendimientos de la unidad familiar, incluido el propio pensionista, divididos entre el número de miembros que la componen, no superen, en cómputo anual, el 75% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.
- b) Que la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos, entendiendo que se cumple este requisito cuando el importe anual de la pensión sea superior al 50% del total de los ingresos del pensionista.



- c) Que los rendimientos anuales del pensionista por todos los conceptos no superen la cuantía resultante de sumar al límite que, en cada ejercicio económico, esté previsto para el reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas, el importe anual que, en cada ejercicio económico, corresponda a la pensión mínima de viudedad con cargas familiares.

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

Los tres requisitos exigidos deben concurrir simultáneamente. La pérdida de uno de ellos motivará la aplicación del porcentaje del 52% con efectos desde el día 1 del mes siguiente a aquél en que deje de concurrir dicho requisito.

2. **Pensión orfandad:** consiste en una pensión temporal calculada sobre una base reguladora igual a la base que sirvió para el cálculo de la pensión de jubilación, incrementada con las revalorizaciones que hayan tenido lugar desde la fecha en que se causó la pensión de jubilación.

BR de la pensión de jubilación de la trabajadora = 1356,45 €

Cuantía: se obtiene aplicando el 20% a la BR.

Pensión de orfandad 20% de 1.356,45 = 271,29 €

La suma de todas las pensiones generadas por muerte y supervivencia no podrá rebasar el 100% de la BR, salvo para garantizar el mínimo de pensión vigente, a efectos de la limitación que pueda llevarse a cabo tendrán preferencia las de orfandad.

Entidad pagadora: el INSS que abonará la pensión por meses vencidos en 14 pagas (12 ordinarias y dos extraordinarias que se devengan en Junio y Navidad).

Caso Práctico



Ejercicio 23. Desempleo contributivo total

Un trabajador, de 54 años de edad, con un hijo menor de edad a su cargo, estuvo afiliado y en alta en una empresa desde el 1 de marzo de 2006 hasta el 25 de mayo de 2019, fecha en la que su contrato se extinguió por despido objetivo, percibiendo su correspondiente indemnización y liquidación.

El trabajador solicitó la prestación por desempleo el 4 de junio siguiente, siendo sus bases de cotización de desempleo de los últimos seis meses las siguientes: 1.325€, 1.638€, 1.325€, 1.515€, 1.325 y 1.890€. No ha realizado horas extras.

Cuestiones:

- 1) Determinar si cumple los requisitos para tener derecho a la prestación por desempleo.
- 2) Nacimiento, duración y cuantía a percibir en su caso.
- 3) Calcula la cuota a abonar por el trabajador desempleado a la Seguridad Social durante el cobro de la prestación

SOLUCIÓN

Reconocimiento: el trabajador reúne los requisitos para tener derecho a la prestación:

- a) Está afiliado y en alta en la S. Social (acreditado mediante fotocopia del parte de alta y baja)
- b) Ha cotizado por desempleo más de 12 meses o 360 días anteriores a la situación legal de desempleo (acreditado mediante los documentos de cotización, el certificado de empresa y las últimas nóminas).
- c) Se encuentra en situación legal de desempleo, por extinción de su contrato, previa comunicación de la empresa, desde el día 26 de mayo (acreditado mediante copia del contrato y comunicación de la extinción del mismo), y acredita disponibilidad para buscar activamente empleo y aceptar colocación adecuada a través del compromiso de actividad.
- d) No tiene cumplida la edad ordinaria de jubilación (se acreditará con el DNI).

Prestación: El trabajador solicitó la prestación dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se produce la situación legal de desempleo (4 de junio), por lo que el derecho nace al día siguiente de producirse dicha situación (26 de mayo).

La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo y la suscripción del compromiso de actividad. A estos efectos, se entenderá por compromiso de actividad el que adquiera el beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, y participar en las acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional que determine el Servicio Público de Empleo (SPE) para incrementar su ocupabilidad, dentro de un itinerario de inserción, así como cumplir las restantes obligaciones previstas en la Ley.

Duración: de acuerdo con la escala recogida en el art. 269 TRSS, desde 2.160 días (desde el 1 de marzo de 2006 hasta el 25 de mayo de 2018) tiene derecho a percibir 720 días, 24 meses de desempleo, que empezarán a contar desde el 26 de mayo.

Cuantía: de la prestación se obtiene aplicando a la BR los porcentajes legalmente establecidos.

BR = suma BCP de los últimos 180 días cotizados excluidas las retribuciones por horas extraordinarias.



BR = 1.325 + 1.638 + 1.325 + 1.515 + 1.325 + 1.890 = 9.018 €

BR = 9.018 / 180 = 50,1 €/ día

- Durante los 180 primeros días (del 26-5 al -21-11): 70% de 50,1€ = 35,07 €/día
- A partir del día 181 (22-11 hasta el final = 540 días): 50% de 50,1€ = 25,05 € / día

Estas cantidades deberán respetar los topes máximos y mínimos establecidos en el art. 270 de la LGSS que dependen del número de hijos a cargo. En el supuesto que nos ocupa el trabajador tiene un hijo a cargo menor de 26 años que carecen de rentas de cualquier naturaleza superiores al SMI y convive con el beneficiario (durante la prestación se mantiene el IPREM del año del nacimiento, por lo que no sufrirá cambio alguno en los años siguiente).

- Tope máximo: 200% IPREM si tiene 1 hijo.
- Tope mínimo: 107% IPREM si tiene hijos a cargo.

Para 2019 las cuantías serán las siguientes: IPREM mensual 537,84 (14 mensualidades):
7.529,76 € / 12 = 627,48 €/mes

- Tope máximo: 200% de 627,48 € = 1.254,96 €/mes / 30 = 41,84 €
- Tope mínimo: 107% de 627,48 € = 671,40 €/mes / 30 = 22,38 €.

En el caso la cantidad que tiene que cobrar al día está por debajo del máximo y por encima del mínimo con un hijo cobrará sus cantidades

Entidad pagadora: el SEPE pagará por mensualidades vencidas de 30 días al mes, entre los días 10 y 15 de cada mes mediante ingreso en la cuenta corriente indicada por el solicitante.

Cotización: el SEPE ingresará las cotizaciones del empresario a la Seguridad Social por todas las prestaciones menos desempleo, AT y EP, FOGASA y Formación Profesional (artículo 273 LGSS) y descontará de la cuantía de la prestación la aportación del trabajador a la SS, quien asume el pago del 100 % de la cuota que le corresponda: 4,7%

La base de cotización a la Seguridad Social de la prestación por desempleo será la misma que la base reguladora de esta, independientemente de los topes que se apliquen a la cuantía mensual de dicha prestación.

BCC = 9.018 / 180 = 50,1 €/ día x 30 días = 1.500,3 €/mes

Cuota: 4,7% de 1.500,3 = 70,51 €



Ejercicio 24. Desempleo contributivo parcial

Un trabajador asalariado con dos hijos a cargo, ha trabajado con un contrato de obra y servicio de 3 años de duración, hasta su extinción el 28 de febrero de 2019 por fin de obra. Solicita la prestación el 5 de marzo.

El trabajador prestaba servicios a tiempo parcial en la empresa de lunes a jueves, con una jornada del 80% de la jornada completa comparable.

La base de cotización por contingencias profesionales de los últimos seis meses es de 1.497 €/mes y acredita 626 días cotizados en la empresa durante los 3 años.

Cuestiones:

- 1) Calcula cuántos días se consideran cotizados a efectos de paro
- 2) Calcula la prestación por desempleo que correspondería al trabajador.

SOLUCIÓN

Reconocimiento: el trabajador reúne los requisitos para tener derecho a la prestación:

- a) Está afiliado y en alta en la S. Social (acreditado mediante fotocopia del parte de alta y baja)
- b) Ha cotizado por desempleo más de 12 meses o 360 días anteriores a la situación legal de desempleo (acreditado mediante los documentos de cotización, el certificado de empresa y las últimas nóminas).
- c) Se encuentra en situación legal de desempleo, por extinción de su contrato, previa comunicación de la empresa, desde el día 26 de mayo (acreditado mediante copia del contrato y comunicación de la extinción del mismo), y acredita disponibilidad para buscar activamente empleo y aceptar colocación adecuada a través del compromiso de actividad.
- d) No tiene cumplida la edad ordinaria de jubilación (se acreditará con el DNI).

Prestación: El trabajador solicitó la prestación dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se produce la situación legal de desempleo (5 de marzo), por lo que el derecho nace al día siguiente de producirse dicha situación (1 de marzo).

La solicitud requerirá la inscripción como demandante de empleo y la suscripción del compromiso de actividad. A estos efectos, se entenderá por compromiso de actividad el que adquiera el beneficiario de las prestaciones de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada, y participar en las acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional que determine el Servicio Público de Empleo (SPE) para incrementar su ocupabilidad, dentro de un itinerario de inserción, así como cumplir las restantes obligaciones previstas en la Ley.

Duración: La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial se regirá por el principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo. Por tanto, la duración de la prestación cuando las cotizaciones acreditadas correspondan a un trabajo a tiempo parcial, se computará el período durante el que el trabajador haya permanecido en alta con independencia de que se hayan trabajado todos los días laborables o solo parte de los mismos, y ello, cualquiera que haya sido la duración de la jornada (Real Decreto 950/2018, de 27 de julio).

Al tener 626 días cotizados en los últimos 6 años, le corresponde una prestación de 180 días de acuerdo con la escala recogida en el art. 269 TRSS.



Cuantía: se obtiene aplicando a la BR los porcentajes legalmente establecidos.

BR = suma BCP de los últimos 180 días cotizados excluidas las retribuciones por horas extraordinarias.

Base reguladora = $1.497 \text{ €} \times 6 \text{ meses} / 180 = 49,9 \text{ €}$

- Durante los 180 primeros días: 70% de $49,9 = 34,93 \text{ €} / \text{ día}$
- A partir del día 181: 50% de $49,9 = 24,95 \text{ €} / \text{ día}$

Estas cantidades deberán respetar los topes máximos y mínimos establecidos en el art. 270 de la LGSS que dependen del número de hijos a cargo. En el supuesto que nos ocupa el trabajador tiene dos hijos a cargo (durante la prestación se mantiene el IPREM del año del nacimiento, por lo que no sufrirá cambio alguno en los años siguiente).

Estas cantidades deben respetar los **topes mínimos y máximos** establecidos proporcionales a la jornada a tiempo parcial que haya tenido el trabajador en la empresa

IPREM 2019 mensual: $537,84 \times 14 \text{ mensualidades} = 7.529,76 \text{ €} / 12 = 627,48 \text{ €} / 30 = 20,92 \text{ €}$

Sobre esa cifra habrá de aplicarse el porcentaje de reducción de jornada del 80% para obtener el valor específico del IPREM: $20,92 \text{ €} \times 80\% = 16,74 \text{ €}$

- **Tope mínimo con 2 hijos** 107% de $16,74 \text{ €} = 17,90 \text{ €}$

- **Tope máximo con 2 hijos** 225% de $16,74 = 37,67 \text{ €}$

En este caso la prestación está comprendida entre el tope mínimo y máximo aplicable al trabajador por tener dos hijos a cargo.

Entidad pagadora: el SEPE pagará por mensualidades vencidas de 30 días al mes, entre los días 10 y 15 de cada mes mediante ingreso en la cuenta corriente indicada por el solicitante. Además ingresará las cotizaciones del empresario a la Seguridad Social por todas las prestaciones menos desempleo, AT y EP, FOGASA y Formación Profesional (artículo 273 LGSS) y descontará de la cuantía de la prestación la aportación del trabajador a la SS, quien asume el pago del 100% de la cuota que le corresponda ($4,7\%$ de la base de cotización que será la misma que la BR de la prestación por desempleo).

Caso Práctico



Ejercicio 25. Subsidio por desempleo. Nivel asistencial.

Un socorrista de piscina de 25 años de edad ha terminado su relación laboral con la empresa con la que tiene un contrato fijo discontinuo a jornada completa. La empresa le ha tenido afiliado y dado de alta desde el día 1 de junio hasta el día 15 de septiembre de 2019, habiendo acreditado 107 días de cotización.

El trabajador había realizado el mismo trabajo el año 2018 en los mismos periodos por lo que tiene acreditados otros 107 días de cotización a jornada completa.

Su base de cotización mensual por contingencias profesionales han sido de 1.149 € durante los últimos seis meses y no ha realizado horas extraordinarias.

Cuestiones:

- 1) ¿Tiene derecho a percibir alguna prestación por desempleo? En caso afirmativo calcula su cuantía.
- 2) Indica si durante el cobro del subsidio existe la obligación de cotizar

SOLUCIÓN

Reconocimiento: el trabajador no reúne los requisitos para tener derecho a la prestación contributiva porque no tiene cotizados 360 días cotizados, pero podrá percibir el subsidio ya que reúne los requisitos para acceder a esta prestación asistencial:

- a) Está afiliado y en alta en la SS (acreditado mediante fotocopia del parte de alta y baja)
- b) Ha cotizado para desempleo más de 180 días, en total tiene 214 días cotizados.
- c) Se encuentra en situación legal de desempleo, por extinción de su contrato, desde el día 15 de septiembre (acreditado mediante copia del contrato y comunicación del cese), y acredita disponibilidad para buscar activamente empleo y aceptar colocación adecuada a través del compromiso de actividad.
- d) Carece de rentas de cualquier naturaleza, superiores, en cómputo mensual, al 75% del salario mínimo interprofesional.

Prestación: la cuantía a percibir será del 80% del IPREM, sin incluir pagas extraordinarias durante seis meses.

IPREM 2019 (14 mensualidades): $7.529,76 / 14 = 537,84 \text{ €} \times 80\% = 430,27 \text{ €}$ durante seis meses.

Entidad pagadora: el SEPE pagará por mensualidades vencidas de 30 días al mes, entre los días 10 y 15 de cada mes. Durante el cobro de esta prestación se mantiene el derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria y, en su caso, a las prestaciones familiares.

Cotización: el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) mantendrá la cotización por jubilación únicamente en los siguientes supuestos:

- Perceptores del subsidio mayores de 52 años.
- Personas trabajadoras fijas discontinuas mayores de 52 años perceptoras del subsidio.

La base de cotización por jubilación en los dos casos anteriores, es el 125 % del tope mínimo de cotización a la Seguridad Social vigente en cada momento.

- Cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos menor de 52 años que acrediten 180 días o más de cotización (como sucede en este caso), los primeros 60 días de cobro del subsidio cotizan para la jubilación. La base de cotización por jubilación en este caso, es el tope mínimo de cotización a la Seguridad Social vigente en cada momento.



Ejercicio 26. Incapacidad temporal de una trabajadora contratada para la formación y el aprendizaje.

Una trabajadora de 25 años de edad, inscrita en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, fue contratada para la formación y el aprendizaje el 1 de marzo de 2019 por un periodo de 12 meses; prestando sus servicios todos los días laborables, con jornada completa.

Su retribución, calculada en función del tiempo de trabajo efectivo, asciende a 950 € con dos pagas extraordinarias de 30 días de salario cada una de ellas.

El 10 de agosto causa baja por enfermedad común y permanece en esta situación hasta el 30 de septiembre. En el momento de la baja acredita más de 12 meses cotizados en trabajos anteriores.

Cuestión: se pide calcular la cuota a pagar a la SS por el empresario y el trabajador en el mes de marzo, así como la prestación que pueda percibir estando en situación de IT

SOLUCIÓN:

Cotización: las empresas que contraten a un trabajador/a, mediante un contrato para la formación y el aprendizaje inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, no tiene que abonar seguros sociales durante toda su vigencia, al aplicarse una bonificación del 100% (75% cuando se trata de una empresa con más de 250 trabajadores).

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto Ley 6/2016, de 23 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, los requisitos para inscribirse en Garantía Juvenil, son los siguientes:

- 1) Tener nacionalidad española, ser ciudadano de la UE o tener permiso de residencia.
- 2) Estar empadronado en territorio español.
- 3) Tener más de 16 años y menos de 30 (límite no aplicable a personas con discapacidad)
- 4) No haber trabajado el día anterior a la presentación de la solicitud aunque no estén inscritos en el SEPE.
- 5) No haber realizado acciones educativas o formativas el día natural anterior a la solicitud.
- 6) Presentar una declaración expresa de su interés en participar en Garantía Juvenil.

La baja en el fichero de Garantía Juvenil solo se producirá si el joven ha cumplido 30 años o si éste así lo solicita.

Prestación de IT: tiene derecho a la prestación al estar afiliado y en alta y tener acreditado más de 180 días en los 5 años anteriores al hecho causante.

La trabajadora percibirá el subsidio de IT calculado sobre una BR = la base mínima de cotización del Régimen General, al ser una trabajadora con contrato para la formación y el aprendizaje.

$$BR = 1.050 \text{ €/mes} : 30 = 35 \text{ € /día}$$

Cuantía: se computan el día de la baja y del alta al derivar la IT de una enfermedad común:

- Los tres primeros días (10, 11 y 12 agosto) no están subsidiados, salvo mejora.
- Del 4º al 15º día de baja (13 al 24 de agosto): 60% de 35 x 12 días = 252 €.
- Del 16º al 20º (25 al 29 agosto): 60% de 35 x 5 días = 105 €
- A partir del 21º día (30 agosto al 30 de septiembre) 75% de 35 x 32 días = 840 €



Entidad pagadora: al tratarse de un proceso de IT por enfermedad común la empresa es responsable del subsidio desde los días 4º al 15º de la baja, ambos inclusive, y a partir del 16º día, será responsable la entidad con la que se haya formalizado la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes (el INSS o una Mutua colaboradora), a quien corresponde además el reconocimiento del derecho.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el pago directo del subsidio lo realizará delegadamente la empresa en virtud del principio de colaboración obligatoria en materia de IT resarciéndose posteriormente de las cantidades satisfechas al descontarlas del importe de las liquidaciones que ha de efectuar para el ingreso de las cuotas de la SS que correspondan al mismo periodo que la prestación satisfecha por delegación.

enseñanza

Preparadores
de oposiciones

Caso Práctico



Ejercicio 27. Incapacidad temporal de un trabajador contratado como becario investigador para la formación y el aprendizaje.

Un trabajador de 32 años de edad, ha sido contratado para la formación y el aprendizaje el 15 de septiembre de 2019, como becario investigador durante dos años a tiempo completo.

Su retribución asciende a 1.600 €, incluidas dos pagas extraordinarias prorrateadas.

El 10 de noviembre causa baja por accidente común y permanece en esta situación hasta el día 20 de diciembre. Con anterioridad había cotizado un total de 5 años desde el año 2013.

Cuestión: se pide calcular la cuota a pagar a la SS por el empresario y el trabajador en el mes de marzo, así como la prestación que pueda percibir estando en situación de IT

SOLUCIÓN:

Cotización: las empresas que contraten a becarios e investigadores, incluidos en el campo de aplicación del RD. 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación, durante los 2 primeros años, mediante un contrato para la formación y el aprendizaje a un trabajador/a, no inscrito en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, por no reunir los requisitos exigidos, deben abonar una cuota única distribuida entre empresario y trabajador en la proporción que señala la Orden de Cotización vigente.

COTIZACIÓN 2019: CONTRATOS PARA LA FORMACION Y EL APRENDIZAJE / BECARIOS E INVESTIGADORES			
Concepto	Empresa	Trabajador	Total
Por Contingencias Comunes	42,56 €	8,49 €	51,05 €
Por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales	IT: 3,27 € IMS: 2,58 €		5,85 €
Desempleo	57,75 €	16,28 €	74,03 €
Fondo de Garantía Salarial	3,23 €		3,23 €
TOTAL			134,16 €

Las retribuciones que perciban los trabajadores en concepto de horas extraordinarias estarán sujetas a la cotización adicional establecida con carácter general.

El Real Decreto Ley 28/2018 introduce una novedad en la cotización del contrato de formación, estableciendo para este colectivo la exención de cotizar por formación profesional (Disposición Final Segunda, que modifica el artículo 249 del TRSS).

Prestación de IT: tiene derecho a la prestación al estar afiliado y en alta. No se exige periodo de carencia al ser un accidente no laboral el hecho causante.

Percibirá el subsidio de IT calculado sobre una BR = base mínima correspondiente al grupo de cotización 1º del Régimen General de la Seguridad Social al tratarse de personal investigador en formación.

BR = 1.466,40 €/mes: 30 = 48,88 € /día

Cuantía: se computan el día de la baja y del alta al ser el hecho causante un accidente común:

- Los tres primeros días (10, 11 y 12 nov) no están subsidiados, salvo mejora.
- Del 4º al 15º día de baja (13 al 24 de nov): 60% de 48,88 x 12 días = 351,94 €.
- Del 16º al 20º (25 al 29 nov): 60% de 48,88 x 5 días = 146,64 €



- A partir del 21º día (29 nov al 20 de diciembre) 75% de 48,88 x 22 días = 806,52 €

Entidad pagadora: al tratarse de un proceso de IT por enfermedad común la empresa es responsable del subsidio desde los días 4º al 15º de la baja, ambos inclusive, y a partir del 16º día, será responsable la entidad con la que se haya formalizado la cobertura de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes (el INSS o una Mutua colaboradora), a quien corresponde además el reconocimiento del derecho.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el pago directo del subsidio lo realizará delegadamente la empresa en virtud del principio de colaboración obligatoria en materia de IT resarcándose posteriormente de las cantidades satisfechas al descontarlas del importe de las liquidaciones que ha de efectuar para el ingreso de las cuotas de la SS que correspondan al mismo periodo que la prestación satisfecha por delegación.

Preparadores
de oposiciones

Caso Práctico



Ejercicio 28. Pluriempleo de un trabajador por cuenta ajena.

Un trabajador, soltero y sin hijos, presta servicios simultáneamente en dos empresas en régimen de pluriempleo, mediante contratos laborales a jornada completa, en las siguientes condiciones:

Empresa: S.A.:

- Categoría profesional: Jefe laboratorio GC 1º
- Contrato indefinido a jornada completa continuada
- Salario mensual: 1.404,26
- Dos pagas extraordinarias íntegras cada una.

Empresa: S.L.

- Categoría profesional: agente comercial GC 3º
- Contrato eventual de 3 meses.
- Salario mensual: 936,17 €
- Dos pagas extraordinarias del mismo importe cada una.

Cuestión: se pide calcular las bases de cotización de cada una de las empresas en las que presta servicios

SOLUCIÓN:

En caso de pluriempleo la TGSS llevará a cabo de oficio o a instancia de parte, el prorrateo de las bases y topes máximos y mínimos de cotización, asignando a cada empresa la fracción que le corresponda, en proporción a las retribuciones abonadas por ellas, dentro de cuyos límites deberá estar comprendida la BC de cada empresa.

Empresa S.A.: $1.404,26 \times 14 \text{ pagas} / 12 = 1.638,30 \text{ €}$
 Empresa S.L.: $936,17 \times 14 \text{ pagas} / 12 = 1.092,20 \text{ €}$
 Total $2.730,50 \text{ €}$

La retribución percibida en cada una de las empresas representa sobre el total:

Empresa S.A.: $1.638,30 / 2.730,50 \times 100 = 60\%$
 Empresa S.L.: $1.092,20 / 2.730,50 \times 100 = 40\%$

Con estos porcentajes pasamos a efectuar la distribución de las bases y topes máximos y mínimos:

Empresa S.A.

Base máxima: se toma siempre el tope máximo vigente independientemente del GC en el que esté encuadrado: $4.070,10 \times 60 \% = 2.442,06 \text{ €}$

Base mínima: se toma la de mayor cuantía de las dos que le corresponden, en este caso la del GC1º. $1.466,40 \times 60\% = 879,84 \text{ €}$.

Tope máximo: $4.070,10 \times 60 \% = 2.442,06 \text{ €}$

Tope mínimo: $1.050 \times 60 \% = 630,00 \text{ €}$



Empresa S.L:

Base máxima: se toma siempre el tope máximo vigente independientemente del GC en el que esté encuadrado: $4.070,10 \times 40 \% = 1.628.04 \text{ €}$
Base mínima: se toma la de mayor cuantía de las dos que le corresponden, en este caso la del GC1º. $1.466,40 \times 40\% = 586,56 \text{ €}$.
Tope máximo: $4.070,10 \times 40 \% = 1.628.04 \text{ €}$
Tope mínimo: $1.050 \times 40 \% = 420,00 \text{ €}$

Cotización:

Empresa S.A.

• **BC Contingencias comunes:**

Salario mensual: 1.404,26 €

Prorrata pagas extras $2 \times 1.404,26 / 12 = 234,04 \text{ €}$

1.638,30 € está comprendida entre la

base máxima y la base mínima asignada, según la distribución efectuada anteriormente:

- Base máxima: 2.442,06 €
- Base mínima: 879,84 €.

• **BC Contingencias profesionales:** BCP = 1.638,30 € al no existir horas extraordinarias. Cantidad comprendida entre el tope máximo y el tope mínimo, correspondientes a esta empresa, resultante de la distribución practicada:

- Tope máximo: 2.442,06 €
- Tope mínimo: 630,00 €

Cotización Empresa S.L.:

• **BC contingencias comunes:**

Salario base: 936,17 €

Prorrata pagas extras $2 \times 936,17 / 12 = 156,03 \text{ €}$

1.092,20 € comprendida entre la

base máxima y la mínima asignada, según la distribución efectuada anteriormente.

- Base máxima: 1.628.04 €
- Base mínima: 586,56 €

• **BC Contingencias profesionales:** BCP = 1.092,20 € al no haber horas extraordinarias, cantidad comprendida entre el tope máximo y el mínimo asignados, según la distribución efectuada anteriormente.

- Tope máximo: 1.628.04 €
- Tope mínimo: = 420,00 €



Ejercicio 29. Permiso no retribuido de un trabajador por cuenta ajena.

Una trabajadora contratada por tiempo indefinido desde 1990 con categoría de Directora Comercial percibe un salario anual de 58.560 € y cotiza por la base máxima del GC 1º vigente.

En el mes de julio solicitó un permiso no retribuido de 8 días, permaneciendo en alta en la SS durante esos días.

Cuestiones: calcula la base de cotización por contingencias comunes y profesionales del mes de julio

SOLUCIÓN:

- **BC contingencias comunes:**

1ª BCC por los días trabajados (22 días) = 4070,10 €
 $4070,10 \text{ €} / 30 \text{ (salario mensual GC 1º)} = 135,67 \times 22 \text{ días} = 2.984,74 \text{ €}$

2ª BCC por 8 días de permiso no retribuido en alta en la SS: se toma la base máxima de su grupo de cotización, en este caso el GC1º: $(1.466,40 \text{ €} / 30) \times 8 \text{ días} = 391,04 \text{ €}$.

BCC mes de julio: 2.984,74 + 391,04 = 3.375,78 €

La BCC está comprendida entre la base máxima (4070,10 €) y mínima (1.466,40 €) del GC 1º vigentes.

- **BC contingencias profesionales, desempleo, F.P. y FOGASA:**

1ª BCP por los 22 días trabajados = 2.984,74 € al no existir horas extraordinarias.

2ª BCP por los 8 días de permiso, se toma el tope mínimo $(1050 \text{ €} / 30) \times 8 \text{ días} = 280 \text{ €}$

BCP mes de julio: 2.984,74 + 280 = 3.264,74 €

La BCP está comprendida entre el tope máximo (4070,10 €) y el mínimo (1.050 €) vigentes en 2019.

Caso Práctico



Ejercicio 30. Huelga legal de un trabajador por cuenta ajena.

Un trabajador de 38 años de edad, técnico superior en administración de sistemas informáticos, viene prestando sus servicios para la empresa FOLSA desde el 1 de enero de 2016, con categoría profesional de ayudante titulado, mediante un contrato indefinido.

En el mes de febrero secunda una huelga legal que afecta a su centro de trabajo durante 6 días, ante esta situación la empresa presentó los partes de baja en la TGSS.

Su retribución mensual es de 1.432,10 € y percibe tres pagas extraordinarias de 1.359,75 € cada una. En el mes de febrero realizó horas extraordinarias por importe de 35,90 €

Cuestión: calcula las bases de cotización del mes de Abril.

SOLUCIÓN:

Durante la huelga el trabajador permanece en situación de alta especial, suspendiéndose la obligación de cotizar por parte del empresario y del trabajador, pero siempre que aquél presente en la TGSS los partes de baja en el plazo de 6 días a contar desde el inicio de la huelga, ya que de no hacerlo se mantendrá la obligación de cotizar por la base y el tope mínimo de cotización durante los días de la huelga.

- **BC contingencias comunes:** correspondiente a los 24 días trabajados en abril.

Salario mensual.....	1.432,10 €
Porrata pagas extraordinarias: (3 x 1.359,75) / 12.....	339,94 €
	<u>1.772,04 €</u>

BCC = (1.772,04 € / 30) x 24 días = 1.417,63, cantidad comprendida entre la base máxima y mínima del G.C.2º (ayudante titulado) calculadas sobre 24 días:

- Base máxima (4.070,10 / 30) x 24 = 3.256,08 €
- Base mínima (1.215,90 / 30) x 24 = 972,72 €

BCC = 1.417,63 €

- **BC contingencias profesionales, desempleo, F.P. y FOGASA:**

A la cantidad obtenida en el caso anterior se suman las horas extraordinarias realizadas en febrero: BCP: 1.417,63 € + 35,90 € = 1.453,53 €

BCP = 1.453,53 €

La BCP está comprendida entre los topes máximo y mínimo vigentes calculados sobre 24 días en activo:

- Tope máximo: (4.070,10 / 30) x 24 = 3.256,08 €
- Tope mínimo: (1050 / 30) x 24 = 840,00 €