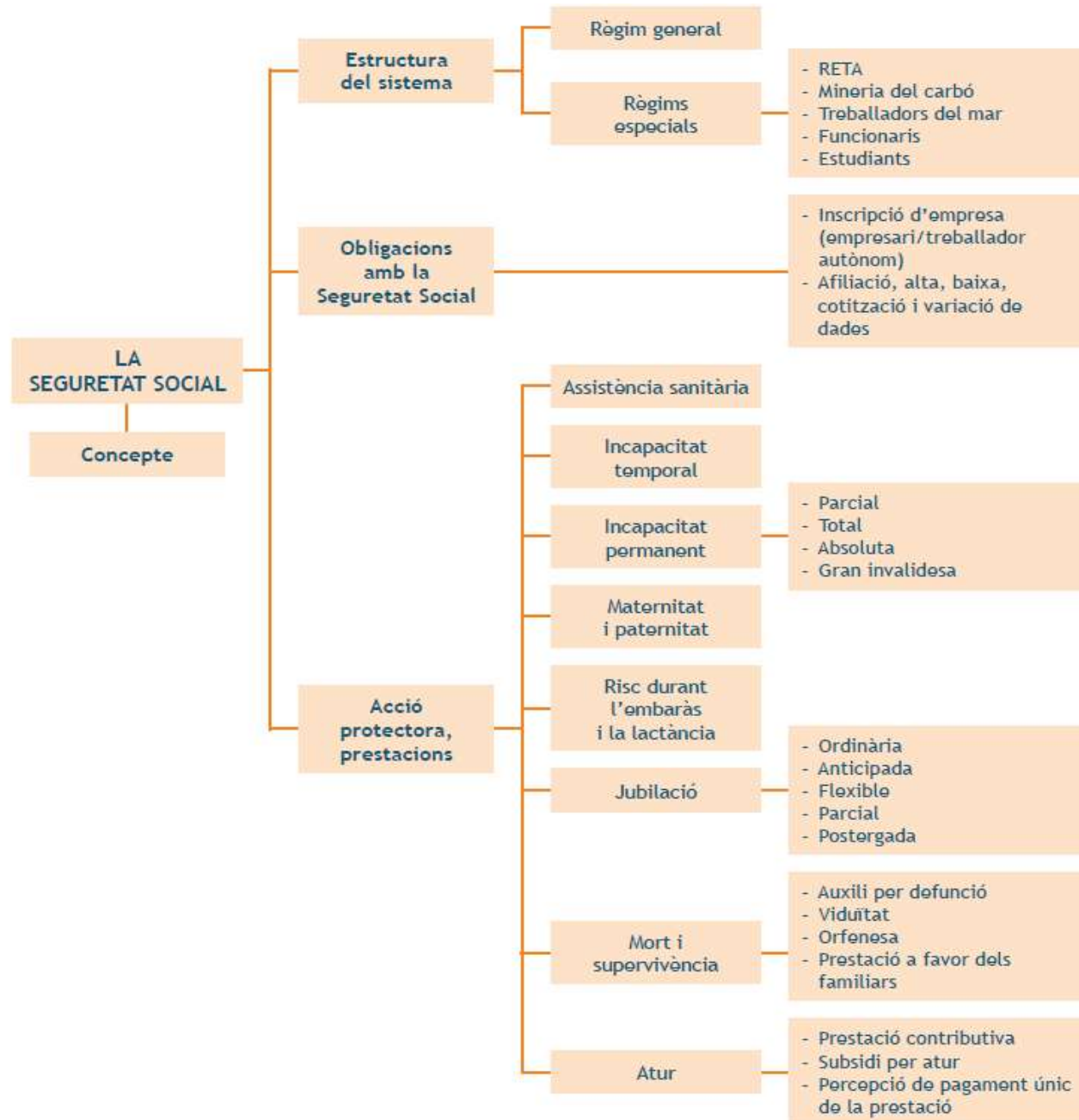


UF 1 RA04

Determina l'acció protectora dels sistema de la Seguretat Social davant les diferents contingències cobertes, identificant-ne les diferents classes de prestacions

- La Seguretat Social
- Principis bàsics de la Seguretat Social
- Règims de la Seguretat Social
- Obligacions de l'empresa amb la Seguretat Social
- Prestacions de la Seguretat Social (contributives i no contributives)
- Prestacions i subsidis



LA SEGURETAT SOCIAL

El dret dels espanyols a la Seguretat Social s'estableix a l'article 41 de la **Constitució**:

“Els poders públics mantindran un règim públic de Seguretat Social per a tots els ciutadans, que garanteixi l'assistència i les prestacions socials suficients davant de situacions de necessitat, especialment en el cas d'atur”.

Aquest dret es desenvolupa en el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la **Llei general de la Seguretat Social**.

La finalitat del sistema de la Seguretat Social és la protecció enfront de contingències produïdes per determinats estats de necessitat, motiu pel qual s'han establert una sèrie de prestacions:

- Els principis bàsics en què es basa el sistema de la Seguretat Social són:
- **Universalitat:** Extensió de l'acció protectora a tots els ciutadans.
- **Unitat:** Tots els elements estan coordinats per a la consecució de les seves finalitats. L'Estat espanyol gestiona directament tots els recursos de la Seguretat Social
- **Solidaritat:** Els treballadors actuals contribueixen a mantenir les pensions dels antics treballadors (actuals pensionistes).
- **Igualtat de tracte:** absència total de discriminació, tant en drets com en les obligacions.
- **Obligatorietat i contribució:** Qualsevol persona que desenvolupi una activitat laboral està obligada a contribuir-hi. S'intentarà que hi hagi una certa proporció entre el que s'aporta i el que percep cada contribuent

Règims de la Seguretat Social

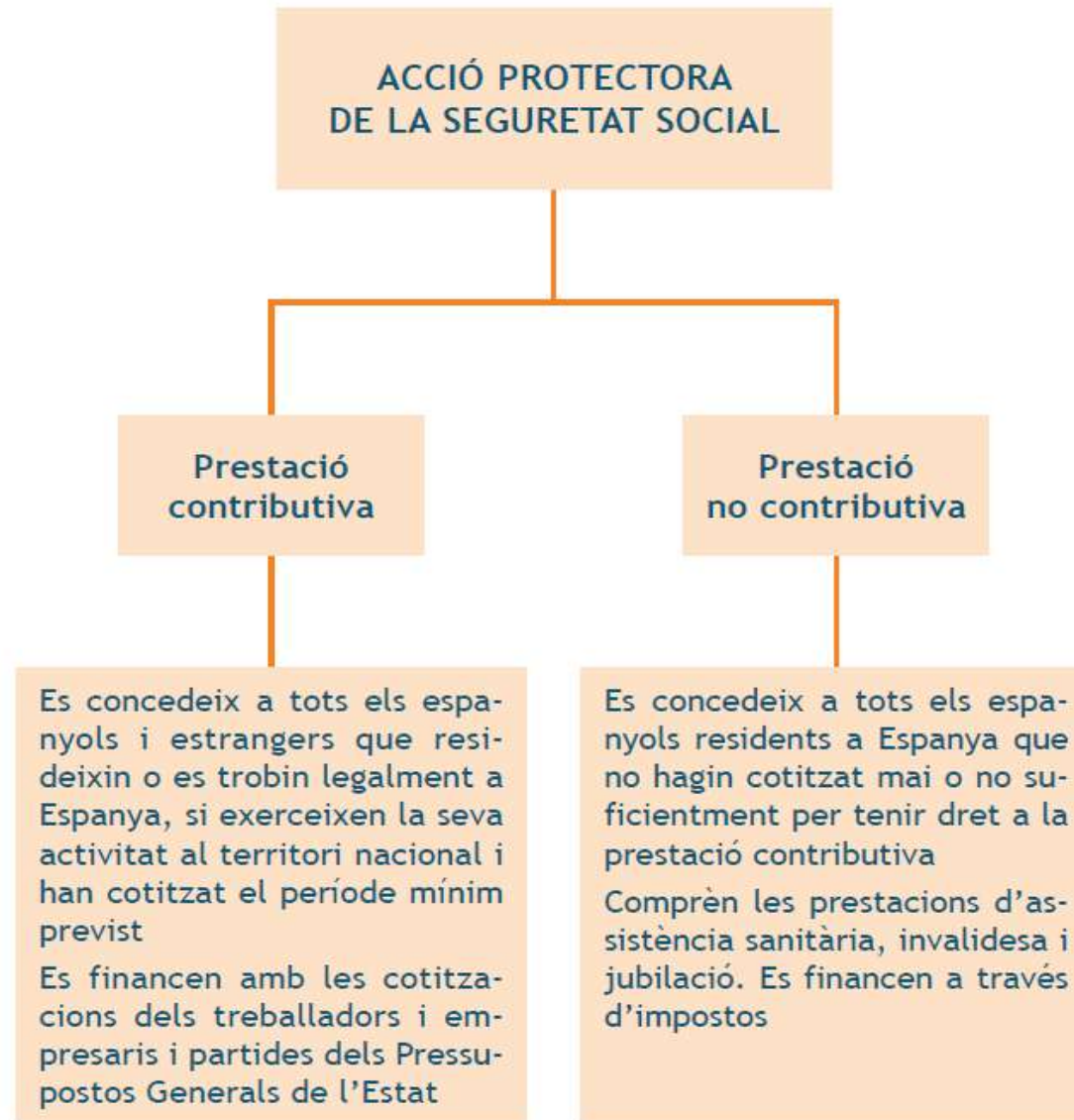
L'estructura del sistema de la Seguretat Social (SS) diferencia entre **règim general** i **règims especials**.



Obligacions de l'empresa amb la Seguretat Social

TRÀMITS DE L'EMPRESA AMB LA SEGURETAT SOCIAL		
Tràmit	Descripció	Lloc i termini
Inscripció de l'empresa	Quan l'empresa s'inscriu a la Seguretat Social, rebrà el Codi de Compte de Cotització i haurà d'indicar també l'entitat gestora o la mútua que cobrirà les contingències professionals i la prestació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes dels seus treballadors.	A la TGSS, abans d'iniciar la prestació laboral.
Afiliació del treballador	L'empresari afiliarà a la Seguretat Social el treballador que encara no s'hagi afiliat per obtenir el nombre vitalici d'afiliació. Aquest nombre és el mateix per a tots els règims en que el treballador cotitzi al llarg de la seva vida.	A la TGSS abans d'iniciar la prestació laboral.
Alta del treballador	L'empresari donarà d'alta el treballador en el règim de la Seguretat Social que correspongui segons l'activitat, i des d'aquest moment començarà l'obligació de cotitzar.	A la TGSS abans d'iniciar la prestació laboral.
Cotització	L'empresari ha d'ingressar les quotes de la Seguretat Social, tant de les aportacions empresarials com de les corresponents al treballador, descomptant-les-hi de la nòmina durant el temps que estigui contractat.	Les aportacions de l'empresari pels seus treballadors i les descomptades de la nòmina dels treballadors s'ingressaran a l'entitat bancària i a la TGSS durant el mes següent al de la nòmina. Per fer-ho podrà utilitzar mitjans telemàtics, com ara el sistema de remissió electrònica de dades RED.
Baixa del treballador	Quan la relació laboral acabi, l'empresari donarà de baixa el treballador a la Seguretat Social.	A la TGSS dins dels tres dies naturals següents a la variació de dades o al cessament.

Prestacions de la Seguretat Social



Prestacions CONTRIBUTIVES de la Seguretat Social



Prestació per assistència sanitària

La prestació per assistència sanitària és la que cobreix els serveis mèdics, farmacèutics, de recuperació física, pròtesis i ortopèdia necessaris per prevenir, conservar o restablir la salut de les persones protegides per la Seguretat Social.

Prestacions per mort i supervivència:

En cas de defunció del treballador es podran atorgar certes prestacions, sempre i quan es compleixin els requisits següents: el causant estigui afiliat a la Seguretat Social i el període de cotització hagi estat de 500 dies en els 5 anys immediatament anteriors, si la mort és per malaltia comuna (no requereix període de carència si es deriva d'accident o malaltia professional).

- **Auxili per defunció:** per fer front a les despeses d'enterrament.
- **Pensió viudetat:** per al cònjuge viu i per a tota la vida, excepte si contrauen nou matrimoni o formen parella de fet. Quantia: **52% de la base reguladora** (BR) (excepcionalment 70%)
- **Pensió d'orfenesa:** per als fills del difunt menors de 21 anys. La pensió es prolongarà fins als 25 anys si percep rendes inferiors al SMI. Quantia: **20% BR** (si és orfe absolut s'incrementa amb el 52% de la BR)
- **Prestació a favor dels familiars:** són beneficiaris els parents per consanguinitat fins al 3r grau del causant que compleixin els requisits. Quantia: **20% de la BR**

La **prestació per incapacitat temporal (IT)** és la que cobreix la falta d'ingressos que es produeix quan el treballador, per malaltia o accident, està impossibilitat temporalment per treballar i requereix assistència sanitària de la Seguretat Social.

Els requisits que ha de complir el treballador per cobrar la **prestació per incapacitat temporal** són:

- 1) Estar afiliat i en alta o situació assimilada a l'alta.
- 2) Si es deu a malaltia comuna s'exigeix cotitzar 180 dies en els 5 anys anteriors a la baixa (període de carència). Si es deu a accident (laboral o no laboral) o a malaltia professional no s'exigeix període previ de cotització.

La durada inicial i la quantia de la prestació per incapacitat temporal depenen del seu motiu, de la durada de la incapacitat, i de la base reguladora (BR).

En el cas de **malaltia comuna o accident no laboral**: la **BR** és el quocient de dividir la base de cotització per contingències comunes del treballador del mes anterior a la data de la baixa, pel nombre de dies a què correspon aquesta cotització (dies liquidats).

$$BR = \frac{BCC \text{ del mes anterior a la baixa}}{30}$$

En el cas **d'accident de treball o malaltia professional**: la **BR** és el quocient de dividir la base de cotització per contingències professionals del treballador del mes anterior a la data de la baixa sense les hores extres d'aquest mes, pel nombre de dies a què correspon aquesta cotització, i se li suma la mitjana d'hores extraordinàries de l'any natural anterior.

$$BR = \frac{BCP \text{ del mes anterior} - \text{Hores Extra}}{30} + \frac{\text{Hores Extra del' any natural anterior}}{365 \text{ (retrib diària) o } 360 \text{ (retrib. mensual)}}$$

Com es gestiona la prestació per IT?

Comença amb el **comunicat de baixa mèdica** expedit pel facultatiu de la Seguretat Social, que s'ha de presentar a l'empresa durant els 3 dies hàbils següents. El pagament de la prestació el fa l'empresa, per delegació de la Seguretat Social i, posteriorment, ho compensa en les corresponents liquidacions a la Seguretat Social. En els casos de malaltia comuna o accident no laboral, l'abonament de la prestació s'atribueix dels dies 4^t al 15^e de la baixa, tots dos inclusivament, a l'empresari, i com a delegació de la SS a partir del dia 16^e de la baixa. Durant el temps que duri la situació, s'estenen periòdicament **comunicats de confirmació de baixa** i es finalitza amb el **comunicat d'alta mèdica**

Quantia de la prestació en cas d'incapacitat temporal per contingències comunes																																
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	+	
No es cobra res (1)			Durant aquests 17 dies de baixa, el treballador cobra el 60% de la seva BR (1)																	A partir del dia 21è en endavant i fins al final, el treballador cobra el 75% de la seva BR (1)												
			Durant aquests 12 dies paga l'empresari												La responsabilitat de l'abonament recau en la Seguretat Social o Mútua si és el cas, encara que el pagament el segueixi materialitzant l'empresari en nòmina.																	

Quantia de la prestació en cas d'incapacitat temporal per contingències professionals																															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	+
El treballador cobrarà el 75% de la seva BR (1).																															
La responsabilitat de l'abonament recau en la Seguretat Social o Mútua si és el cas, encara que el pagament el segueixi materialitzant l'empresari. És a dir, l'empresari ho abona en nòmina i després la Seguretat Social o Mútua li paga a l'empresari.																															

(1) Segons l'ET, a no ser que hagi millores per conveni.

Prestació per IT en autònoms (RETA)

Els **requisits** que ha de complir l'autònom per cobrar la **prestació per incapacitat temporal** són:

- 1) Estar en situació d'alta al RETA i al corrent de pagament.
- 2) Si es deu a **malaltia comuna** s'exigeix cotitzar 180 dies en els 5 anys anteriors a la baixa (període de carència). Si es deu a accident o malaltia professional no s'exigeix període previ de cotització. La quantia del subsidi depèn del motiu de la baixa.

En el cas de **malaltia comuna o accident no laboral**, els primers 3 dies no es cobra. Del 4^t dia fins al 20^è es cobra un 60% de la BR. A partir del 21^è es cobra el 75% de la BR.

En el cas **d'accident de treball o malaltia professional**, des del 1^r dia es cobrarà el 75% de la BR.

Prestació per incapacitat permanent

La prestació per incapacitat permanent (IP) és la que cobreix la situació en què es troba el treballador que, després d'haver seguit un tractament mèdic, presenta reduccions anatòmiques o funcionals previsiblement definitives que disminueixen o anul·len la seva capacitat per treballar.

La incapacitat permanent pot ser qualificada pels Equips de Valoració d'Incapacitats (EVI) en diferents graus. En el cas de Catalunya, l'organisme encarregat és l'ICAM (Institut Català d'Avaluacions Mèdiques).

➡ Els graus d'incapacitat permanent i la quantia de la prestació en cada un és la següent:

- **Incapacitat permanent parcial:** el treballador té una disminució igual o superior al 33% en el rendiment del seu treball, però no l'impedeix realitzar les tasques fonamentals. Cobra una indemnització d'una sola vegada, equivalent a 24 mensualitats de la BR que hagi servit per determinar la prestació per IT.
- **Incapacitat permanent total:** inhabilita el treballador per realitzar la seva professió, sempre que es pugui dedicar a una altra feina. Cobrarà una pensió vitalícia del 55% de la seva BR, que s'incrementarà fins a un 75% si el treballador té més de 55 anys i per les seves circumstàncies personals i socials facin presumible una dificultat per obtenir ocupació en una activitat diferent de l'habitual.
- **Incapacitat permanent absoluta:** el treballador no pot fer cap professió o ofici. El treballador cobrarà una pensió vitalícia del 100% de la seva BR.
- **Gran invalidesa:** el treballador té reconeguda la incapacitat permanent i necessita l'assistència d'una altra persona per als actes essencials de la seva vida, com per exemple menjar, vestir-se, desplaçar-se.

En aquest cas la quantia de la pensió estarà formada per l'import de la pensió que correspongui per incapacitat permanent (total o absoluta), incrementada amb un complement destinat a remunerar a l'assistent del beneficiari. Aquest increment serà del 45% de la base mínima de cotització vigent més el 30% de l'última base de cotització del treballador.

Prestació per risc durant l'embaràs

La prestació per risc durant l'embaràs és la que cobreix la pèrdua de rendes que origina la suspensió del contracte de treball durant aquesta situació, en què no és possible canviar de lloc de treball que elimini aquest risc que afecta el fetus.

L'única condició que ha de complir el treballador per a cobrar la prestació per risc durant l'embaràs és estar afiliada, en alta o situació assimilada a l'alta i al corrent en el pagament de les quotes (en el cas de treballadora autònoma). No s'exigeix període mínim de cotització.

La durada serà fins que s'elimini el **risc** si és possible o, en defecte, fins al part.

Es cobrarà el 100% de la BR, que és la mateixa que per l'accident de treball o malaltia professional.

Prestació per naixement i cura de menor de dotze mesos

És la prestació reconeguda específicament als treballadors i treballadores per tal que gaudeixin dels períodes de descans laboral legalment establerts per naixement, adopció, guarda amb finalitat d'adopció i acolliment familiar.

Els **requisits** que s'han de complir per accedir a aquesta prestació són:

- 1) Estar afiliat i en alta o situació assimilada a l'alta.
- 2) Si és menor de 21 anys no s'exigeix període de cotització; entre 21 i 26 anys, s'exigeix haver cotitzat 90 dies en els 7 anys anteriors a la baixa o 180 dies en tota la vida laboral. A partir dels 26 anys s'exigeix haver cotitzat 180 dies en els 7 anys anteriors a la data de la baixa o 360 dies en tota la vida laboral.
- 3) En treballadors per compte aliè, estar al corrent de les quotes de la Seguretat Social.

Es cobra el 100% de la BR d'Incapacitat Temporal per Contingències Comuns. El pagament el realitza l'INSS i està exempt d'IRPF (segons sentència del TS del 3 d'octubre de 2018). **En cas d'estar en alta però sense tenir període mínim de cotització per cobrar la prestació, percebrà una prestació no contributiva equivalent al 100% del IPREM.**

Durada i quantia de la prestació per naixement i cura de menor de dotze mesos. ²	
Mare biològica	Part obligatòria: 6 setmanes obligatòries i ininterumpudes a jornada completa immediatament després del part o resolució administrativa. La mare biològica pot anticipar aquest període des de 4 setmanes abans de la data prevista del part.
	Part voluntària: 10 setmanes a gaudir durant el primer any de forma ininterrompuda o en fraccions setmanals, acordant-ho amb l'empresa.
L'altre progenitor	Part obligatòria: 6 setmanes obligatòries i ininterumpudes a jornada completa immediatament després del part o resolució administrativa. La mare biològica pot anticipar aquest període des de 4 setmanes abans de la data prevista del part.
	Part voluntària: 10 setmanes a gaudir durant el primer any de forma ininterrompuda o en fraccions setmanals, acordant-ho amb l'empresa.
La mare biològica pot anticipar el permís 4 setmanes abans de la data prevista per al part. Els adoptants internacionals poden iniciar el permís 4 setmanes abans de la resolució de l'adopció. En cas de naixements, adopcions o acolliments múltiples, el permís s'amplia 1 setmana a cada progenitor per cada fill, a partir del segon. En cas de discapacitat del fill, el permís s'amplia 1 setmana per cada progenitor. Si el fill, després del part, resta hospitalitzat per més de 7 dies, el permís s'ampliarà tants dies com hagi estat hospitalitzat fins a un màxim de 13 setmanes addicionals.	

Tenir en compte també, el **permís de corresponsabilitat en la cura del lactant**

La **prestació per atur** empara les persones que, podent i volent treballar, i contra la seva voluntat, perden la seva feina o veuen reduïda la seva jornada ordinària de treball.

Els requisits per tenir dret a la prestació per atur, són:

- Estar afiliat i en alta.
- No haver complert l'edat de jubilació.
- Estar inscrit al Servei Públic d'Ocupació i signar el compromís de recerca activa de feina.
- Estar en situació legal d'atur, és a dir, no haver cessat voluntàriament.
- Haver cotitzat almenys 360 dies en els 6 anys anteriors a la situació legal d'atur.

La **durada** de la prestació per atur es calcula amb la següent taula

Període de cotització (en dies)	Període de prestació (en dies)
Des de 360 fins a 539.	120
Des de 540 fins a 719.	180
Des de 720 fins a 899.	240
Des de 900 fins a 1.079.	300
Des de 1.080 fins a 1.259.	360
Des de 1.260 fins a 1.439.	420
Des de 1.440 fins a 1.619.	480
Des de 1.620 fins a 1.799.	540
Des de 1.800 fins a 1.979.	600
Des de 1.980 fins a 2.159.	660
Des de 2.160.	720

Es tenen en compte totes les cotitzacions que no s'hagin computat per al reconeixement d'un dret anterior, tant a nivell contributiu com assistencial.

En el cas que hi hagi dies de vacances anuals retribuïdes pendents de realitzar, aquestes s'efectuaran abans d'iniciar la prestació i la prestació s'iniciarà una vegada hagin finalitzat les vacances, considerant-se aquest període com període assimilat al d'alta a la Seguretat Social.

La **quantia** de la prestació per atur és del 70% de la BR durant els primers 6 mesos i del 50% de la BR partir del 7è mes.

La **BR** es calcula dividint la Base de cotització per Contingències Professionals i altres conceptes de recaptació conjunta (BCP) dels darrers 180 dies entre 180. No s'inclou la cotització per hores extraordinàries.

Màxims i mínims prestació per atur any 2022			
Màxim	Sense fills	1 fill	2 fills o més
	175% + 1/6 IPREM 1182,16 €	200% + 1/6 IPREM 1351,04 €	225% + 1/6 IPREM 1519,92 €
Mínim	Sense fills	1 fill o més	
	80% + 1/6 IPREM 540,41 €€	107% + 1/6 IPREM 722,80 €	

La percepció d'atur es pot rebre en un pagament únic, anomenat **capitalització** si el treballador aturat inicia una activitat com autònom, cooperativa o societat no anònima.

La prestació d'atur també es pot **compatibilitzar** amb un treball a temps parcial, reduint la quantia de la prestació proporcionalment a la jornada de treball realitzada.

Subsidi per atur.

El subsidi per atur o "*ajuda familiar*" és una prestació assistencial i **no contributiva** que consisteix en una quantitat de diners destinada a pal·liar la manca de recursos econòmics.

Els **requisits** per tenir dret al subsidi per atur són:

- Estar a l'atur i haver esgotat la prestació.
- No haver cobert el període mínim de cotització per a una nova prestació contributiva
- No haver rebutjat cap oferta de feina adequada, ni cursos de formació.
- No tenir rendes pròpies superiors al 75% de l'SMI, exclosa la part proporcional de pagues extra.

La **durada** del subsidi depèn de diverses circumstàncies, com per exemple l'edat, el període de temps cotitzat, les càrregues familiars, el nivell de renda, etc.

La **quantia** del subsidi per atur és del 80% de l'IPREM.

Ingrés Mínim Vital (IMV)

L'IMV és un subsidi destinat a **ajudar a les persones en situació de risc de pobresa i exclusió social**, garantint una renda mensual. És compatible amb ingressos baixos procedents de treballs esporàdics o jornades de treball reduïdes.

Els **requisits** per tenir dret al IMV són:

- Tenir entre 23 i 65 anys o tenir més de 65 anys però no tenir prestació per jubilació.
- No rebre alhora una prestació de servei residencial (amb excepcions).

Estar inscrits com a demandants d'ocupació

- Viure de forma independent o en una unitat de convivència amb vulnerabilitat econòmica (recursos econòmics insuficients).

La **quantia** de l'IMV serà la diferència entre aquesta **renda garantida** i el conjunt d'ingressos dels beneficiaris, incloses altres ajudes socials.

Pensió per jubilació

La pensió per jubilació és una prestació econòmica, vitalícia, rebuda pel treballador que cessa voluntàriament, de forma total o parcial, en la seva activitat laboral en complir l'edat legal de jubilació.

Requisits per a la jubilació **ordinària** (cobrant el 100% de la BR):

- Estar afiliat a la Seguretat Social o situació assimilada.
- Cessar totalment l'activitat laboral (o parcialment en cas de jubilació parcial).
- Haver complert l'edat mínima de jubilació establerta. Per exemple, per a l'any 2022 són 66 anys o 65 anys en cas que s'hagi cotitzat durant 37 anys i 6 mesos.
- Tenir 15 anys cotitzats, dels quals almenys 2 hauran d'estar compresos en els 15 anys immediatament anteriors al moment de la jubilació

Actualment hi ha una reforma de les pensions en transició que fa que s'ampliï els anys del càlcul de la prestació dels 15 als futurs **25 anys**, l'any 2027.

En cas de jubilació anticipada, el càlcul de la quantia dependrà de l'edat de jubilació, dels anys cotitzats, dels percentatges aplicats a les bases reguladores i de l'esperança de vida (factor sostenibilitat).

La pensió de jubilació es percep en 14 pagues anuals i està subjecta a l'IRPF.

AÑO	EDAD LEGAL ORDINARIA	AÑOS COTIZADOS PARA PODER JUBILARSE A LOS 65 AÑOS
2013	65 años y 1 mes	35 años y 3 meses o más
2014	65 años y 2 meses	35 años y 6 meses o más
2015	65 años y 3 meses	35 años y 9 meses o más
2016	65 años y 4 meses	36 o más años
2017	65 años y 5 meses	36 años y 3 meses o más
2018	65 años y 6 meses	36 años y 6 meses o más
2019	65 años y 8 meses	36 años y 9 meses o más
2020	65 años y 10 meses	37 o más años
2021	66 años	37 años y 3 meses o más
2022	66 años y 2 meses	37 años y 6 meses o más
2023	66 años y 4 meses	37 años y 9 meses o más
2024	66 años y 6 meses	38 o más años
2025	66 años y 8 meses	38 años y 3 meses o más
2026	66 años y 10 meses	38 años y 6 meses o más
2027	67 años	38 años y 9 meses o más