



AUXILIAR ADVO. AYTO. ONIL 2019

TEMA 15.- Función Pública Local. Organización. Derechos y Deberes de los Funcionarios.

Según la vigente Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL), el personal al servicio de las entidades locales estará integrado por funcionarios de carrera, contratados en régimen de derecho laboral y personal eventual que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

Personal al servicio de las Entidades locales

Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.

Las Corporaciones locales constituirán Registros de personal, coordinados con los de las demás Administraciones Públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal registro determinarán las nóminas, a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

Las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

Podemos clasificar al personal al servicio de las entidades locales en:

- Funcionarios de carrera;
- Contratados en régimen de derecho laboral; y
- Personal eventual, que desempeña puestos de confianza o asesoramiento especial.

a) Funcionarios de carrera

Son funcionarios de carrera de la Administración Local las personas incorporadas a ella por una relación de servicios profesionales y retribuidos, regulada por el Derecho Administrativo.

Se incluyen como funcionarios de carrera al servicio de las corporaciones locales a aquellos en los que se dan las siguientes características:

- Que hayan sido nombrados legalmente para realizar unas funciones públicas;
- Que desempeñen servicios de carácter permanente en una Entidad local;
- Que figuren en las correspondientes plantillas; y
- Que perciban sueldos o asignaciones fijas con cargo a las

consignaciones del personal del presupuesto de las Corporaciones.

• Corresponde a los funcionarios de carrera en la Administración local el desempeño de las funciones que se mencionan a continuación:

- Las que impliquen ejercicio de autoridad;
- Las de fe pública y asesoramiento legal preceptivo;
- Las de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria;
- Las de contabilidad y tesorería; y
- Las que se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de su función.

a) Son funciones públicas necesarias en todas las Corporaciones locales, cuya responsabilidad administrativa está reservada a funcionarios de habilitación de carácter nacional, las siguientes:

- Las de Secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo;
- El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria y la contabilidad, tesorería y recaudación.

La responsabilidad administrativa de las funciones de contabilidad, tesorería y recaudación puede ser atribuida a miembros de la Corporación o funcionarios sin habilitación de carácter nacional, en las Corporaciones Locales con Secretaría de clase tercera.

b) Los funcionarios de carrera al servicio de las Entidades Locales que no ocupen puestos de trabajo reservados a funcionarios de habilitación de carácter nacional, se integrarán en las escalas, subescalas, clases y categorías de cada Corporación, con arreglo a lo establecido en la Normativa local vigente; y en este sentido:

Escalas

Subescalas

Administración GeneralTécnica

Administrativa

Auxiliar

Subalterna

Administración Especial

De Servicios especiales

Técnica

Los funcionarios de la Escala de Administración General desempeñan funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa.

Pertenecerán a la Subescala Técnica de la Administración General los funcionarios que realicen tareas de gestión, estudio y propuesta de carácter administrativo de nivel superior.

Se integran en la Subescala Administrativa de la Administración General los funcionarios que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración.

Pertenecerán a la Subescala Auxiliar de la Administración General los funcionarios que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de

documentos y similares.

Pertenecerán a la Subescala de Subalternos de la Administración General los funcionarios que realicen tareas de vigilancia y custodia interior de oficinas, así como misiones de conserje, ujier, portero u otras análogas en edificios y servicios de la Corporación.

Los funcionarios de Administración Especial tienen atribuidas funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesión, arte u oficio.

Pertenecerán a la Subescala Técnica de la Administración Especial los funcionarios que realicen tareas que son objeto de una carrera para cuyo ejercicio las leyes exigen estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales. La Subescala de Servicios Especiales requiere una aptitud específica y la posesión de títulos académicos o profesionales determinados.

b) Personal eventual

El personal laboral será seleccionado por la propia Corporación con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos. En todo caso, las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

La Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local y el Texto refundido establecen, con respecto al personal eventual, que:

1. El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el Pleno de cada Corporación, al comienzo de su mandato. Estas determinaciones solo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los Presupuestos anuales.
2. El nombramiento y cese de estos funcionarios es libre y corresponde al Alcalde o al Presidente de la entidad local correspondiente. Cesan automáticamente en todo caso cuando se produzca el cese o expire el mandato de la autoridad a la que presten su función de confianza o asesoramiento.
3. Los nombramientos de funcionarios de empleo, el régimen de sus retribuciones y su dedicación se publicarán en el Boletín Oficial de la Provincia y, en su caso, en el propio de la Corporación.
4. Podrán ser desempeñados por personal eventual determinados puestos de trabajo de carácter directivo para la Corporación, de acuerdo con lo que dispongan las normas que dicte el Estado para su confección. En estos supuestos, el personal eventual deberá reunir las condiciones específicas que se exijan a los funcionarios que puedan desarrollar las tareas que conlleven dichos puestos.
5. En ningún caso, el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá ningún mérito para el acceso a la función

pública o a la promoción interna. Ver sentencia TS, Sala de lo Social, de 14/12/2009, Rec. 1654/2009

c) Personal laboral

Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal. El personal laboral será seleccionado por la propia Corporación local ateniéndose a los principios de que la selección se efectuará:

- De acuerdo a la Oferta de Empleo Público;
- Mediante convocatoria pública;
- A través de los sistemas de concurso, oposición o concurso-oposición libre;
- Con garantía de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad; y
- Con el máximo respeto al principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos.

El Texto Refundido de Régimen Local establece que:

La contratación laboral puede ser por tiempo indefinido, de duración determinada, a tiempo parcial, y demás modalidades previstas en la legislación laboral;

Será nulo el contrato laboral por tiempo indefinido celebrado por una Entidad local con persona incurso en alguna de las causas de incapacidad específica que sean de aplicación a los funcionarios y al personal interino.

Aún cuando el régimen jurídico aplicable al personal laboral debe buscarse en el Derecho Laboral, esto no obstante, deberán tenerse en cuenta determinadas prescripciones de la normativa Local al respecto en cuanto a:

Plantillas.- Constituye una novedad con respecto a la normativa anterior, ya que en la misma el personal contratado en régimen laboral debería figurar en cuadros anexos a las plantillas orgánicas. En la nueva normativa local, el artículo 90 de la LRBRL determina que la plantilla que anualmente apruebe cada Corporación Local, a través de sus presupuestos, "deberá" comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

Funciones a desempeñar.- El personal laboral no podrá desempeñar las funciones públicas cuyo cumplimiento queda reservado, con exclusividad, a personal sujeto al Estatuto funcional; todo ello por aplicación del artículo 92.2 de la LRBRL.

Selección.- Se debe realizar conforme a la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso - oposición libre, en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad; insistiéndose, especialmente, en el principio de igualdad de oportunidades de cuantos reúnan los requisitos exigidos.

Retribuciones.- Habrá que estar a los convenios colectivos aplicables al

sector de actividades que se efectúan para la Administración local contratante, a la determinación del salario mínimo, así como a las previsiones de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado. Ver sentencia TS, Sala de lo Social, de 16/09/2009, Rec. 2570/2008

La regulación de los derechos y deberes de los empleados públicos se encuentra en el Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Por lo que se refiere a los primeros, este texto diferencia, por un lado, los derechos individuales, y, por otro, los derechos individuales ejercidos colectivamente.

A los derechos y deberes de los empleados públicos se dedica en su totalidad el Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En lo que respecta a los derechos de los empleados públicos, el Capítulo I del Título III de la norma distingue entre los "derechos individuales" y los "derechos individuales ejercidos colectivamente". Los derechos individuales, enumerados en el Art. 14 ,Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; son los siguientes:

- A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.
- A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.
- A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

- Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
- A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.
- A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- A la libre asociación profesional.
- A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

Por su parte, el Art. 15 ,Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre relaciona los derechos individuales ejercidos colectivamente. Así, los empleados públicos tienen los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:

- A la libertad sindical.
- A la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo.
- Al ejercicio de la huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- Al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.
- Al de reunión, en los términos establecidos en el Art. 46 ,Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre

Algunos de los derechos que se han enumerado se encuentran regulados, ya de forma concreta, en los siguientes lugares de la norma:

- El Capítulo II del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se ocupa del derecho a la carrera profesional y a la promoción interna (Art. 16-20 ,Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).
- El Capítulo III del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, versa sobre los derechos retributivos (Art. 21-30 ,Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).
- El Capítulo IV del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, aborda el derecho a la negociación colectiva, representación y participación institucional y el derecho de reunión (Art. 31-46 ,Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).
- El Capítulo V del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, trata del derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones (Art. 47-51 ,Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre).

Por lo que respecta a los deberes de los empleados públicos, a ellos se dedica el Capítulo VI del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, rotulado “Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta” (Art. 52-54 ,Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre). A título enunciativo cabe decir que el marco general sobre los mismos es el que determina el Art. 52 ,Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), que establece lo siguiente:

- Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.
- Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Los deberes de los empleados públicos, se establecen en los Art. 52-54 ,Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Código de Conducta.

Los empleados públicos deberán desempeñar con diligencia las tareas que tengan asignadas y velar por los intereses generales con sujeción y observancia de la Constitución y del resto del ordenamiento jurídico, y deberán actuar con arreglo a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran el Código de Conducta de los empleados públicos configurado por los principios éticos y de conducta regulados en los artículos siguientes.

Los principios y reglas establecidos en este capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario de los empleados públicos.

Principios éticos.

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.
2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.
3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.
4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
6. No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
7. No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.
8. Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.
9. No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.
10. Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
11. Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
12. Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.

Principios de conducta.

1. Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.
2. El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.

3. Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
4. Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
5. Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.
6. Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
7. Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.
9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.
10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.
11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

Los Derechos retributivos de los empleados públicos se regulan en los arts. 21-30, Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

D.A. 40^a, PGE 2018 (5 de julio de 2018).

- Se habilita a las Administraciones y el resto de entidades que integran el sector público que no hubieran abonado la totalidad de las cantidades efectivamente dejadas de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria, así como de la paga adicional de complemento

específico o pagas adicionales equivalentes, correspondientes al mes de diciembre de 2012, por aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, a aprobar dicha devolución, teniendo en cuenta su situación económico-financiera.

-Las Administraciones y el resto de las entidades que integran el sector público que en ejercicios anteriores hubieran minorado las retribuciones de sus empleados en cuantías no exigidas por las normas básicas del Estado o que no hayan aplicado los incrementos retributivos máximos previstos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, podrán restablecer las cuantías vigentes antes de la minoración o las que correspondan hasta alcanzar el incremento permitido en las Leyes de Presupuestos.

Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos.

1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal. TS, Sala de lo Social, de 16/02/2009, Rec. 1472/2008

Retribuciones de los funcionarios.

1.- Las retribuciones de los funcionarios de carrera se clasifican en básicas y complementarias.

2.- Las retribuciones básicas son las que retribuyen al funcionario según la adscripción de su cuerpo o escala a un determinado Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, y por su antigüedad en el mismo. Dentro de ellas están comprendidas los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias. TS, Sala de lo Social, de 12/03/2009, Rec. 33/2008.

3.- Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

4.- Las pagas extraordinarias serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo las referidas la grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos y a los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.

5.- No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

Retribuciones básicas.

Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

- El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.
- Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio. TS, Sala de lo Social, de 07/04/2005, Rec. 1149/2004

Retribuciones complementarias.

La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes Leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.
- La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
- El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
- Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.
- NOVEDAD DA 40^a, PGE 2018: Restablecimiento de las retribuciones minoradas en cuantías no previstas en las normas básicas del Estado.

Las Administraciones y el resto de las entidades que integran el sector público que en ejercicios anteriores hubieran minorado las retribuciones de sus empleados en cuantías no exigidas por las normas básicas del Estado o que no hayan aplicado los incrementos retributivos máximos previstos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (a 5 de julio de 2018), podrán restablecer las cuantías vigentes antes de la minoración o las que correspondan hasta alcanzar el incremento permitido en las Leyes de Presupuestos.

Las cantidades que se devenguen en aplicación de esta medida no tendrán la consideración de incrementos retributivos de los regulados en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Esta medida sólo podrá aprobarse por las Administraciones y entidades que cumplan los objetivos de déficit y deuda, así como la regla de gasto, en los términos que resultan del artículo 17 apartados 3 y 4 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Supresión de la paga extraordinaria de Navidad para el personal del sector público

El personal del sector público definido en el apdo. 1, Art. 22 ,Ley 2/2012, de 29 de junio, de presupuestos generales del Estado para 2012, sufrió la supresión de la paga extraordinaria (o equivalente) del mes de diciembre de 2012.

- NOVEDAD DA 40ª, PGE 2018: Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012.

Las Administraciones y el resto de entidades que integran el sector público que no hubieran abonado la totalidad de las cantidades efectivamente dejadas de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria (a 5 de julio de 2018), así como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes, correspondientes al mes de diciembre de 2012, por aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, podrán proceder a dicha devolución, teniendo en cuenta su situación económico-financiera.

La devolución se realizará en los mismos términos y con el cumplimiento de los requisitos señalados en la disposición adicional décima segunda de

la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, en el artículo 1 del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, y en la disposición adicional duodécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

Retribuciones de los funcionarios interinos.

Los funcionarios interinos percibirán las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo o Grupo de adscripción, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.

Percibirán asimismo las retribuciones complementarias referidas a: la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo, el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos, los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo y las correspondientes a la categoría de entrada en el cuerpo o escala en el que se le nombre.

Se reconocerán los trienios correspondientes a los servicios prestados antes de la entrada en vigor del presente Estatuto que tendrán efectos retributivos únicamente a partir de la entrada en vigor del mismo.

Según el Tribunal Supremo el personal Laboral -interinos- no tiene derecho al reconocimiento del complemento de carrera profesional. Ver sentencia nº TS, Sala de lo Social, de 19/02/2009, Rec. 425/2008

Retribuciones de los funcionarios en prácticas

Las Administraciones Públicas determinarán las retribuciones de los funcionarios en prácticas que, como mínimo, se corresponderán a las del sueldo del Subgrupo o Grupo, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, en que aspiren a ingresar.

Retribuciones del personal laboral

Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, respetando en todo caso las cuantías y los incrementos retributivos.

La jurisprudencia justifica la desigualdad retributiva entre personal laboral y funcionarios por el distinto estatuto jurídico en el que se engloba cada trabajador, aunque se realicen idénticas funciones. Ver sentencias nº TS, Sala de lo Social, de 22/09/2009, Rec. 3895/2008 y TSJ Cantabria, de 06/03/2002

Indemnizaciones.

Los funcionarios percibirán las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio.

Retribuciones diferidas.

Las Administraciones Públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones.

Las cantidades destinadas a financiar aportaciones a planes de pensiones o contratos de seguros tendrán a todos los efectos la consideración de retribución diferida.

Deducción de retribuciones.

1- Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador.

2.- Quienes ejerciten el derecho de huelga no devengarán ni percibirán las retribuciones correspondientes al tiempo en que hayan permanecido en esa situación sin que la deducción de haberes que se efectuó tenga carácter de sanción, ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

Las incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas se regulan en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

NOVEDAD: Desde el 1 de noviembre de 2015, el RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, regula las relaciones laborales del personal funcionario y al personal laboral al servicio de la Administración General del Estado, las

Administraciones de las comunidades autónomas y las entidades locales. La nueva normativa modificó el Art. 16 ,Ley 53/1984, de 26 de diciembre, estableciendo que no podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad al personal funcionario, al personal eventual y al personal laboral cuando las retribuciones complementarias a las que tengan derecho - por especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo-, incluyan el factor de incompatibilidad al retribuido por arancel y al personal directivo, incluido el sujeto a la relación laboral de carácter especial de alta dirección. (1)

Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

La vigente Ley 53/1984, de 26 de diciembre, actúa como principio fundamental, de la dedicación del personal al servicio de las Administraciones Públicas a un solo puesto de trabajo, sin más excepciones que las que demande el propio Servicio Público, respetando el ejercicio de las actividades privadas que no puedan impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometer su imparcialidad o independencia. La operatividad de un Régimen General de Incompatibilidades exige, como lo hace la Ley, un planteamiento uniforme entre las distintas Administraciones Públicas que garantice además a los interesados un tratamiento común entre ellas.

El personal enumerado a continuación no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el Sector Público, salvo en los supuestos previstos en la misma.

- a) El personal civil y militar al servicio de la Administración del Estado y de sus Organismos Públicos.
- b) El personal al servicio de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de los Organismos de ellas dependientes, así como de sus Asambleas Legislativas y órganos institucionales.
- c) El personal al servicio de las Corporaciones Locales y de los Organismos de ellas dependientes.
- d) El personal al servicio de Entes y Organismos públicos exceptuados de la aplicación de la Ley de Entidades Estatales Autónomas.

- e) El personal que desempeñe funciones públicas y perciba sus retribuciones mediante arancel.
- f) El personal al servicio de la Seguridad Social, de sus Entidades Gestoras y de cualquier otra Entidad u Organismo de la misma.
- g) El personal al servicio de entidades, corporaciones de derecho público, fundaciones y consorcios cuyos presupuestos se doten ordinariamente en más de un 50 por cien con subvenciones u otros ingresos procedentes de las Administraciones Públicas.
- h) El personal que preste servicios en Empresas en que la participación del capital, directa o indirectamente, de las Administraciones Públicas sea superior al 50 por 100.
- i) El personal al servicio del Banco de España y de las instituciones financieras públicas.
- j) El restante personal al que resulte de aplicación el régimen estatutario de los funcionarios públicos.

El desempeño de un puesto de trabajo por el personal citado es incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, público o privado, que pueda impedir o menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o comprometerse imparcialidad o independencia.

Excepciones a la incompatibilidad

1. El personal citado anteriormente, en el ámbito de aplicación de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, solo podrá desempeñar un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público en los supuestos previstos en la misma para las funciones docente y sanitaria (2), y en los que, por razón de interés público, se determinen por el Consejo de Ministros, mediante Real Decreto, u órgano de Gobierno de la Comunidad Autónoma, en el ámbito de sus respectivas competencias; en este último supuesto la actividad solo podrá prestarse en régimen laboral, a tiempo parcial y con duración determinada, en las condiciones establecidas por la Legislación Laboral.

Para el ejercicio de la segunda actividad será indispensable la previa y expresa autorización de compatibilidad, que no supondrá modificación de jornada de trabajo y horario de los dos puestos y que se condiciona a su estricto cumplimiento en ambos.

En todo caso la autorización de compatibilidad se efectuará en razón del interés público.

2. El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público (3), es incompatible con la percepción de pensión de jubilación o retiro por derechos pasivos o por cualquier régimen de Seguridad Social público y obligatorio.

La percepción de las pensiones indicadas quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus actualizaciones.

Por excepción, en el ámbito laboral, ser compatible la pensión de jubilación parcial con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

(1) La redacción anterior establecía: "No podrá autorizarse o reconocerse compatibilidad alguna al personal que desempeñe puestos que comporten la percepción de complementos específicos o concepto equiparable, y al retribuido por arancel." La nueva redacción producirá efectos siguiendo la DF4 ,Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

(2) Por excepción, podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño de los cargos electivos siguientes:

a) Miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, salvo que perciban retribuciones periódicas por el desempeño de la función o que por las mismas se establezca la incompatibilidad.

b) Miembros de las Corporaciones locales, salvo que desempeñen en las mismas cargos retribuidos en régimen de dedicación exclusiva.

Sólo podrá percibirse la retribución correspondiente a una de las dos actividades, sin perjuicio de las dietas, indemnizaciones o asistencias que correspondan por la otra. No obstante, en los supuestos de miembros de las Corporaciones locales en la situación de dedicación parcial a que hace referencia el artículo 75.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se podrán percibir retribuciones por tal dedicación, siempre que la desempeñen fuera de su jornada de trabajo en la Administración, y sin superar en ningún caso los límites que con carácter general se establezcan, en su caso. La Administración en la que preste sus servicios un miembro de una Corporación local en régimen de dedicación parcial y esta última deberá comunicarse recíprocamente su jornada en cada una de ellas y las retribuciones que perciban, así como cualquier modificación que se produzca en ellas.

c) excepcionalmente podrá autorizarse al personal incluido en el ámbito de esta Ley la compatibilidad para el ejercicio de actividades de investigación de carácter no permanente, o de asesoramiento científico o técnico en supuestos concretos, que no correspondan a las funciones del personal adscrito a las respectivas Administraciones Públicas.

d) El personal investigador al servicio de los Organismos Públicos de Investigación, de las Universidades públicas y de otras entidades de investigación dependientes de las Administraciones Públicas, podrá ser autorizado a prestar servicios en sociedades creadas o participadas por los mismos en los términos establecidos en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre y en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, por el Ministerio de la Presidencia o por los órganos competentes de las Universidades públicas o de las Administraciones Públicas.

(3) Se considerará actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las asambleas legislativas de las Comunidades Autónomas y de las corporaciones locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los entes, organismos y empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.

EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LOS ENTES LOCALES

Los funcionarios públicos locales se encuentran incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social en aplicación del Real Decreto 480/ 1993, de 2 de abril, por tanto, es el régimen general el que será objeto de estudio en este apartado, regulado en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

2.1. Características del Sistema Español de Seguridad Social

La Seguridad Social (S.S.) es el conjunto de medidas adoptadas por el Estado, estableciendo unos determinados niveles de protección del individuo frente a los riesgos que le afectan como miembro de la sociedad. Es un Sistema de seguridad económica destinado a la protección de determinadas colectividades de personas frente a determinadas contingencias que le provocan estados de necesidad. Este sistema se inspirará en normas jurídicas y medidas de carácter público acordes con unas directrices políticas del poder público.

La normativa reguladora del sistema de la Seguridad es muy extensa y cambiante, sin embargo, el marco constitucional en el que se han de mover todas esas directrices pasa, como reconoce la Constitución de 1.978 en su art. 41, por ser un "régimen público" debiéndose garantizar a todos los ciudadanos unas prestaciones suficientes ante las situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo, y permitiéndose prestaciones complementarias libres y voluntarias, susceptibles de intervención de entidades privadas. Además, se establece en su art.149.1.17 que el Estado tiene competencia exclusiva sobre... "la legislación básica y régimen económico de la SS, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las CCAA".

Se desarrolla esta norma , como legislación básica del Ordenamiento Jurídico Español, en el Real Decreto Legislativo 1/94, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (LGSS), que entró en vigor el 1 de septiembre de 1.994.

De esta norma se derivan los principios que inspiran el funcionamiento del Sistema Español de S.S., y así señalaremos cinco notas características del sistema español de la S.S.:

Sistema de gestión pública.: Es la propia Administración la que se encarga de la gestión del sistema a través de las Entidades gestoras. Aunque la Constitución en su art.- 41 establece un nivel complementario al establecer la posibilidad de ser gestionada por entidades privadas.

Participación de los interesados en la gestión: Por otro lado, el art.- 129 de la Constitución señala que "la ley establecerá las formas de participación de los interesados en la S.S. y en la actividad de los Organismos Públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general". Así son tres los sectores sociales directamente implicados (la

Administración, las empresas y los trabajadores), formando parte de los órganos de las Entidades Gestoras.

Financiación tripartita: supone soportar el coste del Sistema por empresarios, trabajadores y por el propio Estado.

Tendencia a la unidad: supone el establecimiento paulatino de un único sistema de SS, tendiendo a la desaparición los regímenes y sistemas especiales de SS.

Carencia de ánimo de lucro: Se manifiesta en el reparto del coste financiero que supone mantener el sistema, sin que se pretenda con el establecimiento de cuotas sufragar otros gastos que no sean los propios y exclusivos del sistema de la SS.

2.2. Estructura del Sistema de Seguridad Social

A la vista del art. 9 de la LGSS se distingue:

a) Régimen General:

Sistemas Especiales.

b) Regímenes Especiales.

2.3. Régimen General

El Texto Refundido diferencia entre inclusiones, o personas incluidas, y exclusiones, o personas excluidas, en sus arts 97 y 98.

Básicamente, sea cual sea la modalidad contributiva, regulado en el Título II de la LGSS, se integran:

1.- Los trabajadores por cuenta ajena de la industria.

2.- Los trabajadores por cuenta ajena de los servicios.

2.4. La relación jurídica de aseguramiento: inscripción, afiliación de los trabajadores, altas y bajas.

Hoy en día puede decirse que existen dos grandes modelos de S.S., o lo que es lo mismo dos formas de constituir la relación jurídica de aseguramiento:

1.- El modelo de la S.S. asistencial que se caracteriza por abarcar a toda la población, que queda así convertida en beneficiaria de la S.S., de modo automático, por imperativo de la Ley, y sólo por el hecho de reunir la condición de ciudadano.

2.- El modelo de S.S. contributiva, que se caracteriza por limitar el ámbito subjetivo de aplicación del sistema, de tal modo que la población protegida suele coincidir con aquellas personas que realizan una actividad profesional, sea por cuenta propia o ajena. La razón de ello está en la falta de recursos económicos que limitan las posibilidades de protección. En este sistema la ley se limita a imponer, coincidiendo con determinados presupuestos de hecho (contrato de trabajo, actividad profesional, etc.), la obligación legal de constituir la relación aseguradora que por este motivo no nace automáticamente, sino a través de un acto específico que se llama afiliación, configurado como un control mensual, a fin de conocer en cada momento las personas incluidas en el sistema. Este sistema conlleva que, además, una parte importante de la financiación del mismo se lleve a cabo por aportaciones de empresarios y trabajadores incluidos en su campo de aplicación.

3.- Junto a los dos modelos anteriormente mencionados existiría un tercer sistema, que ha nacido como consecuencia de la quiebra o mal funcionamiento de los dos anteriores y es el sistema privado de sanidad y los planes y fondos de pensiones.

Nuestro sistema de S.S. es básicamente un sistema de base contributiva que se nutre en una parte muy importante de su financiación por las contribuciones específicas de empresarios y trabajadores (mediante sus cotizaciones). Dichas contribuciones toman cuerpo a través de unos controles administrativos, que se plasman en un presupuesto (presupuesto resumen de la S.S.),

{incluido en los PGE}, controles administrativos que los sujetos a fin de mantener y conseguir el equilibrio financiero de ingresos y gastos, y que están constituidos por la inscripción de empresas y por la afiliación (altas y bajas), de los sujetos protegidos.

En 1.990 se introdujo dentro del sistema de la S.S. por la Ley

26/1.990, de 20 de Diciembre, el sistema de prestaciones no contributivas, haciendo que el sistema responda, en parte, a la modalidad asistencial, así para este tipo de prestaciones pueden ser beneficiarios todos los españoles residentes en territorio nacional aunque no se hayan afiliado nunca a la S.S. ni hayan cotizado en ningún momento.

2.4.1. Inscripción de empresas.

Actualmente se encuentra regulada la inscripción de empresas en la siguiente normativa básica:

1- En la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.994, de 20 de junio.

2- En el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1.996, de 26 de enero.

3- En el Reglamento sobre Colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 250/1.997, de 21 de febrero.

La inscripción de empresas es un acto administrativo por el que la Tesorería General de la Seguridad Social a solicitud de un empresario realiza su inscripción en el Sistema de Seguridad Social, que será válido durante la existencia del empresario.

Las empresas, como requisito previo e indispensable la iniciación de su actividad, solicitarán su inscripción en el correspondiente Régimen del Sistema de Seguridad Social, haciendo constar en ese mismo acto la Entidad Gestora o, en su caso, la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan de asumir la protección por estas contingencias, es decir, señalará la Entidad Gestora y/o la entidad o entidades colaboradoras de la Seguridad Social por la que opte.

Se considera empresario en el régimen jurídico de la Seguridad social, a toda persona física o jurídica, pública o privada o ente sin personalidad jurídica, aun que su actividad no esté motivada por el ánimo de lucro, a la que presten servicios, con la consideración de trabajadores por cuenta

ajena, la personas incluidas en el campo de aplicación de cualquier régimen de los que integran el sistema de seguridad social. Es decir, se les considerará a todos los que están obligados a realizar la inscripción anteriormente señalada. (Por ejemplo, en el Régimen Especial de Empleados del Hogar, se considerará empresario el titular del hogar familiar o el cabeza de familia).

La inscripción se practicará en el mismo acto de presentación de la solicitud. Esta, así como las comunicaciones obligatorias, habrán de formularse en los modelos y mediante los sistemas establecidos, que estarán a disposición de los interesados en las dependencias administrativas. En todo caso, la falta de cumplimiento de algún requisito preceptivo, sólo motivará el requerimiento al interesado para que en el plazo de diez días subsane los defectos o acompañe los documentos necesarios.

Las solicitudes de inscripción se dirigirán a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en cuyo ámbito territorial radique el domicilio del mismo. Dicha solicitud deberá contener:

Identificación del interesado y la identificación del medio preferente y del lugar que se señale a efecto de notificaciones.

Denominación, domicilio y actividad de la empresa y si precisa o no que se le asignen diversos códigos de cuenta de cotización así como los que resulten necesarios para la gestión del sistema de Seguridad Social.

Lugar y fecha de la solicitud.

Firma del solicitante o acreditación de su autenticidad expresada por cualquier medio.

Órgano, centro o unidad administrativa a la que se dirige. Como efectos generales de la inscripción y de la formalización de la cobertura de las contingencias profesionales y por la prestación económica por incapacidad temporal, se puede señalar:

Se le asignará el "Código de Cuenta de Cotización" para su identificación numérica.

Se le entregará al empresario el correspondiente justificante de la inscripción asignado, así como, en su caso, los demás números o códigos de cuenta de cotización.

La inscripción del empresario será única y válida en los Regímenes del sistema de Seguridad Social que se determinen, para todo el territorio del Estado y para toda la vida de la persona física o jurídica titular de la empresa.

La formalización de la protección por accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal, determina la responsabilidad de la Entidad gestora o colaboradora que hubiese asumido la protección.

Una vez inscrito, el empresario comunicará la variaciones que se produzcan en los datos declarados en su inscripción a la Seguridad Social, dentro del plazo de seis días, salvo en el caso de cambio de entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, en cuyo supuesto se presentará con una antelación de diez días.

La comunicación de variaciones irá dirigida a la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma en la provincia en que se formuló la inscripción.

Igualmente habrá de ser comunicada a dicha Dirección Provincial la extinción de la empresa o, en su caso, el cese temporal o definitivo de la actividad, en el plazo de seis días naturales siguientes a aquel en que se produzca.

2.4.2. Afiliación: Altas y bajas.

La afiliación es el acto administrativo de la Tesorería General de la S.S. por el que se realiza la incorporación al sistema de la S.S. de un sujeto

protegido, lo que le convierte en un titular de derechos y obligaciones con el mismo. En general se solicita por el empleador para los trabajadores por cuenta ajena y por el propio trabajador si lo es por cuenta propia. Da lugar a la asignación del “número de afiliación”, de carácter vitalicio y único para todo el Sistema.

También se le asignará un Número de la Seguridad Social, a los beneficiarios de pensiones u otras prestaciones del sistema, tanto en su modalidad contributiva como ni contributiva.

Cualquier variación de datos que experimente la afiliación deberá ser comunicada por el empresario o, en su caso, por el trabajador dentro de los seis meses naturales siguientes a aquel en el que se produzca, debiendo ser firmada por el trabajador y acompañada de la correspondiente documentación acreditativa.

Son sujetos las personas que tienen unas determinadas situaciones subjetivas dentro de la relación de afiliación, así hay que considerar como sujetos:

Afiliante

Afiliado

Afiliador

Por afiliante hay que entender a la persona que afilia, que, a su vez, puede serlo con carácter de obligado principal o meramente como facultado o subsidiario.

Afiliante principal u obligado lo es el empresario, salvo que el sujeto protegido no sea trabajador por cuenta ajena (sea un autónomo). Es el obligado a afiliar, y aún más, el único obligado de entre los posibles afiliantes, por la responsabilización legal de las necesidades de los trabajadores que el sistema de la seguridad social contributiva le imputa.

De aquí que sea el único responsable junto con los responsables subsidiarios y solidarios.

Afiliantes facultados y subsidiarios lo son los propios sujetos protegidos, así como diversas entidades que instan la afiliación de oficio. Así el art.- 13 de la LGSS establece que “la afiliación podrá practicarse a petición de las personas y entidades obligadas a dicho acto, a instancia de los interesados o de oficio por la Administración de la SSSS”, y por otra parte el art.- 104 de la LGSS establece para el Régimen General que “los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al sistema de la SSSS de los trabajadores que ingresen a su servicio, así como a comunicar dicho ingreso y, en su caso, el cese en la empresa de tales trabajadores...”

Se entiende como afiliado la persona incluida en el campo de aplicación legal que, mediante la afiliación, adquiere derecho potencial a la protección dispensada por las Entidades Gestoras y colaboradoras, siempre que reúnan las demás condiciones legales.

En relación con el afiliador, corresponde a la Dirección General de la Tesorería General de la S.S. competente el reconocimiento del derecho a la afiliación, sin perjuicio de la posible decisión en contra de la jurisdicción laboral. El reconocimiento del derecho no corresponde a cualquier entidad gestora sino sólo a la TGSS, con carácter exclusivo, con la finalidad de mantener un control administrativo centralizado.

En cuanto a la forma de practicar la afiliación puede producirse: Los empresarios son los obligados a solicitar la afiliación al sistema de Seguridad Social de quienes ingresen a su servicio y no estén aún afiliados. Implicará el alta inicial en el Régimen que corresponda y la asignación del número de Seguridad Social.

Los trabajadores por cuenta propia o asimilados comprendidos en el campo de aplicación del Sistema de Seguridad Social que inicien su actividad como tales y no se encuentren ya afiliados, estarán obligados a solicitar su afiliación.

Los trabajadores por cuenta ajena o asimilados, cuyo empresario no cumpla sus obligaciones de afiliación, podrán solicitarla directamente ante lo que la TGSS dará cuenta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando se efectúe de por iniciativa de las Direcciones Provinciales o Administraciones como consecuencia de:

- 1.-La actuación de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
- 2.-Los datos obrantes en las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
- 3.-Cualquier procedimiento en el que se compruebe el incumplimiento de la solicitud de afiliación.

Además de en aquellos registros que permite la Ley 30/1.992, la legislación de Seguridad Social señala que la solicitud de afiliación, a nombre de cada trabajador, se dirigirá a la Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social o Administración, diferenciando:

Cuando se trate de un trabajador por cuenta ajena o asimilado, se dirigirá la Dirección Provincial o Administración del domicilio de la empresa.

Cuando se trate de un trabajador autónomo, se dirigirá la Dirección Provincial o Administración de la provincia en la que radique su establecimiento, o en la que tenga su domicilio.

Las solicitudes de afiliación habrán de presentarse con anterioridad a la iniciación de actividad, tanto en trabajo por cuenta ajena cuanto en el que sea por cuenta propia.

2.4.2.1 El acto de afiliación.

Consiste en el acto administrativo por el que el sujeto protegido incluido en el campo de aplicación de la S.S. adquiere obligatoriamente la condición de afiliado, con carácter vitalicio, general y exclusivo, a los efectos legales que de esta situación se derivan.

El art.- 12 de la LGSS establece que “la afiliación a la S.S. es obligatoria para las personas que se refiere el apartado 1 del art.- 7 de la presente Ley, y única para toda la vida de las mismas y para todo el sistema, sin perjuicio de las altas y bajas en los distintos Regímenes que lo integran, así como de las demás variaciones que puedan producirse con posterioridad a la afiliación”.

El trabajador es afiliado cuando comienza su vida laboral y es dado de alta en su primera empresa. Si cesa en ésta, será dado de baja, pero continuará afiliado. Si entra en otra empresa, ésta formulará el alta, pero no tendrá que afiliarse, puesto que ya se hizo.

El procedimiento de afiliación de los trabajadores al Régimen General de la S.S. viene regulado en los arts.- 9 a 16 de la Orden de 28 de diciembre de 1.966, ya derogada por el R.D.84/1.996, de 26 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, y posteriormente modificado por R.D. 250/1.997, de 21 de Febrero.

La afiliación, altas y bajas de los trabajadores contratados a tiempo parcial, cuya prestación de servicios sea inferior a 12 horas a la semana o 48 horas al mes, podrán formalizarse bien mediante la presentación de los documentos establecidos en cada momento, bien suministrando los correspondientes datos a través de fax o por cualquier otro procedimiento informático, telemático o electrónico.

La solicitud ha de presentarse por los sujetos obligados con carácter previo a la prestación del servicio por el trabajador, sin que en ningún caso puedan serlo antes de los 60 días naturales anteriores al previsto para la iniciación de la misma.

En casos excepcionales en que no hubiere podido preverse con antelación dicha iniciación, si el día o días anteriores a la misma fueren inhábiles o si la prestación de servicios se iniciare en horas asimismo inhábiles, deberá remitirse, con anterioridad al inicio en la prestación de servicios, por telegrama, fax o cualquier otro medio electrónico, informático o telemático, los documentos para el alta inicial o sucesiva debidamente cumplimentados o si ello no fuere posible por no disponer de los modelos reglamentarios, se remitirán, asimismo con carácter previo por dicho medio o cualquier otro medio electrónico, informático o telemático, los datos que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Si el empresario no cumple con su obligación, los propios trabajadores podrán instar directamente su afiliación ante la Dirección Provincial de la TGSS que corresponda en estos casos, ésta dará cuenta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de las solicitudes al objeto de su comprobación y aplicación de las sanciones que hubiera lugar.

La afiliación también podrá practicarse de oficio por las Direcciones Provinciales de la TGSS, cuando como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo, de datos obrantes en las Entidades Gestoras o por cualquier otro procedimiento se compruebe el incumplimiento de solicitar la afiliación y en estos últimos casos se dará cuenta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El reconocimiento del derecho a la afiliación corresponde a la Dirección Provincial de la TGSS o la Administración de la misma en la provincia en que se encuentre abierta la cuenta de cotización del empresario a que presta servicios el trabajador por cuenta ajena o en la que radique el establecimiento del trabajador por cuenta propia, en su defecto, en la que tenga su domicilio, sin perjuicio de las peculiaridades previstas en el art.-39 del Reglamento (relativas a la práctica de la inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones presentadas en Dirección Provincial o Administración distinta a la del domicilio) una vez efectuadas las comprobaciones que procedan. La admisión debe realizarse en el acto de presentación de la solicitud. Ella se notifica y se plasma en el “documento” de afiliación y da lugar a la inscripción en el correspondiente registro de la TGSS. Si la solicitud no reúne los requisitos o no se acompañan los documentos se estará a lo dispuesto la ley 39/2015 de procedimiento advo. (se dará un plazo 10-15 días para subsanar la solicitud).

Si la Tesorería deniega la solicitud lo hará mediante acuerdo motivado en el que conste la forma y plazos para su impugnación.

La afiliación al sistema de la S.S. condiciona la aplicación de las normas que lo regulan, es decir, la afiliación constituye el requisito básico e inicial para la aplicación de los beneficios de la S.S.SS a las personas que tengan la condición de afiliados.

2.4.2.2. Altas y bajas

Cuando hablamos de altas y bajas nos referimos a actos administrativos a través de los que se notifica a la TGSS y esta reconoce las variaciones relevantes que afectan al sujeto afiliado a lo largo de su vida activa, a fin de mantener y actualizar el control subjetivo de los sujetos protegidos. Las variaciones más relevantes consisten en los sucesivos ingresos y ceses en las actividades laborales y empresas en que se produzcan. A ellos corresponden respectivamente las altas y bajas, que han de ser obligatoriamente comunicadas.

2.4.2.2. A) Clases de alta

Se pueden distinguir tres tipos de altas en nuestro derecho positivo:

alta real

alta asimilada alta presunta

A) Alta real

Se produce cuando al iniciar una actividad laboral se cumple la notificación del alta o ingreso en la empresa. A tales efectos, la iniciación del periodo de prueba se considera como ingreso y no se considerará como cese la incapacidad temporal ni el cumplimiento de deberes de carácter público o sindical, siempre que no den lugar a la excedencia en el trabajo.

B) Alta asimilada

Tiene lugar en determinados supuestos expresamente tipificados por la Ley en que, producido el cese temporal o definitivo de la actividad laboral, la ley estima que debe conservarse la situación de alta en que se encontraba con anterioridad al cese y la conservación de esta aún coexistiendo en algún caso con la baja, como manifestación de la tendencia del alta a no desaparecer en determinadas situaciones y de su tendencia a la prolongación. (Art.- 125 de la LGSS)

El art.- 36 del Reglamento establece cuáles son las situaciones asimiladas al alta, así:

1.- Continuarán comprendidos en el campo de aplicación del Régimen de la S.S. en que estuviesen encuadrados, pero en situación asimilada a la de alta en el mismo, quienes, aún cuando hubieren cesado en la prestación de servicios o en el desarrollo de la actividad determinante del encuadramiento en dicho régimen, se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

1º.- La situación legal de desempleo, total y subsidiado, y la de paro involuntario, una vez agotado la prestación contributiva, siempre que en tal situación se mantenga la inscripción como desempleado en la oficina de empleo.

2º.- La excedencia forzosa.

3º.- La situación de excedencia para el cuidado de hijos con reserva de puesto de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable.

4º.- La suspensión del contrato de trabajo por servicio militar o prestación social sustitutoria.

5º.- El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.

6º.- La suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos.

7º.- Los períodos de inactividad entre trabajos de temporada.

8º.- Los períodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la Ley 46/1977 de 15 de octubre, de Amnistía, en los términos regulados en la Ley 1811984.de 8 de junio.

9º.- La situación de aquellos trabajadores que no se encuentren en alta ni en ninguna otra de las situaciones asimiladas a la misma, después de haber prestado servicios en puestos de trabajo que ofrecieran riesgo de enfermedad profesional y a los solos efectos de que pueda declararse una invalidez permanente debida a dicha contingencia.

10º.- Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos los días que resulten cotizados por aplicación de la normas que regulan su cotización los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

11º.- A los solos efectos de conservación del derecho a la asistencia sanitaria, la situación de baja de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda, habiendo permanecido o no en situación de alta en dicho Régimen durante un período mínimo de noventa días dentro de los trescientos sesenta y cinco días naturales inmediatamente anteriores al de la baja, conforme a los términos que para cada caso establece el artículo 6 del Decreto 2766/1967, de 16 de noviembre, en la redacción dada al mismo por el Decreto 3313/1970 de 12 de noviembre.

12º.- Igualmente, a los solos efectos de asistencia sanitaria, la situación de los trabajadores despedidos, incluidos en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social, que tengan pendiente de resolución ante la jurisdicción laboral demanda por despido improcedente o nulo.

13º.- A los efectos de la protección por desempleo, las situaciones determinadas en el artículo 2 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, o en las normas específicas que regulen dicha cobertura.

14º.- En el Régimen Especial Agrario, la situación de desplazamiento al extranjero por razón de trabajo, en los términos regulados en el artículo 71 del Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre.

15º.- En el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el periodo de los noventa días naturales siguientes al último día del mes en que se produzca la baja en dicho Régimen.

16º.- Los períodos de percepción de las ayudas reguladas en el Real Decreto 1693/1995, de 20 de octubre, por el que se establece un régimen de ayudas destinado a fomentar el cese anticipado de la actividad agraria.

17º.- Todas aquellas otras que determine el Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

2.- Las situaciones a que se refiere el apartado anterior son asimiladas a la de alta respecto de las contingencias, en las condiciones y con los efectos que para cada una de ellas se establecen en este Reglamento y en las demás normas reguladoras de las mismas.

C) Alta presunta

El alta presunta o de pleno derecho se halla prevista en el art.-125.3.- de la LGSS. Tiene lugar cuando inexistente el alta real la Ley establece la

presunción “iuris et de iure” de existencia efectiva del alta a efectos de determinadas contingencias. Establece el art.-

125.3 de la LGSS “los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación de este Régimen General se considerarán de pleno derecho en situación de alta a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiere incumplido sus obligaciones. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

Los empresarios deberán comunicar a las direcciones provinciales de la TGSS de la provincia las variaciones y solicitudes de bajas de los trabajadores que ingresen o cesen en sus empresas y en los modelos establecidos. La comunicación se deberá de hacer en el plazo de 6 días naturales siguientes a partir del cese en el trabajo o aquél en que la variación se produzca. Los documentos irán firmados por el empresario y por el trabajador.

Si el empresario incumple su obligación pueden los propios trabajadores realizar la comunicación correspondiente y también puede la Dirección Provincial de la TGSS actuar de oficio.

El alta del trabajador condiciona la aplicación del mismo a las normas que regulan el régimen correspondiente.

Las altas solicitadas fuera del plazo reglamentario sólo tendrán efectos desde el día en que se formulen la solicitud, salvo que se haya producido ingreso de cuotas en plazo reglamentario, en cuyo caso el alta retrotraerá sus efectos a la fecha en que se hayan ingresado las primeras cuotas correspondiente al trabajador de que se trate. Las altas de oficio practicadas retrotraerán sus efectos a la fecha en que los hechos que las motiven hayan sido reconocidas por las mismas. Si se efectuasen como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo los efectos se retrotraerán a la fecha en que se haya llevado a cabo tal actuación.

Durante el periodo que pueda mediar entre la fecha de comienzo de la actividad laboral y la fecha de efectos del alta, se produce la responsabilidad del sujeto obligado, es decir, el empresario será responsable de las prestaciones que pudieran corresponder durante dicho periodo y por otra parte subsiste la obligación de cotizar desde el comienzo de la actividad laboral.

La baja del trabajador producirá efectos desde el cese en el trabajo, siempre que se haya comunicado en el modelo oficial y dentro del plazo reglamentario.

2.5. Cotización

Es la prestación de carácter económico en la que se concreta la obligación de empresarios y trabajadores en la relación jurídica de aseguramiento que mantienen con el "Sistema de Seguridad Social" (Tesorería General del mismo), ante una serie de contingencias eventuales ciertas e inciertas.

Según establece el art. 106 LGSS, la obligación de cotizar nacerá: Con el comienzo de la prestación de trabajo, incluido el periodo de prueba.

Con la simple solicitud de afiliación o alta del trabajador.

Esta obligación se mantiene durante todo el tiempo en que el trabajador preste su servicio, o se mantenga en situación de alta. Además, subsistirá o se suspenderá en los siguientes casos:

Cuando el trabajador se encuentra cumpliendo deberes de carácter público o desempeñando cargos de representación sindical, siempre que no hayan supuesto excedencia en el trabajo.

Cuando el trabajador se encuentra en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, y en las demás situaciones asimiladas a la de alta.

Se suspende la obligación de cotizar durante las situaciones de huelga y cierre patronal.

Se extinguirá por la cesación de la prestación de servicios.

2.5.1. Bases y Tipos.

La cuantía de la cotización vendrá determinada por el importe resultante de aplicar el "tipo" o porcentaje que cada año se establece para cada contingencia protegida (contingencias comunes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, cotización profesional por horas extraordinarias, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional) a la "base de cotización" correspondiente a cada trabajador determinándose de esta forma "la cuota" a ingresar.

2.6. Situaciones protegibles.

Son situaciones de necesidad objeto de protección:

- De carácter profesional.
 - < Accidente de trabajo.
 - < Enfermedad profesional.
- De carácter común.
 - < Enfermedad común.
 - < Accidente no laboral.
 - < Maternidad.
 - < Cese (voluntario o involuntario) en el trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación.
 - < Cese involuntario en el trabajo sin pérdida de capacidad de trabajo ni el cumplimiento de la edad de jubilación (desempleo).
 - < Las cargas familiares.
- Situaciones de necesidad protegidas.
 - < Necesidad de asistencia sanitaria y/o recuperación.
 - < Defecto de ingresos por incapacidad temporal (IT) y maternidad.
 - < Defecto por invalidez permanente.
 - < Defecto de ingresos por jubilación.
 - < Defecto de ingresos por desempleo.
 - < Exceso de gastos y defecto de ingresos derivados de fallecimiento del causante y de la supervivencia de los familiares a su cargo.

2.7. Prestaciones.

Se cubren las siguientes situaciones:

- Incapacidad temporal
- Maternidad
- Riesgo durante el embarazo
- Incapacidad Permanente:

- Parcial
- Total
- Absoluta
- Gran Incapacidad
- Jubilación
- De muerte y supervivencia:
 - Auxilio por defunción
 - Pensión de viudedad
 - Pensión de orfandad
 - Pensión a favor de familiares
 - Subsidio a favor de familiares
- Indemnización a tanto alzado derivada de riesgo profesional, accidente laboral o enfermedad profesional.

2.7.1. Incapacidad temporal.

Es la situación en la que se encuentra un trabajador que, por causa de enfermedad, accidente o periodo de observación en caso de enfermedad profesional, está imposibilitado, con carácter temporal para el trabajo, y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

La prestación económica es la siguiente:

Por enfermedad común o accidente no laboral: 60% de la BR entre el 4º y el 21º día de la baja médica; 75% a partir del día 21º.

Por enfermedad profesional y accidente de trabajo: 75% de la B R desde el día siguiente al de la baja.

Son beneficiarios:

Quienes estén afiliados, en alta o en situación asimilada a la de alta.

Tener cotizados: Por enfermedad común: 180 días en los 5 años anteriores a la fecha en la que se produzca el hecho causante; por enfermedad profesional o accidente: no se exige periodo previo.

La duración establecida es:

12 meses prorrogables por otros 6 en caso de accidente o enfermedad profesional o común.

Periodos de observación por enfermedad profesional: 6

meses prorrogables por otros 6, cuando haya necesidad de aplazar el diagnóstico definitivo.

Los periodos de IT producidos por un mismo proceso patológico se suman para el cómputo del periodo máximo, aunque se hubiesen producido periodos de actividad laboral, siempre que estas sean inferiores a seis meses.

La extinción se produce por: Transcurso del plazo máximo.

Ser dado de alta.

Declaración de jubilación.

Incomparecencia injustificada a convocatorias de exámenes médicos.

Fallecimiento

2.7.2. Maternidad

Son situaciones protegidas la maternidad por parto, la adopción y el acogimiento preadoptivo o permanente.

La duración es la siguiente:

a) Parto 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Permiso distribuido a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso del permiso.

Si el padre y la madre trabajan, ésta, al iniciarse el periodo de descanso podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del período de descanso, bien de forma simultánea o de modo sucesivo, salvo que el reingreso suponga un riesgo para la salud de la misma.

En casos de parto prematuro y otros en que el neonato deba permanecer hospitalizado, puede contabilizarse a partir del alta hospitalaria; se excluyen las 6 semanas de baja obligatoria de la madre.

En caso de fallecimiento del hijo y de alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, el descanso será de 6 semanas posteriores al parto.

b) Adopción o acogimiento.

16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 semanas más por cada hijo o menor, a partir del segundo, si se trata de una adopción o acogimiento múltiple, respectivamente.

En el supuesto de que la madre y el padre trabajen, éstos podrán optar por disfrutar el período de descanso de forma simultánea o sucesiva, siempre

que se trate de períodos ininterrumpidos y con los límites de duración establecidos.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto o, cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

2.7.3. Riesgo durante el embarazo.

Son beneficiarias Las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, declaradas en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, siempre que reúnan los siguientes requisitos: Estar afiliadas y en alta

Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

2.7.4. Incapacidad permanente

La prestación económica por incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, trata de cubrir la pérdida de rentas salariales o profesionales que sufre una persona, cuando estando afectada por un proceso patológico o traumático derivado de una enfermedad o accidente, ve reducida o anulada su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva.

Cada uno de los grados en que se clasifica la incapacidad permanente da lugar a la correspondiente prestación económica.

Estas prestaciones están incluidas dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales que integran el Sistema de la Seguridad Social, con las particularidades y salvedades que, en cada caso, se indican en el respectivo Régimen Especial.

Incapacidad permanente es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas minusválidas y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

No será necesaria el alta médica para la valoración de la incapacidad permanente en los casos en que concurren secuelas definitivas.

También lo es, la situación de incapacidad que subsista después de extinguida la incapacidad temporal por el transcurso del plazo máximo de duración de la misma, salvo en el supuesto de que, continuando la necesidad de tratamiento médico, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar la correspondiente calificación (en ningún caso, podrá rebasar los 30 meses siguientes a la fecha en que se haya iniciado la incapacidad temporal), en el cual no se accede a la situación de incapacidad permanente hasta que no se proceda a la correspondiente calificación.

La incapacidad permanente habrá de derivarse de la situación de incapacidad temporal, salvo que afecte a quienes carezcan de protección en cuanto a dicha incapacidad temporal, bien por encontrarse en una situación asimilada a la de alta que no la comprenda, bien en los supuestos de asimilación a trabajadores por cuenta ajena en los que se dé la misma circunstancia, o bien en los casos de acceso a la incapacidad permanente desde la situación de no alta.

Las modalidades de incapacidad permanente son las siguientes:

1. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual

Aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

Prestación: indemnización de 24 meses de la Base Reguladora.

Requisitos:

- Estar afiliado, en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cotizados 1800 días dentro de los 10 años anteriores a la fecha en la que se extinguió la incapacidad temporal si deriva de enfermedad común.

2. Incapacidad permanente total para la profesión habitual.

Es aquella incapacidad que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Prestación: pensión del 55% de la base reguladora. Si es cualificada se incrementa en un 20%. Se considera cualificada si el trabajador tiene cumplidos los 55 años y no tiene empleo.

Requisitos:

- Estar afiliado, en alta o en situación asimilada.
- Cotización para menores de 26 años: la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y la del hecho causante.
- Cotización para mayores de 26 años: un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 20 años y el día en que se produjo el hecho causante, con un mínimo de 5 años. Un quinto del periodo de cotización exigido debe estar dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
- Solo se exige cotización si deriva de enfermedad común.

3. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.

Es aquella que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Prestación: 100% de la base reguladora.

En relación con la cotización previa, si deriva de enfermedad común: si el sujeto está en alta, el mismo periodo que para la incapacidad total. Si no lo está, ni tampoco en asimilada, 15 años cotizados. La quinta parte del periodo debe estar comprendida dentro de los 10 años anteriores al hecho causante.

4. Gran invalidez.

Es la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

La prestación consiste en un 150% de la base reguladora (50% adicional destinado a retribuir a la persona que ayude al incapacitado).

El periodo de cotización: el mismo que en incapacidad absoluta.

2.7.5. Jubilación.

La prestación económica por causa de jubilación será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida al trabajador cuando, cumpliendo determinados requisitos al llega a cierta edad, cese en el trabajo o no se vaya a reincorporar al mismo.

Para ser beneficiario de la jubilación, el trabajador debe estar afiliado a la S.S.. Los requisitos varían según el trabajador esté de alta, o situación asimilada, o no esté de alta.

El trabajador afiliado en la S.S. y de alta, o en situación asimilada al alta podrá acceder a la pensión de jubilación, como regla general, cuando tenga cumplidos los 65 años.

2.7.6. Prestaciones por muerte y supervivencia.

Son las siguientes:

1. - Auxilio por defunción: ayuda para gastos de sepelio.
2. - Pensión de viudedad:
 - Requisitos: Alta, asimilada al alta.

- Cotización: en caso de fallecimiento por enfermedad común 500 días dentro de los 5 años anteriores.
- Prestación: 52% de la BR ampliable hasta el 70%.

3. - Pensión de orfandad:

- Requisitos: los mismos que en viudedad.
- Beneficiarios: menores de 18 años o mayores de hasta 22 años, si sobrevive un progenitor o 24 si no sobrevive ninguno.

4. - Pensión a favor de familiares:

- Beneficiarios: padres; abuelos; hijos; hermanos; nietos.
- Requisitos: 500 días dentro de los 5 años anteriores si el fallecimiento se produce por enfermedad común; convivencia con el causante y a sus expensas durante dos años; carencia de medios de subsistencia; sin parientes con la obligación de prestar alimentos; sin derecho a otra pensión pública.
- Cuantía: 20% de la BR

5. - Subsidio a favor de familiares:

- Beneficiarios: hijos y hermanos, mayores de 22 años, sin vínculo matrimonial, sin derecho a otra pensión, sin medios de subsistencia y sin parientes con obligación de alimentos.
- Cuantía: 20% BR durante 12 meses y dos pagas extraordinarias.

6. - Indemnización a tanto alzado derivada de riesgo profesional, accidente laboral o enfermedad profesional:

- Beneficiarios: cónyuge, huérfanos, padres sin derecho a otras prestaciones.
- Cuantía: 6 mensualidades para el cónyuge; una mensualidad para los huérfanos; doce mensualidades para los padres, si sobreviven los dos y una mensualidad si sobrevive uno.