

UNIDAD 7

EL SALARIO Y LA SEGURIDAD SOCIAL



Contenidos (RA 3; CE d, f)

- 7.1 El salario
- 7.2 La estructura del salario
- 7.3 El pago y la protección del salario
- 7.4 La nómina y su estructura
- 7.5 La confección de la nómina
- 7.6 Modelo práctico de nómina
- 7.7 El sistema de la Seguridad Social
- 7.8 Obligaciones con la Seguridad Social de empresarios y trabajadores
- 7.9 Las prestaciones de la Seguridad Social

Objetivos de la unidad

En esta unidad aprenderemos a:

- Comprender el concepto de salario y sus características principales.
- Identificar los elementos que conforman la estructura del salario, incluyendo salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.
- Conocer los aspectos básicos sobre el pago del salario y los mecanismos de su protección para garantizar su percepción por parte de los trabajadores.
- Comprender la función de la nómina en la relación laboral y detallar los componentes básicos que la integran.
- Aprender a confeccionar una nómina sencilla.
- Conocer la estructura, funciones y objetivos del sistema de la Seguridad Social.
- Identificar las obligaciones con la Seguridad Social de empresarios y trabajadores.
- Conocer las prestaciones de la Seguridad Social.



 [El salario](#)

"Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo."

Art. 41, Constitución Española de 1978

7. EL SALARIO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

7.1 EL SALARIO

- **Concepto de salario.** Salario es la retribución que el empresario paga al trabajador en compensación por los servicios laborales prestados por cuenta ajena. El cobro del salario es el principal derecho del trabajador y la obligación básica del empresario. Se considera salario todo aquello que retribuye: el trabajo efectivo realizado por el trabajador, y los días de descanso obligatorio.

- **Tipos de salario.** Existen 2 grandes tipos de salario:

1. **Según el medio de pago usado:** en metálico (dinero legal, en efectivo, cheque o transferencia); en especie (una parte del salario se puede pagar en productos, vivienda, uso de coche, teléfono, electricidad, seguros, estudios... No puede superar el 30% del total).
2. **Según el método de cálculo del salario:** por unidad de tiempo (se paga el tiempo de trabajo sin tener en cuenta el rendimiento); por unidad de obra (se paga el trabajo efectivamente realizado, tanto por m² realizado); salario mixto (una cantidad fija y otra variable en función del trabajo realizado).



- **El Salario Mínimo Interprofesional (SMI).** El SMI es la cantidad mínima de salario que puede percibir un trabajador por cuenta ajena a jornada completa. Puede ser mejorado por los Convenios Colect. y contratos de trabajo

- **¿Quién fija el SMI? ¿Cuál es su cuantía?** Anualmente lo establece el Gobierno, previa consulta con los Sindicatos y Organizaciones empresariales más representativas, teniendo en cuenta varios factores: el IPC, la situación económica del país, la productividad... El SMI no distingue entre sexos, edades, puestos de trabajo...

Para el año **2025** el SMI es de **1.184 €/mes**, y 39,47 €/día. Este SMI mensual se cobrará en 14 pagas, es decir 12 mensualidades más 2 Pagas Extras, como mínimo. El SMI mensual prorrateado es de **1.381,33 €/mes**. El SMI anual es de **16.576 €** (en 14 pagas).

- **El IPREM.** El Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) es el índice de referencia en España para el cálculo de ingresos a muchos efectos (ayudas para vivienda, becas, subsidios por desempleo, prestaciones sociales, etc.). Para el año **2025**, el IPREM se establece en 600 €/mes y 20 €/día. El IPREM anual asciende a 7.200 €.

El Salario Mínimo Interprofesional			
España		Europa (2024)	
Año	SMI/Mes	País	SMI/Mes
2017	707,60 €	Luxemburgo	2.571 €
2018	735,90 €	Gran Bretaña	2.231 €
2019	900,00 €	Alemania	2.054 €
2020	950,00 €	Francia	1.767 €
2021	965,00 €	España	1.323 €
2022	1.000 €	Portugal	957 €
2023	1.080 €	Polonia	1.008 €
2024	1.134 €	Rumanía	744 €
2025	1.184 €	Bulgaria	477 €
En 14 Pagas		<i>Italia, Suecia</i>	<i>No existe</i>

7.2 LA ESTRUCTURA DEL SALARIO

- El salario puede estar dividido en varios conceptos. Esta división puede estar pactada en Convenio Colectivo o contrato individual. Todo salario debe comprender como mínimo el Salario Base (SB) y, en su caso, los Complementos Salariales y/o Extrasalariales (o no salariales).

- **La Estructura del Salario.** Básicamente, un salario puede tener la siguiente estructura:

1. **El Salario Base (SB).** Se recoge en todas las nóminas (a veces es llamado salario fijo) y es la retribución correspondiente a la categoría profesional del trabajador. Su importe se recoge en los distintos convenios colectivos o en los contratos de trabajo.



2. **Complementos Salariales.** Son las cantidades que se pueden sumar al salario base para retribuir ciertas circunstancias. Su importe se establece en los convenios o contratos. Entre los más comunes se citan los siguientes:

- Complementos personales: antigüedad en la empresa, títulos, idiomas, etc. Respecto de la antigüedad, los periodos establecidos para cobrar este complemento suelen ser bienios (2 años), trienios (3 años), cuatrienios (4 años), quinquenios (5 años) o sexenios (6 años).
- Complementos del puesto de trabajo: peligrosidad, nocturnidad, por turnos, toxicidad, penosidad, altura, residencia, etc.
- Complementos por cantidad o calidad de trabajo: Horas Extras (HH. EE.), pluses de asistencia y puntualidad, comisiones, etc.
- Complementos en especie: uso de vivienda, uso de vehículos, teléfono, electricidad, etc.
- Complementos de vencimiento superior al mes: las Pagas Extras (PP.EE.), participación en beneficios de la empresa (suele ser anual y potestativa), gratificaciones, etc. Las Pagas Extras son 2 como mínimo (en los meses de verano y en Navidad); se puede acordar su prorrateo.

3. **Complementos Extrasalariales o No salariales.** No tienen la consideración de salario, ya que no retribuyen ni el trabajo efectivo ni el periodo de descanso. Se citan:

- Prestaciones económicas e indemnizaciones de la Seguridad Social: por incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, desempleo, etc.
- Plus de transporte para desplazamientos del trabajador desde su lugar de residencia hasta su centro de trabajo, y viceversa. Cotiza íntegramente a la Seguridad Social.
- Dietas de viaje: por gastos de comida y alojamiento en hoteles, pensiones, etc. fuera de su centro habitual de trabajo, para trabajar en un municipio distinto. Sí cotiza a la Seguridad Social.
- Desgaste de herramientas o gastos de prendas de trabajo que usa el trabajador.
- Quebranto de moneda: cantidades que compensan los desajustes de caja para cubrir errores en cobros y pagos, o pérdidas involuntarias de dinero.
- Otros: indemnizaciones por despido (por ejemplo: 12 días de salario en ciertos contratos temporales) o por traslado de domicilio; mejoras de la Seguridad Social concedidas por la empresa; productos en especie concedidos voluntariamente, etc.

7.3 EL PAGO Y LA PROTECCIÓN DEL SALARIO

- **El pago del salario.** El pago del salario se debe realizar puntualmente, en la fecha y lugar convenidos, y conforme a los usos y costumbres. Dicho pago se debe realizar a través de un documento individual denominado nómina o recibo de salarios. Los trabajadores podrán pedir anticipos de salario por el trabajo ya realizado.
- **La protección del salario.** El salario suele ser el único y principal medio de vida de los trabajadores, por ello es lógico que se encuentre protegido y garantizado. Entre todas las protecciones del salario destacamos las siguientes:

1. **El FOGASA.** El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) es un organismo público dependiente del Ministerio de Trabajo. Se financia con la cotización de todos los empresarios, públicos y privados, (los trabajadores no cotizan al mismo). Actúa como un “seguro” cuando los trabajadores no perciben sus salarios por insolvencia o concurso de acreedores del empresario. No obstante, el FOGASA no abona cotizaciones atrasadas a la Seguridad Social, ni pluses de transporte, dietas, vestuario...



2. **El recargo por mora (retraso) del pago.** Si el empresario se retrasa en el pago del salario, el interés por mora será del 10% anual de lo adeudado, por lo que su cálculo es proporcional al tiempo adeudado. Sólo se aplica al salario, no a indemnizaciones ni conceptos extrasalariales.

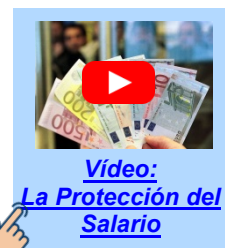
3. **La inembargabilidad del salario.** El trabajador puede endeudarse y debe responder, como cualquier otra persona, del cumplimiento de sus obligaciones. Pero su salario tiene un especial tratamiento a la hora del embargo. Sus caracteres son:

- a) Es inembargable el salario a percibir hasta la cuantía del primer SMI; y los instrumentos de trabajo.
- b) Los salarios que excedan del SMI son embargables para responder de las deudas del trabajador en la proporción que establece el cuadro.

Salario	% Embargable
Primer SMI	---
Segundo SMI	30%
Tercer SMI	50%
Cuarto SMI	60%
Quinto SMI	75%
Sexto SMI y ss	90%

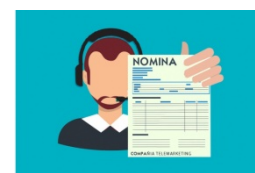
- c) La escala descrita en el cuadro no rige cuando el embargo o retención son para el pago de alimentos debidos al cónyuge o a los hijos en virtud de resolución judicial. Será tal resolución judicial la que fije la cuantía.

4. **El privilegio del salario.** El salario también se protege en caso de insolvencia del empresario. Así, los salarios de los últimos 30 días y en cuantía no superior al doble del SMI, gozan de preferencia sobre cualquier otra deuda que tengan los acreedores del empresario. Por eso se dice que los salarios de los trabajadores tienen “privilegio” (preferencia de cobro) frente a otras deudas del empresario.



7.4 LA NÓMINA Y SU ESTRUCTURA

- **Concepto.** La nómina, o recibo de salarios, es el documento escrito que se entrega al trabajador con la liquidación de su salario, y donde se especifican cada una de sus percepciones, sus descuentos y el líquido a percibir.



- **Estructura de la nómina.** En toda nómina deben de constar los siguientes apartados:

1. **Datos de identificación de la empresa.**

2. **Datos de identificación del trabajador.** Los conceptos más importantes son:

- **Categoría o grupo profesional.** Existen diferentes grupos profesionales según las funciones y las titulaciones de los trabajadores.
- **Grupo de cotización.** Todos los trabajadores están incluidos en uno de los 11 grupos de cotización que establece la Seguridad Social según sus categorías profesionales. En la tabla se muestran las bases máximas y mínimas de cotización (año **2025**):

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas €/mes	Bases máximas €/mes
1	Ingenieros y Licenciados	1.929,00	4.909,50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.599,60	4.909,50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.391,70	4.909,50
4	Ayudantes no Titulados	1.381,20	4.909,50
5	Oficiales Administrativos	1.381,20	4.909,50
6	Subalternos	1.381,20	4.909,50
7	Auxiliares Administrativos	1.381,20	4.909,50
		Bases mínimas €/día	Bases máximas €/día
8	Oficiales de primera y segunda	46,04	163,65
9	Oficiales de tercera y Especialistas	46,04	163,65
10	Peones	46,04	163,65
11	Trabajadores menores de 18 años, cualquiera que sea su categoría profesional	46,04	163,65

3. **Periodo de liquidación.** Es el periodo de tiempo que comprende la nómina: mensual o por los días trabajados.

4. **Percepciones o Devengos.** Son las cantidades que se perciben, y como hemos visto se dividen en: Percepciones salariales (Salario Base y Complementos Salariales) y Percepciones No salariales.

5. **Deducciones.** Son las cantidades que se descuentan al trabajador. Las principales son:

- **Aportaciones del trabajador a la Seguridad Social.** Los trabajadores están obligados a cotizar a la Seguridad Social, y los empresarios están obligados a descontarles mensualmente dichas cuotas de sus nóminas.
- **Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).** Los empresarios también deben retener a cuenta del IRPF unas cantidades mensuales, calculados en función de los ingresos brutos anuales y de las circunstancias familiares del trabajador.
- **Otras deducciones.** Por ejemplo: anticipos, valor de productos en especie, etc.

6. **Bases de cotización a la Seguridad Social y Base sujeta al IRPF.** Son las cantidades que sirven para el cálculo de las deducciones. Por ello, hay que calcularlas antes que las deducciones. Sobre estas Bases aplicaremos los porcentajes (%) correspondientes.



Vídeo:
Encabezado de la nómina



Vídeo:
Devengos (Retribuciones)

7. **Líquido total a percibir.** Es la cantidad total que recibirá el trabajador. A la suma total de los devengos le restaremos todas las deducciones.
8. **Firma y sello de la empresa, y firma del trabajador.** (Si procede en su caso).

7.5 LA CONFECCIÓN DE LA NÓMINA (Bases de cotización y Deducciones)

- Vamos a seguir el siguiente procedimiento para la confección de nóminas:
 - 1) **Datos identificativos.** Cubriremos los datos identificativos de la empresa y del trabajador. Así como el periodo de liquidación.
 - 2) **Devengos.** Debemos identificar y cubrir los devengos (retribuciones) del trabajador/a en percepciones salariales y no salariales. Sumaremos todos los devengos.
 - 3) **Cálculo de las Bases de Cotización a la Seguridad Social.** Las Bases de cotización se determinan a partir del salario total del trabajador. Existen las siguientes Bases de Cotización:

- a) **Bases de cotización por Contingencias Comunes (BCC).** Se toman para hacer frente a las contingencias comunes: enfermedad común, accidente no laboral, jubilación... Su cálculo varía en función de si la retribución es mensual o diaria. Nosotros sólo veremos la retribución mensual, ya que es la más usada en las empresas. Para hallarla se suman los siguientes conceptos:

- Salario Base mensual.
- Complementos Salariales mensuales (las Horas Extras no cotizan aquí)
- Complementos Extrasalariales que sí coticen a la Seguridad Social.
- Prorrata mensual de las Pagas Extras = Suma total Pagas Extras / 12

➤ La suma total de todos los conceptos anteriores no debe de ser inferior ni superior a unos topes de cotización legales establecidos cada año. En el año **2025** esta **Base mínima** es 1.381,20 €/mes. La **Base máxima**, para todos los trabajadores, es de 4.909,50 €/mes.

- b) **Bases de cotización por Contingencias Profesionales (BCP).** Se toman para hacer frente a contingencias profesionales: accidente de trabajo y enfermedad profesional. Su cálculo se realiza así:

Base Contingencias Profesionales = Base Contingencias Comunes + Horas Extras

- c) **Bases de cotización por Desempleo, Formación Profesional y Fogasa.** Esta base es idéntica a la Base por Contingencia Profesionales (BCP).
- d) **Bases de cotización por Horas Extras.** Su importe será igual a la suma total de las cantidades abonadas por horas extras por los porcentajes señalados en la tabla siguiente.
- e) **Base sujeta a retención del IRPF.** Esta Base será igual al Total Devengado mensual menos ciertos conceptos exentos de este impuesto.



4) **Deducciones.** Las deducciones son las cantidades que se restan al total devengado. Existen diferentes tipos de deducciones que se aplican a la nómina de los trabajadores:

- **Deducciones de la Seguridad Social.** Tras calcular todas las Bases de cotización anteriores, debemos aplicar los siguientes tipos de cotización (%) para obtener las deducciones (cotizaciones de los trabajadores y empresarios). Los **Tipos de Cotización** actuales son los siguientes:

	Trabajador/a %	Empresa %	Total %
Contingencias Comunes (sobre BCC)	4,70	23,60	28,30
Desempleo – Tipo general (sobre BCP)	1,55	5,50	7,05
Desempleo – Contrato temporal (sobre BCP)	1,60	6,70	8,30
Formación Profesional (sobre BCP)	0,10	0,60	0,70
FOGASA (sobre BCP)	---	0,20	0,20
Horas Extras por fuerza mayor	2,00	12,00	14,00
Resto de Horas Extras	4,70	23,60	28,30
Mecanismo Equidad Intergeneracional (MEI) 2025	0,13	0,67	0,80

- **Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).** A partir de 2023 se han introducido unas cotizaciones extra en las nóminas para el pago de las pensiones de la Seguridad Social. Estas cotizaciones extras se irán incrementando progresivamente. Para el año **2025** los trabajadores tienen una cotización adicional del 0,13% y la empresa tiene un 0,67% adicional; ambos porcentajes se aplicarán sobre la Base de Contingencias Comunes. En la confección de la nómina, los trabajadores tienen ahora en sus Contingencias comunes un tipo total de **4,83%** (4,7 + 0,13 MEI) y la empresa tendrá un tipo total de **24,27 %** (23,6 + 0,67 MEI), también en sus Contingencias comunes. *Ver ejemplo de su aplicación en el supuesto práctico de la página 8.*
- **Deducción por IRPF,** se aplica el tipo correspondiente (%) sobre la Base sujeta a retención.
- Una vez realizadas todas las deducciones, debemos de sumarlas y anotar dicho importe en la casilla de Total a Deducir.

5) **Líquido Total a percibir.** Tras haber calculado el Total Devengado (A) y el Total a Deducir (B), calculamos el **Líquido Total a percibir**, que es la resta de ambas cantidades (A – B).

$$\text{Total Líquido a percibir} = \text{Total Devengado} - \text{Total a deducir}$$



- **EL IRPF en la nómina.** Las empresas están obligadas a deducir (descontar) en la nómina de sus trabajadores la cuota de retención a cuenta del IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas) que le corresponda. La empresa ingresará esta cuota en Hacienda como un “anticipo” del pago del IRPF del trabajador del año siguiente. Es decir, los trabajadores van pagando mes a mes el IRPF que les corresponde a través de sus nóminas. Posteriormente, y en su caso, al trabajador se le compensará en su declaración anual de la renta.
- **Cálculo básico de cuota del IRPF.** La cuota a pagar por los trabajadores se calcula así: **Base de Retención del IRPF x Tipo de retención (%) = Cuota a pagar por el IRPF.** El tipo (%) de retención aplicable por el IRPF es variable y depende de varios factores: retribución anual del trabajador (a mayor retribución, mayor porcentaje de IRPF) y las circunstancias personales y familiares del trabajador (número de hijos).

7.6 MODELO PRÁCTICO DE NÓMINA

En el siguiente supuesto se ha elaborado la nómina del mes de septiembre de la trabajadora María Menéndez González, que percibe un Salario Base de 1.400 €, un Plus de Convenio de 175€ y ha hecho Horas extras por un importe de 100€. También percibe dos Pagas Extras de Salario Base más Plus de Convenio, y soporta una retención del IRPF del 14%. Con estos datos se ha confeccionado su nómina del mes de Septiembre (*se han usado los porcentajes del MEI del año 2023*):

RECIBO INDIVIDUAL JUSTIFICATIVO DEL PAGO DE SALARIOS

Empresa: Comercial Cantábrico, S.L.
Domicilio: Avda. de la Constitución 145, Avilés
CIF: B33457843
CCC: 33/172356874-60

Trabajador: María Menéndez González
NIF: 778412965Z
Núm. Afil. Seguridad Social: 33/98765432-20
Grupo profesional: Oficial Administrativo
Grupo de Cotización: 5

Datos de la Empresa y el Trabajador/a

Periodo de liquidación: del 01 de Septiembre al 30 de Septiembre de 20XX

Total días 30

Total de días que percibe el trabajador

I. DEVENGOS

	IMPORTE	TOTALES
1. Percepciones salariales		
Salario base	1.400	
Complementos salariales		
Plus de Convenio	175	
Horas extraordinarias	100	
Horas complementarias (contratos a tiempo parcial).....		
Gratificaciones extraordinarias.....		
Salario en especie.....		
2. Percepciones no salariales		
Indemnizaciones o suplidos		
Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social		
Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos		
Otras percepciones no salariales		
A. TOTAL DEVENGADO.....		1.675

Cantidades brutas que percibe el Trabajador

II. DEDUCCIONES

1. Aportación del trabajador a las cotizaciones a la Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta

	%		
Contingencias comunes	4,7 + 0,1 MEI	88,20	
Desempleo.....	1,55	30,03	
Formación Profesional.....	0,10	1,94	
Horas extraordinarias.....	4,70	4,70	
TOTAL APORTACIONES.....			124,87
2. Impuesto sobre la renta de las personas físicas.....	14 %		234,50
3. Anticipos.....			
4. Valor de los productos recibidos en especie			
5. Otras deducciones.....			
B. TOTAL A DEDUCIR.....			359,37

Cantidades a descontar (restar)

Cantidades que se descuentan de la Seguridad Social

Cantidades que se descuentan del IRPF

Cantidad total a descontar

LÍQUIDO TOTAL A PERCIBIR (A – B).....

Cantidad líquida total a cobrar por el trabajador

Firma y sello de la empresa

RECIBÍ

DETERMINACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL Y CONCEPTOS DE RECAUDACIÓN CONJUNTA Y DE LA BASE SUJETA A RETENCIÓN DEL IRPF Y APORTACIÓN DE LA EMPRESA

CONCEPTO	BASE	TIPO	APORTACIÓN EMPRESA
1. Contingencias comunes			
Importe remuneración mensual.....	1.575,00		
Importe prorrateo pagas	262,50		
TOTAL.....	1.837,50	23,6 + 0,5 MEI	442,84
AT y EP.....		1%	19,38
2. Contingencias profesionales y conceptos de recaudación conjunta.....			
Desempleo.....	1.937,50	5,50%	106,56
Formación Profesional.....		0,60%	11,63
Fondo Garantía Salarial.....		0,20%	3,88
3. Cotización adicional horas extraordinarias.....	100,00	23,60%	23,60
4. Base sujeta a retención del IRPF.....	1.675,00	Total Empresa	607,89

Las 4 Bases de Cotización

Los Tipos (en %) de cotización de la Empresa

Importes pagados por la Empresa a la Seg. Social



En este [vídeo](#) se explica la estructura de la nómina.

En este otro [vídeo](#) se explica cómo realizar una nómina que incluye Horas Extras.

7.7 EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- **Concepto.** La Seguridad Social es un sistema público de prestaciones cuyo objetivo es la protección de las personas incluidas en su campo de aplicación y los familiares a su cargo, frente a determinados riesgos o contingencias que les ocasionan situaciones de necesidad.
- **La Ley General de la Seguridad Social**. Actualmente, sus normas se recogen en el Real Decreto Legislativo 8/2015 de 30 de octubre. Asimismo, la Constitución Española establece la obligación de los poderes públicos de mantener un sistema de Seguridad Social para todos los ciudadanos.
- Aunque hoy día nos pueda parecer normal y un derecho incuestionable, este sistema de protección social es muy reciente. Así, hasta 1900, ante un accidente de trabajo se debía de acudir a la caridad; en 1940 aparece el primer subsidio de paro; y sólo en los años 60 se articula la Seguridad Social. A partir de la Constitución Española, sus prestaciones se extiende a toda la población.
- **Las contingencias que protege la Seguridad Social.** Entendemos por contingencias aquellas situaciones que pudieran causar un perjuicio o incapacidad para trabajar. Los tipos de contingencias que protege la Seguridad Social son:



Contingencia	Categoría	Concepto	Ejemplo
Comunes	Enfermedad Común (EC)	Es una alteración de la salud que no sea accidente de trabajo o enfermedad profes.	Gripe, dolor de muelas, apendicitis, etc.
	Accidente no laboral (AnL)	Todo accidente que no sea de origen laboral	Accidente doméstico, esguince deportivo, etc.
Profesionales	Accidente de Trabajo (AT)	Lesión que tiene su origen en la prestación de trabajo	Fractura ósea en el trabajo, accidente "in itinere"
	Enfermedad Profesional (EP)	La contraída en el trabajo, siempre que esté recogida en el catálogo de enfermedades profesionales	Silicosis, asma, leucemia, etc.

- **Las características del sistema de la Seguridad Social.** Básicamente son las siguientes:
 - Es un sistema público donde se garantiza cierta protección a las personas necesitadas.
 - Es un sistema obligatorio.
 - Se facilita una prestación cuando existe una situación de necesidad personal.
 - Existen 2 tipos de prestaciones: contributivas y no contributivas.
- **Modalidades de las prestaciones.** La protección frente a las contingencias se realiza mediante prestaciones económicas, asistencia sanitaria, farmacéutica... Existen 2 tipos de prestaciones:
 - a) **Prestación contributiva.** Se da a los trabajadores que coticen y a sus familiares. Las prestaciones se otorgan a través de las cotizaciones sociales de los trabajadores y empresarios. Incluye todas las prestaciones de la Seguridad Social.
 - b) **Prestación no contributiva.** Se concede a las personas que no han cotizado nunca o no reúnan cierto tiempo cotizado (*periodo de carencia*), siempre que no tengan recursos económicos. Sus prestaciones solamente son: asistencia sanitaria, pensión de incapacidad permanente y de jubilación, subsidio desempleo, prestación por maternidad, prestación por familiares a su cargo.

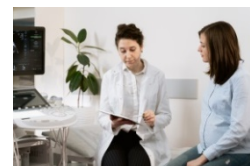
- **La Solidaridad de la Seguridad Social.** El sistema español de la SS se caracteriza por el principio de solidaridad. Es decir, en las prestaciones contributivas se busca la solidaridad de aquellos que más cotizan con los que menos cotizan (activos y desempleados, sanos y enfermos...). En las prestaciones no contributivas, la solidaridad se refleja en que todos los contribuyentes colaboran en las prestaciones de aquellos sin suficientes recursos económicos
- **La Estructura de la Seguridad Social: los 2 Regímenes.** Básicamente, la Seguridad Social está compuesta por 2 tipos de regímenes:
 - a) **Régimen General de la Seguridad Social.** Se incluyen aquí los trabajadores por cuenta ajena que no están en ningún régimen especial. En él se encuentran la gran mayoría de los trabajadores españoles. También se incluyen aquí los llamados *asimilados* (artistas, futbolistas profesionales, toreros, representantes de comercio..., aunque con ciertas peculiaridades).
 - b) **Regímenes Especiales de la Seguridad Social.** Aquí están incluidos los trabajadores con ciertas peculiaridades en su actividad laboral, y que se separan del resto para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social. Actualmente son:
 - Trabajadores autónomos, o por cuenta propia.
 - Funcionarios públicos (tanto civiles como militares, y que sean funcionarios con anterioridad a 31 diciembre de 2010).
 - Trabajadores del mar.
 - Trabajadores de la minería y del carbón.
 - Estudiantes con Seguro Escolar: son estudiantes menores de 28 años matriculados en estudios oficiales.

7.8 OBLIGACIONES DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES EN SEGUR. SOCIAL

- La Seguridad Social obliga a ciertas actuaciones tanto a los empresarios como a los trabajadores. Básicamente, dichas obligaciones son las siguientes:
 - **Inscripción de la empresa en la Seguridad Social.** La Seguridad Social asigna al empresario un Código de Cuenta de Cotización (CCC) que durará toda la vida de la empresa. Esta inscripción se realiza en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Para la cobertura de las contingencias profesionales, la empresa puede optar bien por la Seguridad Social, bien por una Mutua de Accidentes y Enfermedades Profesionales (para las contingencias profesionales).
 - **Afiliación, Altas y Bajas de los trabajadores.** La empresa debe afiliar a los trabajadores que trabajan por primera vez, y se le asignará un número de afiliación vitalicio. Con la afiliación el trabajador ya está incluido en el sistema de la Seguridad Social. Si el empresario no realiza esta afiliación, podrá solicitarlo el propio trabajador o la Inspección de Trabajo. El alta se realizará obligatoriamente por el empresario cada vez que un trabajador comienza una relación laboral. La empresa dará de baja a los trabajadores que finalicen su actividad laboral en un plazo de 3 días naturales tras la finalización de su contrato.
 - **Cotización a la Seguridad Social.** La cotización es la aportación obligatoria de dinero tanto de los trabajadores como de los empresarios a la Seguridad Social. La empresa deduce (descuenta) las cantidades a pagar de los trabajadores de su nómina y las ingresa en la Seguridad Social; también debe ingresar las cuotas empresariales que le corresponda. Esta obligación se mantiene durante la IT, maternidad, adopción, etc.
 - **Las empresas deben cotizar por el alumnado de FP en prácticas formativas.** Desde 2024, todas las empresas deben dar de *alta asimilada* al alumnado que realice prácticas formativas con ellos, con una deducción del 95% sobre las cuotas de conting. comunes.

7.9 LAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

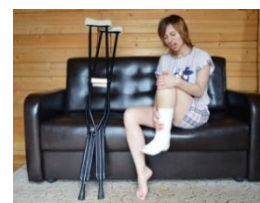
- El sistema de la SS protege a las personas incluidas en su campo de aplicación para las contingencias provocadas por riesgos tales como enfermedad, accidente, desempleo, jubilación, muerte, etc. mediante la concesión de las prestaciones correspondientes. Básicamente son:
 - a) Asistencia sanitaria. Aquí se incluyen la asistencia médica, la farmacéutica, prótesis, ortopedia, vehículos para inválidos...
 - b) Asistencia social. Como asistencia preventiva, rehabilitación de inválidos, asistencia a la 3ª edad.
 - c) Prestaciones económicas contributivas. Incluye: incapacidad temporal, incapacidad permanente, nacimiento y cuidado del menor, desempleo, jubilación, muerte y supervivencia...
 - d) Prestaciones económicas no contributivas. Son pensiones de incapacidad permanente, jubilación, desempleo.
- LA ASISTENCIA SANITARIA. Se trata del derecho a recibir servicios médicos y farmacéuticos para restablecer la salud a sus beneficiarios. Tienen reconocido este derecho los trabajadores en activo y sus familiares, los pensionistas, los desempleados, etc.



Actualmente, la cobertura de la asistencia sanitaria es prácticamente universal en España. Es decir, prácticamente cualquier persona que resida en España (incluidos los ciudadanos de la Unión Europea y otras personas con permiso de residencia) tiene derecho a la asistencia sanitaria en nuestro país.

• LA INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

- Concepto. Es la situación donde se encuentran los trabajadores incapacitados transitoriamente para trabajar y que precisan asistencia sanitaria por Enfermedad Común (EC), Enfermedad Profesional (Enf. Prof.), Accidente de Trabajo (AT), Accidente no Laboral (AnL), o periodos de observación por la posibilidad de haber contraído una Enfermedad Profesional.
- Requisitos. Para tener derecho a ella, hay que estar afiliado y de alta en la SS. Además, si la incapacidad es por Enfermedad Común, precisa de una cotización previa de 180 días en los 5 años previos a la baja médica. Si la incapacidad deriva de un Accidente de Trabajo, Accidente No Laboral o Enfermedad Profesional no se precisa cotización previa.
- Duración de la Incapacidad. La IT tiene una duración máxima de 1 año, prorrogable por otros 6 meses a instancia de la Seguridad Social si se estima que durante ese periodo el trabajador puede ser curado. Finalizado ese periodo el trabajador será dado de alta por curación, o bien se le examinará para su calificación como incapacitado permanente.



Tras la finalización del plazo indicado, y solo en caso de Enfermedad Profesional, cabe la prórroga de la Incapacidad Temporal otros 6 meses más, prorrogables por otros 6 meses, cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de dicha Enfermedad.

- Base Reguladora (BR). Es la base que se toma como referencia para aplicar los porcentajes correspondientes para la prestación. Existen 2 tipos de bases:

➤ Para EC o AnL, $BR = \frac{\text{Base de Contingencias Comunes del mes anterior}}{30 \text{ (Retribuc. Mensual) } \text{ ó Días del mes anterior}}$

➤ Para Enf. Prof. o AT, $BR = \frac{\text{BCP del mes anterior} - \text{HH.EE.}}{30 \text{ ó Días del mes anterior}} + \frac{\text{HH.EE. año anterior}}{365}$

- Cálculo del subsidio. Existen 2 tipos de cálculo:

➤ Para Enfermedad Común (EC) o Accidente no Laboral (AnL):

- * Del 1º al 3º día: no se cobra (salvo que el CC o contrato de trabajo diga otra cosa).
- * Del 4º al 20º días: 60% de la Base Reguladora. Lo abona la empresa hasta el día 15º inclusive.
- * Del día 21º en adelante: 75% de la Base Reguladora. Del día 16º en adelante lo abona la Mutua o la Seguridad Social

➤ Para Accidente de Trabajo (AT) o Enfermedad Profesional (Enf Prof):

- * Desde el día siguiente a la baja: 75% de la Base Reguladora. La empresa solamente abona el día de la baja, el resto de la prestación lo realiza la Mutua o la Segur. Social.

- Ejemplo Práctico de cálculo de prestación por Incapacidad Temporal (IT). Ramón Ruiz, trabajador de una empresa desde hace 2 años, causó baja médica por gripe con fecha 5 de abril y su alta fue el día 29 del mismo mes. Su Base de Contingencias Comunes (BCC) del mes de marzo fue de 1.650 €, y tiene una retribución mensual. Se pide contestar:

- a) ¿Tiene derecho a la prestación por Incapacidad Temporal? ¿Por qué?
- b) En caso afirmativo, ¿cuál es su cuantía?

Solución:

- a) Sí tiene derecho pues está afiliado y de alta en la Seg. Social. Además, reúne el periodo mínimo de cotización que son 180 días (ya que lleva 2 años en la empresa) para la Enfermedad Común (gripe).

- b) Al ser la gripe una Enfermedad Común (EC), su Base Reguladora (BR) es:

$$BR = \frac{\text{Base de Contingencias Comunes del mes anterior}}{30 \text{ (Retribuc. Mensual) } \text{ ó Días del mes anterior}} = 1.650 \text{ €} / 30 = 55 \text{ €/día}$$

Cuantía del subsidio:

- Del día 1º al 3º (días 5, 6 y 7 de abril) = 0 € (ya que no se cobra nada).
- Del día 4º al 20º (días 8 a 24 de abril: 17 días) = 60% de la BR
 $55 \times 60\% = 33 \text{ €} \times 17 \text{ días} = \underline{561 \text{ €}}$
- Del día 21º en adelante (días 25 a 29 de abril: 5 días) = 75% de la BR.
 $55 \times 75\% = 41,25 \text{ €} \times 5 \text{ días} = \underline{206,25 \text{ €}}$
- Total prestación económica por IT: $561 + 206,25 = \underline{767,25 \text{ €}}$
- Hasta el día 15º de la baja el pago lo realiza la empresa, a partir del día 16º el pago lo realiza la Seguridad Social o la Mutua.

• LA INCAPACIDAD PERMANENTE (IP) ▶

- Concepto. Es la situación en que se encuentra el trabajador que, tras someterse a un tratamiento médico prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. Por ello, la prestación económica por Incapacidad Permanente busca compensar la falta de ingresos del trabajador que ve reducida su capacidad para trabajar.
- Los 4 grados de Incapacidad Permanente. Existen 4 grados en función de las limitaciones que tenga la persona trabajadora para trabajar. En todos ellos se exige estar afiliado y de alta en la SS y cumplir una serie de requisitos específicos.



- * Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual. Precisa de una disminución de al menos el 33% para el rendimiento normal de su profesión, pero sí puede realizar las tareas fundamentales de la misma. Si se trata de trabajadores autónomos, no se protege la derivada de enfermedad común; y además, precisa de una disminución del 50% para el rendimiento normal de su profesión.

Si la Incapacidad Permanente deriva de una Enfermedad Común, se exigen 1.800 días cotizados en los 10 últimos años. En el resto de casos no se exige cotización previa.

La prestación económica será de 24 mensualidades (cobradas en 1 único pago) de la Base Reguladora que sirvió para el cálculo de la Incapacidad Temporal.

- * Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual. El trabajador no puede realizar las tareas fundamentales de su profesión habitual, pero sí puede realizar las tareas de otras profesiones distintas.

Se cobra una pensión vitalicia del 55% de la Base Reguladora. Esta pensión es compatible con la realización de otro trabajo.



Vídeo:
La Incapacidad Permanente

Esta pensión será del 75% de la BR para mayores de 55 años con dificultades para obtener empleo en el mercado laboral. En este supuesto, la pensión ya no es compatible con realizar otro trabajo.

- * Incapacidad Permanente Absoluta. Esta incapacidad impide al trabajador realizar todo tipo de profesión u oficio, pero puede realizar actividades compatibles con su estado. Si deriva de Enfermedad Común se exigen los mismos requisitos que en la IP Total. Para el resto, no se exige cotización previa.

La pensión vitalicia que se cobra será del 100% de la Base Reguladora.

- * Gran Invalidez. Se trata de una Incapacidad Permanente donde la persona necesita de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida como comer, vestirse, desplazarse, etc. Su pensión vitalicia económica es del 100% de la BR más un porcentaje mínimo del 45% para remunerar a la persona que atiende al incapacitado/a.
- ▶ La Incapacidad Permanente por causa de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional. Si cualquiera de estas Incapacidades Permanentes ya vistas es causada por una falta de medidas de seguridad de la empresa que provoque un Accidente de Trabajo o una Enfermedad Profesional, la pensión se incrementará entre un 30% y un 50%, y este pago incrementado deberá realizarlo el empresario.

• NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

- Concepto. Es la situación donde se protege el nacimiento, adopción y acogimiento a través de una percepción económica.
- Requisitos. Los progenitores deben estar afiliados y de alta, y reunir ciertos periodos de cotización en función de su edad:

- * Menores de 21 años: no se exige cotización previa.
- * Personas entre 21 y 26 años: 90 días cotizados en los 7 años anteriores, o 180 días cotizados en toda la vida laboral.
- * Personas mayores de 26 años: 180 días cotizados en los 7 años anteriores, o 360 días en toda la vida laboral.



- Si los progenitores no cumplen esta cotización previa, se reconoce un subsidio no contributivo equivalente al 100% del IPREM durante las 6 primeras semanas.
- Duración. Su duración es de 16 semanas para ambos progenitores, de las que 6 semanas serán obligatorias tras el nacimiento, adopción o acogimiento, y a jornada completa. Las restantes 10 semanas son voluntarias y podrán disfrutarse a jornada completa o parcial (con previo acuerdo con la empresa).
- Base Reguladora. $BR = \frac{\text{Base de Contingencias Comunes del mes anterior}}{30 \text{ (Retribuc. Mensual) } \text{ ó } \text{Días del mes anterior}}$
- Cuantía de la prestación económica. Será el 100% de la Base Reguladora desde el día de la baja. Ambos progenitores tienen el mismo porcentaje.
- Ejemplo práctico de Nacimiento y Cuidado de Menor. *María López, que lleva 3 años trabajando en una empresa, ha adoptado a una niña de 2 años, el día 10 de mayo. Su Base de Cotización en el mes de abril fue de 1.600 €. Su retribución es mensual.*
 - a) ¿Tiene derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor (adopción)? ¿Por qué?
 - b) En caso afirmativo, ¿cuál será su cuantía?

Solución:

- a) Sí tiene derecho a la prestación por maternidad (adopción), ya que está afiliada, de alta, y lleva 3 años trabajando en una empresa.
- b) La cuantía de la prestación será:

$$BR = \frac{\text{Base de Contingencias Comunes del mes anterior}}{30 \text{ (Retribuc. Mensual) } \text{ o } \text{Días del mes anterior}} = 1.600 / 30 = 53,33 \text{ €/día}$$

El porcentaje será el 100% de la BR desde el día de la baja, luego:

$$53,33 \times 100\% = 53,33 \text{ €/día} \times 22 \text{ días} = 1.173,26 \text{ €}$$

• RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LACTANCIA

- Concepto. Es una prestación económica donde una mujer trabajadora debe cambiar de puesto de trabajo porque dicho puesto representa un riesgo para su salud o la del feto y, no siendo ese cambio posible, debe ser declarada en situación de suspensión de contrato.

- **Cuantía.** La prestación económica es del 100% de la Base Reguladora.
- **Duración.** Si es por Riesgo durante el Embarazo: durará hasta que sea necesario para proteger la salud de la trabajadora y/o el feto, y finalizará el día que comience la prestación por maternidad o la trabajadora pueda reincorporarse siempre que quede garantizada su salud y la del feto.

Si es por Riesgo durante la Lactancia: podrá durar hasta que el hijo cumpla 9 meses o la trabajadora pueda reincorporarse siempre que quede garantizada su salud.

- **Atención a menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.** Se trata de una nueva prestación para los progenitores, biológicos o adoptivos, que reducen su jornada laboral al menos un 50% para atender a un menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave y que requiera de un cuidado continuo. Se percibe el 100% de la Base reguladora por Incapacidad Temporal, en proporción a la reducción de la jornada. Su duración es de un mes, prorrogable por periodos de dos meses si subsiste la necesidad del cuidado.

• **JUBILACIÓN**

- **Concepto.** Es la situación en la que, por causa de la edad, el trabajador cesa voluntariamente en su trabajo o en su disposición para trabajar. Las diversas reformas de los últimos años han modificado sus requisitos.
- **Requisitos Generales.** Se necesita estar afiliado y de alta en la Seguridad Social. Además, de forma genérica el trabajador debe haber cotizado a la Seguridad Social 15 años, de los cuales al menos 2 años tienen que estar comprendidos en los 15 años anteriores.
- **La edad de jubilación.** La edad exigida para jubilarse se irá incrementando progresivamente, desde los 65 años exigidos en 2013 a los 67 años exigidos en 2027.
- **La Jubilación ordinaria.** Actualmente se tienen en cuenta dos requisitos: la edad del trabajador/a y el número de años que haya cotizado a la Seguridad Social. De forma general, se tendrán en cuenta estas dos variables según lo expuesto en esta tabla:



Año	Edad exigida para jubilarse	Tiempo de cotización exigido
2025	65 años	38 años y 3 meses o más
	66 años y 8 meses	Menos de 38 años y 3 meses
2026	65 años	38 años y 3 meses o más
	66 años y 10 meses	Menos de 38 años y 3 meses
2027 y siguientes	65 años	Con 38 años y 6 meses o más
	67 años	Con menos de 38 años y 6 meses

- **Jubilación anticipada por voluntad del trabajador.** Un trabajador se puede jubilar a partir de los 65 años si tiene 35 años cotizados como mínimo. A este tipo de jubilación se le aplicarán unos coeficientes reductores en función del adelanto de dicha jubilación
- **Excepciones de jubilación.** No obstante lo visto anteriormente, existen excepciones para ciertos trabajadores donde no se aplicarán las reglas de la tabla anterior: trabajadores discapacitados, mineros, ferroviarios, bomberos, etc.

- Nueva reforma de la jubilación. En 2023 tuvo lugar una nueva reforma del sistema de pensiones, con el RD Ley 2/2023. Esta norma establece un modelo dual para el cálculo de las pensiones de jubilación: bien con los últimos 25 años cotizados o bien con 29 años de cotización de los que se puede excluir los 2 años peores (en este caso el cálculo será sobre 27 años cotizados). Este nuevo cálculo se irá introduciendo progresivamente desde 2027 a 2038, donde quedará establecido definitivamente el cálculo sobre los 29 años, menos los 2 años peores.

- La Base Reguladora de la pensión de jubilación. Actualmente su fórmula es la siguiente:

$$BR = \frac{\text{Suma de las Bases de Cotización de los 300 meses anteriores}}{350 \text{ (25 años)}} \quad (\text{Con actualización del IPC})$$

- La Cuantía de la pensión de jubilación. La cuantía se calculará multiplicando la Base Reguladora por un porcentaje (%) que variará en función del número de años que haya cotizado el trabajador. Es decir, se calculará así:

$$\text{Cuantía de la pensión} = \text{Base Reguladora} \times (\text{un porcentaje } \%)$$

- Los Porcentajes de la Base Reguladora. Para calcular qué tipo de porcentaje se aplicará a la Base Reguladora, se seguirán estas reglas:
 - * Por los primeros 15 años cotizados: 50%.
 - * A partir del año 16 cotizado, por cada año cotizado se sumará un porcentaje variable entre el 2,2% y el 2,5% (que variará en función del tiempo cotizado y del año de la jubilación).

• PRESTACIONES POR FALLECIMIENTO (MUERTE Y SUPERVIVENCIA) ▶

- Concepto. Son las situaciones en las que se encuentran aquéllos que dependen económicamente de un/a trabajador/a que fallece.
- Requisitos. El fallecido debe de estar de alta en la Seguridad Social. Si ha fallecido por una Enfermedad Común debió cotizar 500 días en los 5 años anteriores. Si fallece por Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional o Accidente no Laboral no se exige periodo previo de cotización.
- Prestaciones. Existen varias prestaciones por fallecimiento:



- a) Pensión por viudedad. El/la viudo/a tiene derecho a una pensión mientras no se case nuevamente. En general, la cuantía de la pensión es del 52% de la Base Reguladora (BR). Este porcentaje se amplía al 60% de la BR si la persona viuda tiene más de 65 años y bajos ingresos. Se ampliará al 70% de la BR si se tienen cargas familiares y bajos ingresos.

Si el fallecimiento del trabajador se debió a Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional se concede además una indemnización de 6 mensualidades de la Base Reguladora de la pensión.

- b) Pensión de orfandad. Cada hijo del fallecido/a menor de 21 años tienen derecho a una pensión de orfandad. Esta edad se amplía hasta los 25 años por discapacidad, orfandad o no realizar trabajo, con ciertos requisitos. La cuantía de la pensión es del 20% de la Base Reguladora, calculada según la pensión de viudedad.

Si se trata de una orfandad absoluta (el hijo no tiene padres), la cuantía de la pensión de orfandad será del 52% de la Base Reguladora.

Si el fallecimiento del trabajador se debió a Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional se concede además, a cada huérfano, una indemnización de 1 mensualidad de la BR de la pensión.

c) **Pensión para otros familiares**. Tienen derecho a una pensión los familiares del fallecido (hasta 2º grado de consanguinidad) que convivan con él, y que carezcan de medios de subsistencia. La cuantía de la pensión es del 20% de la Base Reguladora.

d) **Auxilio por defunción**. Se trata de una pequeña prestación económica, de 46,50€, para abonar los gastos del sepelio (entierro) de la persona trabajadora fallecida.

- **LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO**. Esta protección busca compensar la falta de ingresos por la pérdida del trabajo e intenta ayudar a los trabajadores a su reincorporación al mercado laboral. Existen dos tipos de protección: el **desempleo contributivo** y el **desempleo no contributivo** (o asistencial).

- **EL DESEMPLEO CONTRIBUTIVO**. En este supuesto, el trabajador ha cotizado previamente el tiempo exigido por la ley.

- **Concepto**. Situación donde quienes pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo o vean reducida su jornada de trabajo entre un 10 y un 70% de su duración.

- **Requisitos**. Se necesitan cumplir 4 requisitos a la vez:

- * Estar afiliado a la SS y en situación de Alta o asimilada.
- * Estar en situación legal de desempleo: paro involuntario o paro voluntario justificado (situaciones donde el trabajador puede extinguir el contrato con derecho a indemnización).
- * Haber cotizado al menos 360 días en los últimos 6 años.
- * Suscribir un compromiso de Actividad: el trabajador está disponible para buscar empleo y aceptar una colocación adecuada, y asistirá a los cursos de formación y orientación laboral.

- **Lugar y plazo de solicitud**. La prestación se debe solicitar en la Oficina de empleo que corresponda según su domicilio, en el plazo de 15 días hábiles tras el último día trabajado.

- **Base Reguladora**.
$$BR = \frac{\text{Suma de la BCP de los últimos 180 días} - HH.EE.}{180 \text{ días}}$$

- **Cálculo del subsidio**. Existen 2 tipos de cálculos:

- * Durante los primeros 180 días de la prestación: 70% de la Base Reguladora.
- * A partir del día 181 y en adelante: 60% de la Base Reguladora.

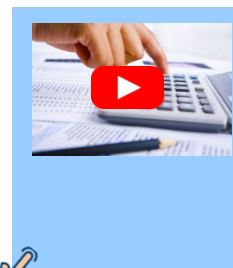
- **Duración de la prestación por desempleo**. La duración de la prestación varía en función de los días que hayan cotizado los trabajadores con anterioridad:



Periodo de cotización en los 6 años anteriores	Duración de la prestación
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660 días
Desde 2.160 en adelante	720 días

- **Retenciones.** A la prestación por desempleo se le retendrá las correspondientes cotizaciones de la Seguridad Social y del IRPF.
- **Cuantía Máxima de la prestación para 2025.** Sin hijos a su cargo: 1.225 €/mes. Con 1 hijo a su cargo: 1.400 €/mes. Con 2 o más hijos a su cargo: 1.575 €/mes.
- **Cuantía Mínima de la prestación para 2025.** Sin hijos a su cargo: 560 €/mes, y con hijos a su cargo: 749 €/mes.
- **El llamado “derecho de opción”.** Este derecho de opción se da cuando una persona está cobrando una prestación por desempleo, suspende dicha prestación y comienza a trabajar al menos 360 días. En este supuesto se genera un nuevo derecho a percibir una nueva prestación por desempleo. Es decir, esta persona tiene 2 prestaciones por desempleo: la antigua (que no agotó ya que empezó a trabajar) y la nueva. Dicha persona debe elegir con cuál de las dos prestaciones se queda, ya que la otra se pierde para siempre.

Ejemplo práctico de Desempleo contributivo. José Díaz acaba su contrato con su empresa, después de 2 años de contrato, y se inscribe en el Servicio de Empleo. Sus Bases de Cotización suman 9.230 €. No ha realizado horas extras, y éste ha sido su primer contrato laboral.



- ¿Tiene derecho a la prestación por desempleo? ¿Por qué?
- En caso afirmativo, ¿durante cuánto tiempo tiene derecho a la misma? ¿cuál será su cuantía mensual a lo largo de la prestación?

Solución:

- Sí tiene derecho a la prestación, ya que está afiliado, de alta, en situación legal de desempleo y ha cotizado más de 360 días en los últimos 6 años.
- Como trabajó y cotizó 2 años (730 días), tiene derecho a 240 días de prestación. La cuantía mensual será:

$$BR = \frac{\text{Suma de la BCP de los últimos 180 días} - HH.EE.}{180 \text{ días}} = \frac{9.230}{180} = 51,27 \text{ €/día}$$

Durante primeros 180 días: $51,27 \times 70\% = 35,89 \times 30 \text{ días} = 1.076,70 \text{ €/mes}$
A partir del día 181: $51,27 \times 60\% = 30,76 \times 30 \text{ días} = 922,80 \text{ €/mes}$