



# TEMARIO

## ADMINISTRATIVO SEGURIDAD SOCIAL

Temario específico Seguridad Social  
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO  
Ed.2025





**ADMINISTRATIVO SEGURIDAD SOCIAL**

Temario específico Seguridad Social

Administración General Del Estado

Ed. 2025

ISBN: 978-84-1185-466-5

Reservados todos los derechos

© 2024 | IEDITORIAL

No se permite la reproducción total o parcial de esta obra,  
ni su incorporación a un sistema informático,  
ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio  
(electrónico, mecánico, fotocopia, grabación u otros)  
sin autorización previa y por escrito de los titulares del copyright.

La infracción de dichos derechos puede constituir un delito  
contra la propiedad intelectual.

Editado por: iEditorial

E-mail: [info@ieditorial.com](mailto:info@ieditorial.com)

Web: [www.ieditorial.net](http://www.ieditorial.net)

Diseño de cubierta: iEditorial  
Impreso en España. Printed in Spain



## TEMARIO

### Temario específico Seguridad Social

Tema 1. La Seguridad Social en la Constitución española de 1978. El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Tema 2. Campo de aplicación y composición del sistema de la Seguridad Social. Régimen general: ámbito subjetivo de aplicación, inclusiones y exclusiones. Regímenes especiales: enumeración, características generales, altas, bajas y cotización. Particularidades de la acción protectora. Sistemas especiales: enumeración y características generales. Altas, bajas y cotización. Particularidades de la acción protectora.

Tema 3. Normas sobre afiliación. Altas y bajas en el régimen general. Procedimiento y efectos. El convenio especial y otras situaciones asimiladas a la del alta. Encuadramiento e inscripción.

Tema 4. La cotización a la Seguridad Social: normas comunes del sistema. La liquidación de cuotas. El régimen general de la Seguridad Social. Supuestos especiales. Bases y tipos de cotización. Liquidación de otras deudas.

Tema 5. La gestión recaudatoria: concepto, competencia y objeto. Responsables del pago. Requisitos para el pago. Medios de pago. Control de recaudación. Revisión de los actos de gestión recaudatoria. La recaudación en periodo voluntario. Efectos de la falta de cotización en período reglamentario. Recaudación de otros recursos. Aplazamientos. Devolución de ingresos indebidos. Capital coste de pensiones.

Tema 6. La recaudación en vía ejecutiva. Normas generales. Iniciación y título ejecutivo. La providencia de apremio. Oposición y efectos. El embargo de bienes. Enajenación de bienes: modalidades. Créditos incobrables. Tercerías.

Tema 7. Acción protectora. Contenido y clasificación de las prestaciones. Carácter de las prestaciones. Incompatibilidades. Reintegro de las prestaciones indebidas. Requisitos generales del derecho a las prestaciones. Responsabilidades en orden a las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones de afiliación, altas, bajas y cotización. Automaticidad y anticipo de prestaciones. Riesgo protegido: contingencias comunes y profesionales.

Tema 8. Incapacidad temporal: concepto y causas que motivan esta situación. Beneficiarios. Prestación económica: determinación y cuantía. Nacimiento, duración y extinción del derecho al subsidio. Reconocimiento y pago. Control de la incapacidad. Incapacidad permanente contributiva: concepto. Grados de incapacidad. Prestaciones. Determinación y cuantía. Beneficiarios. Nacimiento, duración y extinción del derecho. Lesiones permanentes no incapacitantes. La calificación y revisión de la incapacidad permanente.

Tema 9. Nacimiento y cuidado de menor. Ejercicio corresponsable del cuidado del lactante. Prestación por riesgo durante el embarazo. Prestación por riesgo durante la lactancia natural. Asignación económica por hijo o menor acogido a cargo. Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas o monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad. Prestación por parto o adopción Subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Tema 10. Jubilación en la modalidad contributiva: concepto. Jubilación ordinaria: requisitos: especial referencia a la edad de jubilación. Determinación de la cuantía de la prestación: base reguladora y porcentaje. Jubilación anticipada, jubilación parcial y jubilación flexible. Compatibilidad de la pensión de jubilación y el trabajo. Suspensión y extinción de la prestación. Especial referencia a la aplicación de la normativa anterior a la Ley 27/2011.

Tema 11. La protección por muerte y supervivencia. Hecho causante. Requisitos para las prestaciones de viudedad, orfandad y en favor de familiares. Cuantía de las prestaciones. Compatibilidad. Suspensión y Extinción. Normas específicas en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Efectividad económica de las prestaciones. El auxilio por defunción.

Tema 12. Prestaciones no contributivas y asistenciales. El ingreso mínimo vital: beneficiarios, requisitos y duración. Obligaciones de las personas beneficiarias. Cuantía, pago, reintegro de prestaciones indebidas. Prestaciones familiares múltiples. Prestaciones familiares en la modalidad contributiva. Las pensiones no contributivas: Invalidez no contributiva: Jubilación no contributiva.

Tema 13. Recursos generales del sistema de la Seguridad Social. El patrimonio único de la seguridad social: titularidad, adscripción, administración y custodia. Los negocios jurídicos patrimoniales: adquisición, enajenación, arrendamiento y cesión. El Fondo de Reserva de la Seguridad Social: constitución, dotación y disposición. Gestión de los recursos financieros: atribución de funciones. Pago de prestaciones de la Seguridad Social.

## La Seguridad Social en la Constitución Española de 1978. El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

### Introducción

La Seguridad Social es un componente fundamental del Estado de bienestar en España, y su importancia queda reflejada en la Constitución española de 1978. Este marco constitucional garantiza el derecho de todos los ciudadanos a la protección social, promoviendo la igualdad, la solidaridad y el bienestar colectivo.

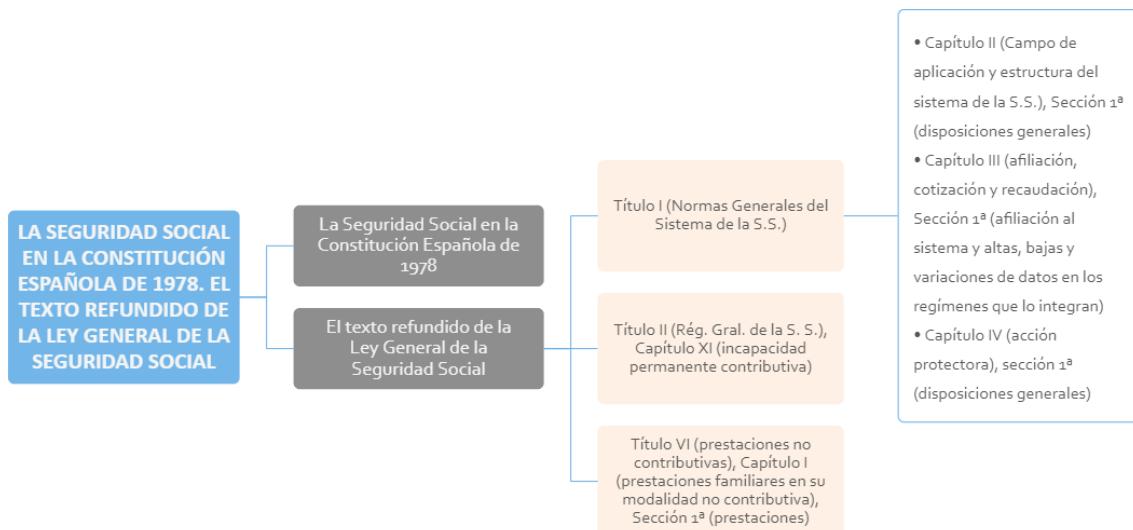
La Constitución establece las bases del sistema de Seguridad Social, asegurando su carácter público y su objetivo de proteger a los ciudadanos frente a situaciones de necesidad. Complementando este marco constitucional, el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social desarrolla y regula los aspectos específicos del sistema, estableciendo las prestaciones, requisitos y procedimientos necesarios para su funcionamiento.

Esta ley constituye el pilar normativo que garantiza la cobertura social en España, proporcionando un conjunto de beneficios que abarcan desde la asistencia sanitaria hasta las pensiones, desempleo, y otras ayudas sociales.

## Objetivos

- Analizar la relevancia de la Seguridad Social en la Constitución española de 1978, destacando los principios y derechos fundamentales que establece en relación con la protección social.
- Examinar el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, comprendiendo su estructura, principales disposiciones y el marco normativo que regula el sistema de Seguridad Social en España.
- Evaluar el impacto y la efectividad del sistema de Seguridad Social, considerando cómo sus mecanismos y prestaciones contribuyen al bienestar de los ciudadanos y a la cohesión social.

## Mapa Conceptual





# 1. La Seguridad Social en la Constitución Española de 1978

**En la actualidad** no se discute que sea función del Estado, entre otras, la de procurar protección a sus ciudadanos ante las situaciones de necesidad que puedan padecer. "España se constituye en un Estado Social y Democrático de Derecho", proclama el artículo 1 de la Constitución y, en cuanto tal Estado "social", no puede abandonar a la iniciativa privada el mantenimiento de las personas que no pueden sustentarse con su propio trabajo.

Sobre esas bases se va construyendo un entramado de "seguros sociales", que sólo se convierte en un auténtico sistema de Seguridad Social cuando se llega al convencimiento generalizado de que esa solidaridad en el ámbito laboral sólo puede ser verdaderamente eficaz si se encauza y organiza a través de un sistema en el que el propio Estado, a través de la Ley, concrete las situaciones dignas de protección y la aportación que para dicha protección deban hacer los trabajadores en activo. Resulta preciso -además- que el propio Estado vigile, a través de organismos públicos, el reconocimiento de esos derechos y el cumplimiento de esas obligaciones.

**No existe propiamente un sistema de Seguridad Social** si no parte de esa dimensión pública: los derechos y obligaciones que origina el sistema son "públicos", en cuanto provienen de la Ley y no del acuerdo entre particulares, y la gestión del sistema es también "pública", en cuanto se encomienda a organismos dependientes del propio Estado.

Es la Ley, por tanto, la que determina y regula la "relación jurídica" entre los ciudadanos y la Seguridad Social. Esa relación, dirigida siempre a la protección social de los ciudadanos ante las situaciones de necesidad, obliga a ambas partes, Estado y ciudadano, a la realización de determinados actos, que pueden ser de muy diversa naturaleza, dependiendo de la posición del ciudadano ante la Seguridad Social, como empresario, trabajador en activo, o beneficiario de una prestación.

**En el nivel contributivo**, se suelen distinguir tres ámbitos de desarrollo de esa relación jurídica: afiliación, cotización y protección:

- La **afiliación**, o primer alta en la Seguridad Social, y las altas subsiguientes constituyen el mecanismo establecido por el Estado para determinar, mientras el trabajador está en activo, quienes son los responsables de la obligación de cotizar, por una parte, y por otra, los derechos que está generando dicho trabajador por su "contribución" al sistema.
- La **cotización**, que es el mecanismo principal establecido por la Ley para financiar el nivel contributivo de la Seguridad Social. Si el ALTA se ha producido como trabajador por cuenta ajena, el empresario será el responsable de pagar las cotizaciones. Si el ALTA lo es como trabajador autónomo, el mismo trabajador deberá ingresarlas.
- La **protección**. Se considera como tal al sistema establecido para que el Estado reconozca la situación de necesidad cuando ésta se produce, y proporcione la prestación pública articulada para atender dicha necesidad.

A tenor de lo expuesto, son diferentes los preceptos constitucionales que aluden de manera directa a la seguridad social, siendo estos los siguientes:

**Mantenimiento de régimen público de Seguridad Social.**- 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. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres. (art. 41 CE).

**Formas de participación de los interesados en la Seguridad Social.**- La ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de la vida o al bienestar general. (art. 129.1 CE).

**Competencia del Estado en la Seguridad Social:** El Estado tiene competencia exclusiva sobre: la Legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, sin perjuicio de la ejecución de sus servicios por las Comunidades Autónomas. (art. 149. 1. 17º).

Campo de aplicación y composición del sistema de la Seguridad Social. Régimen general: ámbito subjetivo de aplicación, inclusiones y exclusiones. Regímenes especiales: enumeración, características generales, altas, bajas y cotización. Particularidades de la acción protectora. Sistemas especiales: enumeración y características generales. Altas, bajas y cotización. Particularidades de la acción protectora

## Introducción

El sistema de Seguridad Social en España constituye una red de protección que asegura la cobertura ante diversas contingencias y situaciones de necesidad a través de múltiples regímenes y sistemas. El campo de aplicación y la composición del sistema son amplios y detallados, abarcando tanto al Régimen General como a varios Regímenes Especiales y Sistemas Especiales.

El Régimen General cubre a la mayoría de los trabajadores por cuenta ajena, mientras que los Regímenes Especiales y Sistemas Especiales se ajustan a las características específicas de determinados colectivos. Conocer los ámbitos subjetivos de aplicación, las inclusiones y exclusiones, así como las particularidades de la acción protectora, es esencial para comprender cómo se organiza y funciona el sistema de Seguridad Social.

Además, el análisis de las altas, bajas y cotización en estos regímenes y sistemas proporciona una visión completa de su operatividad y de los derechos y obligaciones de los afiliados.

## Objetivos

- Describir el campo de aplicación y la composición del sistema de Seguridad Social.
- Analizar el Régimen General y los Regímenes Especiales de la Seguridad Social.
- Examinar los Sistemas Especiales de la Seguridad Social, identificando su enumeración, características generales y particularidades de la acción protectora, junto con los procedimientos de altas, bajas y cotización.

## Mapa Conceptual





# 1. Campo de aplicación y composición del sistema de la Seguridad Social

El **Sistema de la Seguridad Social** consiste en una serie de regímenes mediante los cuales el Estado asegura a las personas incluidas en su ámbito de aplicación, ya sea por desempeñar una actividad profesional o por cumplir con los requisitos de la modalidad no contributiva, así como a sus familiares o dependientes, la protección adecuada en las circunstancias y situaciones especificadas por la ley.

## Campo de aplicación

Para las prestaciones de **modalidad contributiva**, están incluidos en el ámbito de aplicación del Sistema de la Seguridad Social, sin importar su sexo, estado civil o profesión, todos los españoles que residen en España, así como los extranjeros que residen o se encuentran legalmente en España, siempre que en ambos casos realicen su actividad en territorio nacional y pertenezcan a una de las siguientes categorías:

- Trabajadores por cuenta ajena.
- Trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.
- Estudiantes.
- Funcionarios públicos, civiles o militares.

## Composición del Sistema de la Seguridad Social

El Sistema de Seguridad Social está constituido por el **Régimen General** y varios **Regímenes Especiales**. Dentro del Régimen General, también se incluyen ciertos Sistemas Especiales para colectivos con particularidades en materia de afiliación y cotización, tales como:

- Sistema Especial de frutas, hortalizas e industria de conservas vegetales.
- Sistema Especial de la Industria Resinera.
- Sistema Especial de los servicios extraordinarios de hostelería.
- Sistema Especial de manipulado y empaquetado del tomate fresco, realizadas por cosecheros exportadores.

- Sistema Especial de trabajadores fijos discontinuos de cines, salas de baile y de fiesta y discotecas.
- Sistema Especial de trabajadores fijos discontinuos de empresas de estudio de mercado y opinión pública.
- Sistema Especial Agrario.
- Sistema Especial para Empleados de Hogar.

Además, el Sistema de Seguridad Social incluye los siguientes **Regímenes Especiales**, que actualmente son:

- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Régimen Especial de Minería del Carbón.
- Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

## 2. Régimen general: ámbito subjetivo de aplicación, inclusiones y exclusiones

---

**El ámbito subjetivo de aplicación, inclusiones y exclusiones del régimen general de la Seguridad Social** se encuentra regulado en el Título II, Capítulo I de la Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

**Extensión (artículo 136).** 1. Estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena y los asimilados a los que se refiere el artículo 7.1.a) de esta ley, salvo que por razón de su actividad deban quedar comprendidos en el campo de aplicación de algún régimen especial de la Seguridad Social.

2. A los efectos de esta ley se declaran expresamente comprendidos en el apartado anterior:

- a) Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, así como en cualquier otro de los sistemas especiales a que se refiere el artículo 11, establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.

## Normas sobre afiliación. Altas y bajas en el régimen general. Procedimiento y efectos. El convenio especial y otras situaciones asimiladas a la del alta. Encuadramiento e inscripción

### Introducción

La afiliación al régimen general de la Seguridad Social es un proceso esencial para garantizar la cobertura de los derechos laborales y la protección social de los trabajadores en España. Este proceso incluye diversos procedimientos y normativas que regulan las altas y bajas, estableciendo así las bases para una adecuada gestión de la Seguridad Social.

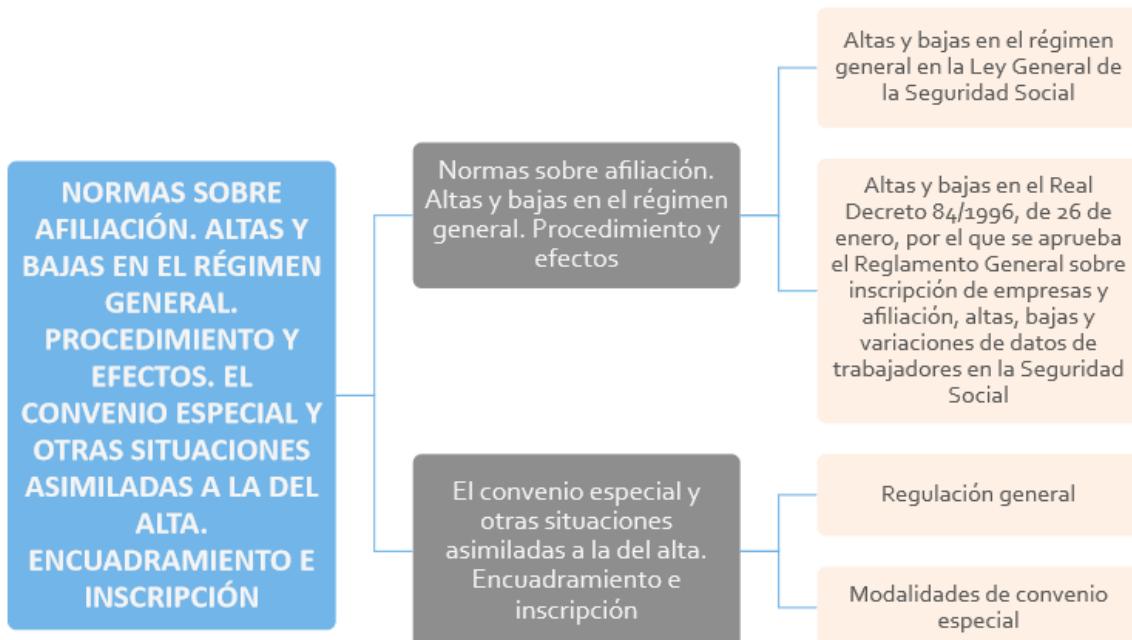
Las altas y bajas en el régimen general no solo afectan a los derechos y obligaciones de los trabajadores, sino también a los de los empleadores, quienes deben asegurar el cumplimiento de todas las formalidades legales.

Además, el convenio especial permite a ciertos colectivos mantener su afiliación y cobertura, incluso en situaciones donde no existe una relación laboral activa. Otras situaciones asimiladas a la del alta garantizan la continuidad de derechos en circunstancias excepcionales. El correcto encuadramiento e inscripción de los trabajadores es crucial para asegurar una adecuada protección social y evitar sanciones por incumplimientos.

## **Objetivos**

- Analizar y comprender las normativas y procedimientos que regulan la afiliación al régimen general de la Seguridad Social.
- Examinar el convenio especial y otras situaciones asimiladas a la del alta, identificando su importancia y aplicación en la continuidad de la cobertura social.
- Evaluar el proceso de encuadramiento e inscripción de los trabajadores.

## Mapa Conceptual





# 1. Normas sobre afiliación. Altas y bajas en el régimen general. Procedimiento y efectos

La **afiliación a la Seguridad Social** es un proceso fundamental en el ámbito laboral que establece la relación entre trabajadores y el sistema de protección social. En el régimen general, las altas y bajas se gestionan a través de un procedimiento específico que conlleva una serie de efectos tanto para los trabajadores como para las empresas.

## Procedimiento de afiliación:

- **Alta en la Seguridad Social:** Cuando un trabajador comienza a prestar sus servicios en una empresa, esta debe proceder a su alta en el sistema de Seguridad Social. Para ello, se deben cumplimentar los formularios correspondientes y presentar la documentación requerida.
- **Baja en la Seguridad Social:** En caso de cese en la relación laboral, ya sea por finalización del contrato, despido, jubilación, entre otros motivos, se procede a la baja del trabajador en el sistema de Seguridad Social. También es necesario cumplimentar los formularios pertinentes y presentar la documentación necesaria.

## Efectos de la afiliación:

- **Acceso a prestaciones:** La afiliación a la Seguridad Social garantiza a los trabajadores el acceso a prestaciones como la asistencia sanitaria, prestaciones por incapacidad temporal, maternidad, jubilación, entre otras.
- **Cotizaciones:** A través del proceso de afiliación, se establece la base de cotización del trabajador, que determinará la cuantía de sus cotizaciones a la Seguridad Social y, por ende, sus derechos a prestaciones.
- **Protección social:** La afiliación a la Seguridad Social proporciona al trabajador una protección social integral, que incluye no solo prestaciones económicas, sino también servicios de prevención de riesgos laborales y asistencia social.

Tanto empleadores como trabajadores deben conocer el proceso de afiliación a la Seguridad Social, ya que de su correcta gestión depende el acceso a los derechos y prestaciones que ofrece el sistema de protección social.

## 1.1. Altas y bajas en el régimen general en la Ley General de la Seguridad Social

**Inscripción de empresas (artículo 138).** 1. Los empresarios, como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, solicitarán su inscripción en el Régimen General de la Seguridad Social, haciendo constar la entidad gestora o, en su caso, la mutua colaboradora con la Seguridad Social por la que hayan optado para proteger las contingencias profesionales, y en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes del personal a su servicio

Los empresarios deberán comunicar las variaciones que se produzcan de los datos facilitados al solicitar su inscripción, en especial la referente al cambio de la entidad que deba asumir la cobertura de las contingencias indicadas anteriormente, así como su extinción o el cese temporal o definitivo de su actividad, a efectos de practicar su baja.

2. Las actuaciones en materia de inscripción a que se refiere el apartado anterior se efectuarán ante el correspondiente organismo de la Administración de la Seguridad Social, a nombre de la persona física o jurídica o entidad sin personalidad titular de la empresa. Dicho organismo podrá, también, realizar de oficio tales actuaciones cuando por cualquiera de los procedimientos a que se refiere el artículo 16.4 de esta ley constate el incumplimiento de la obligación de efectuarlas, así como proceder a la revisión de oficio de sus actos dictados en esas materias, en los supuestos a que se refiere el apartado 5 del citado artículo.

3. A los efectos de la presente ley se considerará empresario, aunque su actividad no esté motivada por ánimo de lucro, a toda persona física o jurídica o entidad sin personalidad, pública o privada, por cuya cuenta trabajen las personas incluidas en el artículo 136.

**Afiliación, altas y bajas (artículo 139).** 1. Los empresarios estarán obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social 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 para que sean dados, respectivamente, de alta y de baja en el Régimen General.

## La cotización a la Seguridad Social: normas comunes del sistema. La liquidación de cuotas. El régimen general de la Seguridad Social. Supuestos especiales. Bases y tipos de cotización. Liquidación de otras deudas

### Introducción

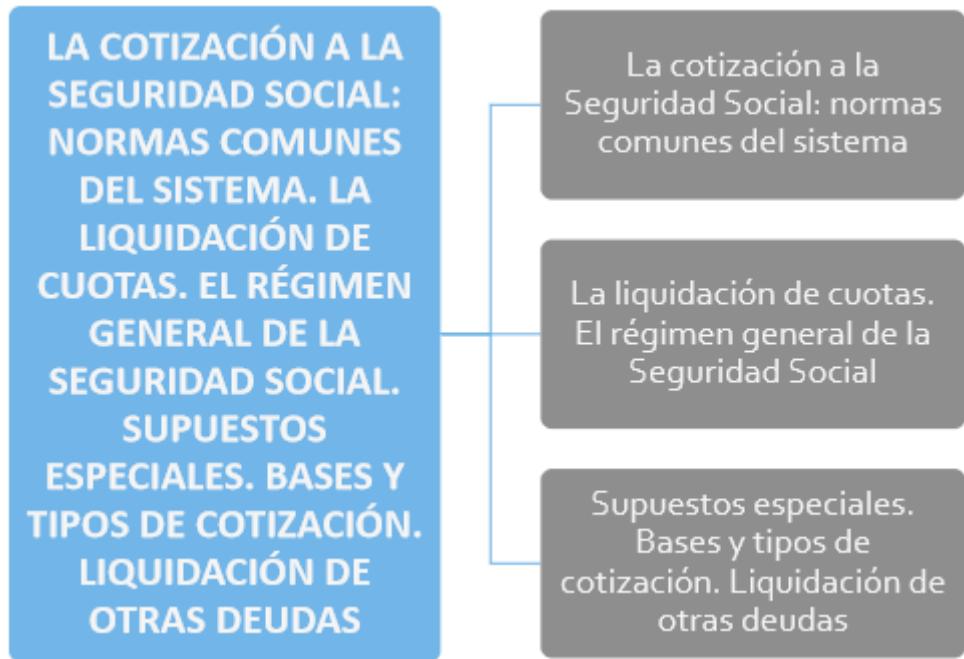
En esta Unidad Didáctica se aborda la cotización a la Seguridad Social, específicamente en lo que respecta a las normas comunes del sistema, la liquidación de cuotas, el régimen general de la Seguridad Social, las bases y tipos de cotización, así como la liquidación de otras deudas relacionadas.

Por otra parte, se destaca la obligatoriedad de cotizar tanto para empleadores como trabajadores, la forma en que se calculan las cuotas en función de las bases de cotización, los tipos de cotización aplicables, y la responsabilidad de cumplir con esta obligación. Por último, se menciona la adquisición, mantenimiento, pérdida y reintegro de beneficios en la cotización, así como el proceso de liquidación e ingreso de las cuotas y recursos de la Seguridad Social.

## Objetivos

- Comprender el sistema de cotización a la Seguridad Social, incluyendo las normas comunes, bases y tipos de cotización, y la responsabilidad de empleadores y trabajadores en este proceso.
- Analizar la importancia de la liquidación de cuotas en el régimen general de la Seguridad Social como base para financiar las prestaciones y servicios del sistema de protección social.
- Identificar los procedimientos y sistemas utilizados para la liquidación e ingreso de las cuotas y recursos de la Seguridad Social, así como las responsabilidades de la Tesorería General en este proceso.

## Mapa Conceptual





## 1. La cotización a la Seguridad Social: normas comunes del sistema

Deben cotizar a la Seguridad Social los empresarios y los trabajadores incluidos en el Régimen General que realicen su actividad por cuenta de aquellos.

La **obligación de cotizar** nace desde el comienzo de la prestación del trabajo y no se interrumpe mientras dura la relación laboral entre el empresario y el trabajador. Incluso subsiste en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, disfrute de los periodos de descanso por maternidad y paternidad, o periodos de prueba del trabajador.

La obligación de cotizar termina al finalizar la prestación de trabajo, siempre que se presente el parte de baja del trabajador dentro de los 3 días naturales siguientes.

Si la baja del trabajador se presenta después de esos 3 días de plazo, la obligación de cotizar continúa hasta el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo, salvo que los interesados prueben que dicho cese se produjo con anterioridad.

Las **cantidades a ingresar a la Seguridad Social**, llamadas cuotas, se calculan aplicando a la base de cotización del trabajador el porcentaje o tipo de cotización que corresponde a cada contingencia protegida. La base de cotización se calcula añadiendo a las retribuciones mensuales que tenga derecho a percibir el trabajador, o que realmente perciba, de ser éstas superiores, la parte proporcional de las pagas extraordinarias y las demás percepciones de vencimiento superior al mensual o que no tengan carácter periódico y se satisfagan en el ejercicio.

Anualmente se establecen bases de cotización (mensuales o diarias) mínimas y máximas para las distintas contingencias y categorías profesionales de los trabajadores (grupos de cotización).

El **Tipo de cotización** es el porcentaje que se aplica a las bases de cotización para la obtención de las cuotas de la Seguridad Social. El tipo de cotización se distribuye entre empleador y empleado, salvo las correspondientes a Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y Fondo de Garantía Salarial, que van a cargo exclusivamente de la empresa. Los tipos de cotización se fijan anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el Capítulo III del Título I de la TRLGSS se regulan las disposiciones relativas a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

**Obligatoriedad (artículo 18)**. 1. La cotización a la Seguridad Social es obligatoria en todos los regímenes del sistema.

La cotización por la contingencia de desempleo así como al Fondo de Garantía Salarial, por formación profesional y por cuantos otros conceptos se recauden conjuntamente con las cuotas de la Seguridad Social será obligatoria en los regímenes y supuestos y con el alcance establecidos en esta ley y en su normativa de desarrollo, así como en otras normas reguladoras de tales conceptos.

2. La obligación de cotizar nacerá desde el momento de iniciación de la actividad correspondiente, determinándose en las normas reguladoras de cada régimen las personas que han de cumplirla.

3. Son responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables solidarios, subsidiarios o sucesores mortis causa de aquellos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango de ley que se refiera o no excluya expresamente las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las leyes. Dicha responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa se declarará y exigirá mediante el procedimiento recaudatorio establecido en esta ley y en su normativa de desarrollo.

La gestión recaudatoria: concepto, competencia y objeto. Responsables del pago. Requisitos para el pago. Medios de pago. Control de recaudación. Revisión de los actos de gestión recaudatoria. La recaudación en periodo voluntario. Efectos de la falta de cotización en período reglamentario. Recaudación de otros recursos. Aplazamientos. Devolución de ingresos indebidos. Capital coste de pensiones

## Introducción

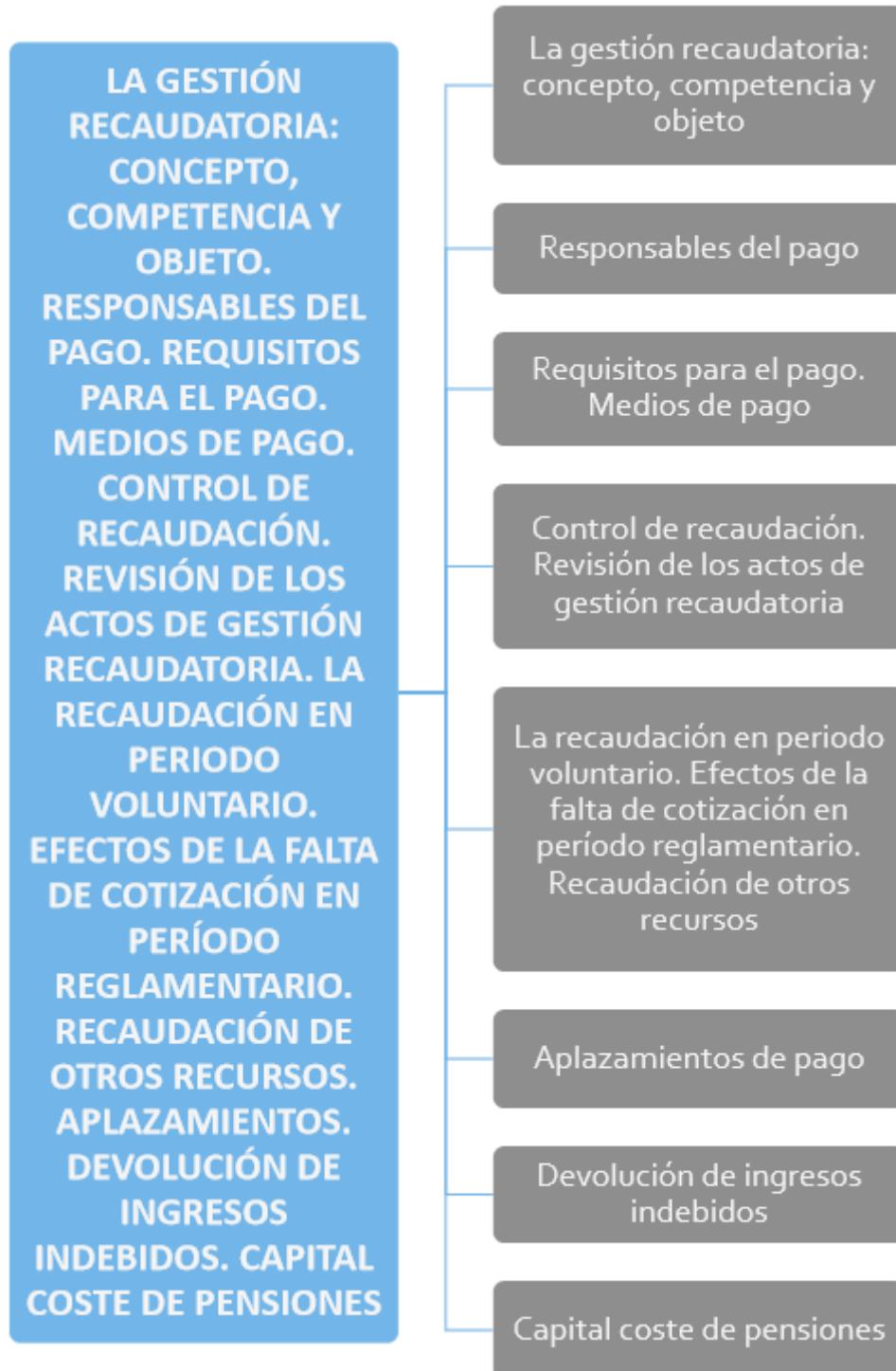
La recaudación de recursos para entidades ajena al sistema de la Seguridad Social es un proceso complejo que implica la gestión de diferentes tipos de aportaciones, reintegros y costas procesales. En este contexto, la Tesorería General de la Seguridad Social se encarga de liquidar y recaudar los fondos de manera eficiente y conforme a la normativa establecida.

Dicha gestión es fundamental para garantizar el correcto financiamiento de la Seguridad Social en España. A través de convenios con entidades externas, la Tesorería busca recaudar recursos adicionales, siempre bajo la autorización del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Además, se establecen normas para conceder aplazamientos de pago a aquellos contribuyentes que presenten dificultades económicas temporales, permitiéndoles postergar el pago de sus deudas con la Seguridad Social.

## Objetivos

- Garantizar la correcta liquidación y recaudación de los fondos destinados a entidades externas, cumpliendo con los plazos y condiciones establecidos por la normativa correspondiente.
- Velar por la transparencia y el control en el proceso de recaudación, notificando de manera oportuna a los responsables de los pagos y aplicando las medidas necesarias en caso de incumplimiento.
- Asegurar la eficiencia en la gestión de los reintegros de prestaciones indebidamente percibidas y las costas procesales, aplicando los recargos e intereses correspondientes en caso de demora en el pago.

## Mapa Conceptual





# 1. La gestión recaudatoria: concepto, competencia y objeto

**La gestión recaudatoria** es el conjunto de acciones y procedimientos llevados a cabo por una entidad pública o privada para la recaudación de ingresos, ya sea en forma de impuestos, tasas, contribuciones, entre otros. Su objetivo principal es garantizar el cumplimiento de las obligaciones tributarias por parte de los contribuyentes.

En cuanto a la competencia de la gestión recaudatoria, esta recae en las entidades encargadas de la administración y recaudación de los tributos, como pueden ser las agencias tributarias a nivel estatal o local. Estas entidades son responsables de establecer los procedimientos y normativas para la correcta recaudación de los ingresos públicos.

**El objeto de la gestión recaudatoria** es asegurar que los contribuyentes cumplan con sus obligaciones fiscales de manera oportuna y correcta. Para ello, se establecen mecanismos de control y seguimiento de los pagos, así como de revisión de posibles irregularidades en la declaración de impuestos.

Para explicar la gestión recaudatoria y todo lo que ello implica (responsables de pago, requisitos, recaudación, aplazamientos, entre otros, se debe recurrir al Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social. En otras palabras, el objeto de estudio de este tema será el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

**Concepto y objeto de la gestión recaudatoria (artículo 1).** 1. La gestión recaudatoria en el ámbito de la Seguridad Social consiste en el ejercicio de la actividad administrativa conducente a la realización de los créditos y derechos de la Seguridad Social cuyo objeto esté constituido por los siguientes recursos:

- a) Cuotas de la Seguridad Social.
- b) Aportaciones que, por cualquier concepto, deban efectuarse a favor de la Seguridad Social en virtud de norma o concierto que tenga por objeto la dispensación de atenciones o servicios que constituyan prestaciones de la Seguridad Social.

- c) Aportaciones para el sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social y de contribución a los demás gastos generales y a la satisfacción de las exigencias de la solidaridad nacional, a efectuar por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y por las empresas que colaboren en la gestión de la Seguridad Social.
- d) Capitales coste de pensiones o de renta cierta temporal y otras prestaciones que deban ingresar las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social y las empresas declaradas responsables de su pago por resolución administrativa.
- e) Aportaciones por reaseguro obligatorio y facultativo que efectuarán las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.
- f) El importe de las sanciones por infracciones en materia de Seguridad Social.
- g) El importe de los recargos sobre prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, declarados procedentes por resolución administrativa.
- h) Reintegros de los préstamos que tengan el carácter de inversión social.
- i) Premios de cobranza o de gestión que se deriven de la recaudación de cuotas u otros conceptos para organismos y entidades ajenos al sistema de la Seguridad Social.
- j) El importe de las contraprestaciones e indemnizaciones que procedan en los contratos administrativos celebrados por las entidades gestoras y la Tesorería General de la Seguridad Social.
- k) Aportaciones por ayudas equivalentes a jubilaciones anticipadas o por ayudas previas a las jubilaciones ordinarias.
- l) Aportaciones por integración de entidades de previsión social sustitutorias.
- m) Reintegros de prestaciones indebidamente percibidas.
- n) Reintegro de prestaciones indebidamente compensadas y de deducciones indebidamente aplicadas.

## La recaudación en vía ejecutiva. Normas generales. Iniciación y título ejecutivo. La providencia de apremio. Oposición y efectos. El embargo de bienes. Enajenación de bienes: modalidades. Créditos incobrables. Tercerías

### Introducción

La recaudación en vía ejecutiva es un proceso crucial en la gestión de las obligaciones tributarias y financieras, asegurando que las deudas sean cobradas de manera efectiva cuando no se han satisfecho en período voluntario. Este procedimiento se rige por normas generales que establecen el marco legal y administrativo para su ejecución.

La iniciación del proceso y la emisión del título ejecutivo son pasos fundamentales que marcan el comienzo de la vía ejecutiva, dando lugar a la emisión de la providencia de apremio. Esta providencia es el acto administrativo que ordena el cobro de la deuda pendiente y permite al órgano recaudador adoptar medidas coercitivas, como el embargo de bienes del deudor.

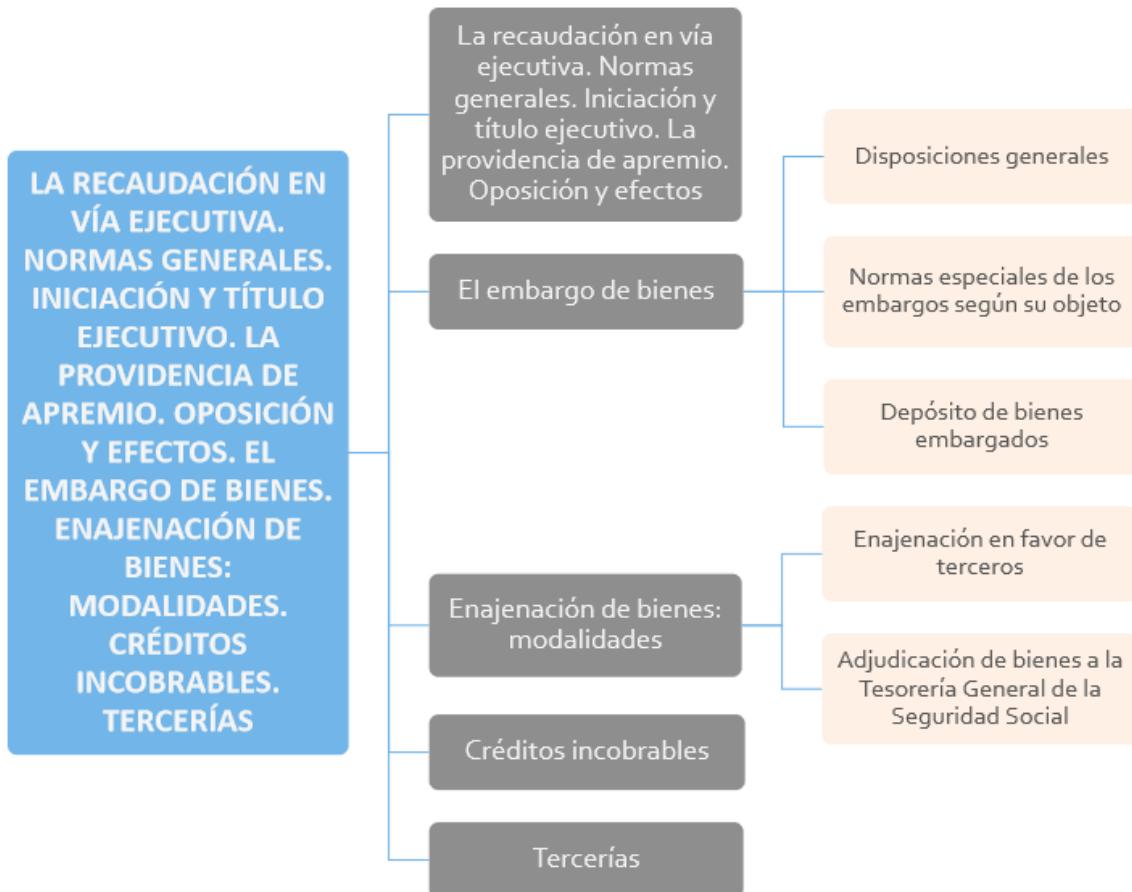
El embargo de bienes y la enajenación de estos, en sus diversas modalidades, son etapas esenciales que facilitan la satisfacción de la deuda. Además, la oposición del deudor y sus efectos legales son aspectos críticos que pueden influir en el curso del procedimiento.

La gestión de créditos incobrables y la tramitación de tercerías también forman parte de este proceso, proporcionando mecanismos para resolver disputas sobre la titularidad de los bienes embargados.

## Objetivos

- Analizar el marco normativo y los procedimientos que regulan la recaudación en vía ejecutiva, incluyendo la iniciación del proceso, la emisión del título ejecutivo y la providencia de apremio.
- Examinar las fases del embargo y la enajenación de bienes, identificando las diferentes modalidades y su impacto en la satisfacción de las deudas tributarias y financieras.
- Evaluar los mecanismos de oposición y sus efectos legales, así como la gestión de créditos incobrables y la tramitación de tercerías, para comprender su influencia en el desarrollo y resolución del proceso ejecutivo.

## Mapa Conceptual





# 1. La recaudación en vía ejecutiva. Normas generales. Iniciación y título ejecutivo. La providencia de apremio. Oposición y efectos

---

La **recaudación en vía ejecutiva** es un procedimiento legal que se utiliza para el cobro de deudas que no han sido satisfechas de manera voluntaria por parte del deudor. Este proceso se rige por normas generales establecidas en la legislación correspondiente, las cuales determinan los pasos a seguir para llevar a cabo la ejecución.

La **ejecución** se inicia con la presentación de una solicitud de ejecución por parte del acreedor, en la que debe aportar el título ejecutivo que justifica la deuda. El título ejecutivo es un documento que acredita de manera fehaciente la existencia de la deuda, como por ejemplo una sentencia judicial, un documento notarial o un documento mercantil.

Una vez presentada la solicitud de ejecución y aportado el título ejecutivo, el juez dictará la providencia de apremio, en la que se ordena al deudor el pago de la deuda en un plazo determinado. En esta etapa, se le concede al deudor la posibilidad de oponerse a la ejecución si considera que existen motivos para ello.

Si el deudor decide oponerse a la ejecución, deberá presentar los motivos de su oposición ante el juez. En caso de que la oposición sea desestimada, se procederá con el embargo de bienes del deudor para garantizar el pago de la deuda. Es importante tener en cuenta que el embargo puede recaer sobre diferentes tipos de bienes, como cuentas bancarias, vehículos, inmuebles, entre otros.

Debemos remitirnos al Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

**Providencia de apremio: naturaleza y contenido (artículo 84).** 1. La providencia de apremio constituye el título ejecutivo suficiente para el inicio del procedimiento de apremio por la Tesorería General de la Seguridad Social y tiene la misma fuerza ejecutiva que las sentencias judiciales para proceder contra los bienes y derechos de los responsables del pago de la deuda.

Su omisión determinará la improcedencia de la vía de apremio.

2. La providencia de apremio, expedida por la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a la distribución de competencias establecida, deberá contener al menos los siguientes datos:

- a) Datos identificativos del sujeto responsable del ingreso de las deudas.
- b) Concepto e importe de la deuda pendiente de ingreso por principal y recargo, así como período a que corresponde.
- c) Indicación expresa de que la deuda no ha sido satisfecha, en las circunstancias previstas en el artículo siguiente.
- d) Fecha en que se expide.
- e) Advertencia expresa de que si el pago no se efectúa dentro del plazo de los 15 días naturales siguientes a la notificación, serán exigibles los intereses de demora devengados desde la finalización del plazo reglamentario de ingreso.
- f) Advertencia de que, una vez firme en vía administrativa la providencia de apremio sin que se haya efectuado el ingreso, se procederá a la ejecución administrativa de las garantías existentes y, en su caso, al embargo de los bienes del apremiado, en cuantía suficiente para cubrir el principal de la deuda, los recargos y los intereses y costas del procedimiento que se hayan causado y se prevea que se causen hasta la fecha de ingreso o de la adjudicación a favor de la Seguridad Social, en los términos establecidos en este reglamento.
- g) Expresa mención de que contra la providencia de apremio solamente será admisible recurso de alzada basado en los motivos enumerados en el artículo 86, debidamente justificados.

**Providencia de apremio: casos en que procede (artículo 85).** 1. Se dictará providencia de apremio, sin previa reclamación de deuda o acta de liquidación, en los siguientes casos:

- a) Falta de ingreso de la totalidad o de alguna de las aportaciones que integran la cuota, respecto de trabajadores dados de alta e incluidos en las liquidaciones transmitidas o en los documentos de cotización presentados dentro de plazo, de aplicarse el sistema de autoliquidación de cuotas, o en las liquidaciones practicadas por la Tesorería General de la Seguridad Social dentro de plazo, de aplicarse el sistema de liquidación directa de cuotas, cuando la deuda estuviese correctamente calculada.

**Acción protectora. Contenido y clasificación de las prestaciones.**  
**Caracteres de las prestaciones.**  
**Incompatibilidades. Reintegro de las prestaciones indebidas. Requisitos generales del derecho a las prestaciones.**  
**Responsabilidades en orden a las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones de afiliación, altas, bajas y cotización. Automaticidad y anticipo de prestaciones. Riesgo protegido: contingencias comunes y profesionales**

### **Introducción**

El sistema de seguridad social constituye un pilar fundamental en la protección de los derechos y el bienestar de los ciudadanos, ofreciendo una serie de prestaciones que buscan mitigar los efectos de diversas contingencias, tanto comunes como profesionales. Esta introducción aborda los componentes esenciales de dicho sistema, estructurados en varios ejes temáticos clave.

La acción protectora se refiere a las medidas adoptadas para asegurar la cobertura adecuada ante riesgos diversos, garantizando así el bienestar social. El contenido y clasificación de las prestaciones ofrece una perspectiva detallada sobre los tipos de ayudas disponibles y sus respectivas categorías, abarcando desde subsidios económicos hasta servicios de salud.

Por otro lado, los caracteres de las prestaciones se centran en las características inherentes a estas ayudas, evaluando aspectos como su obligatoriedad y duración. Las incompatibilidades destacan las situaciones en las que ciertas prestaciones no pueden coexistir, protegiendo la equidad en la distribución de los recursos.

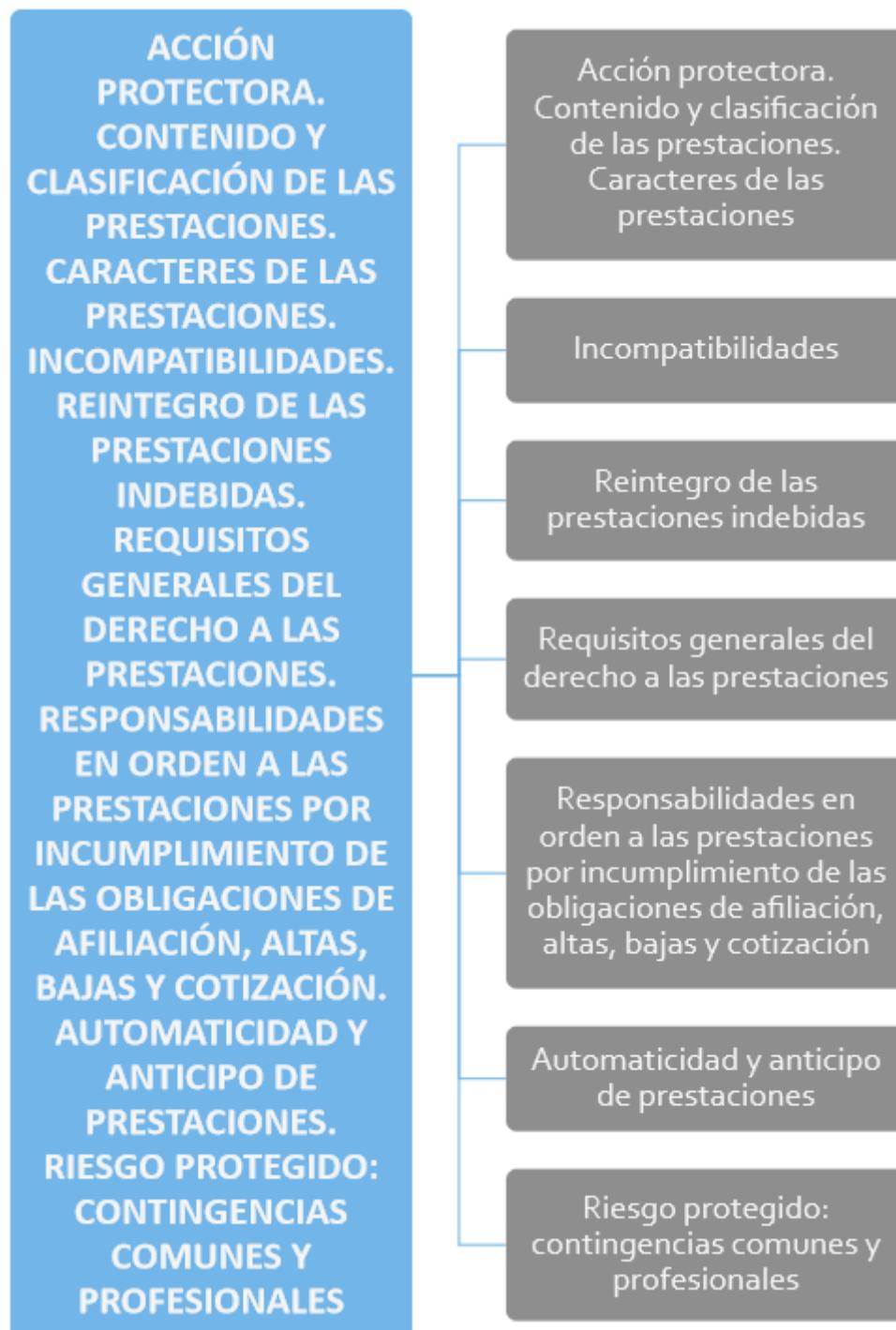
El reintegro de las prestaciones indebidas aborda los mecanismos para recuperar ayudas otorgadas incorrectamente, asegurando la integridad del sistema. Los requisitos generales del derecho a las prestaciones establecen las condiciones necesarias para acceder a estas ayudas, mientras que las responsabilidades en orden a las prestaciones por incumplimiento de las obligaciones de afiliación, altas, bajas y cotización enfatizan las obligaciones de las partes involucradas.

Finalmente, la automaticidad y anticipo de prestaciones subraya la importancia de la rapidez y efectividad en la entrega de ayudas, y el riesgo protegido: contingencias comunes y profesionales detalla las diversas situaciones cubiertas, asegurando una protección integral para los beneficiarios.

## Objetivos

- Proveer un marco comprensivo sobre las prestaciones de seguridad social, incluyendo su contenido, clasificación y características.
- Identificar y analizar las incompatibilidades y responsabilidades vinculadas con la gestión de las prestaciones.
- Describir los procedimientos y requisitos para el acceso, anticipo y reintegro de las prestaciones, garantizando su correcta implementación y protección de los riesgos.

## Mapa Conceptual





# 1. Acción protectora. Contenido y clasificación de las prestaciones. Caracteres de las prestaciones

La **acción protectora de la seguridad social** se refiere al conjunto de prestaciones que tienen como objetivo proteger a los ciudadanos en situaciones de necesidad, como enfermedad, maternidad, accidentes laborales, desempleo, entre otras contingencias. Estas prestaciones se clasifican en diferentes categorías según la contingencia que cubren:

- **Prestaciones por enfermedad y accidentes no laborales:** Cubren la asistencia sanitaria, el subsidio por incapacidad temporal, las prestaciones económicas por incapacidad permanente, y las prestaciones por muerte y supervivencia en caso de fallecimiento del asegurado.
- **Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales:** Incluyen la asistencia sanitaria, el subsidio por incapacidad temporal, las prestaciones económicas por incapacidad permanente, y las prestaciones por muerte y supervivencia en caso de fallecimiento por causa laboral.
- **Prestaciones por maternidad y paternidad:** Cubren el descanso por maternidad, el subsidio por maternidad, y el permiso por paternidad.
- **Prestaciones por desempleo:** Incluyen el subsidio por desempleo, la renta activa de inserción, y otras prestaciones para personas en situación de desempleo.
- **Prestaciones por jubilación:** Comprenden la pensión de jubilación, la pensión de viudedad, la pensión de orfandad, y otras prestaciones para personas jubiladas.

Debemos remitirnos al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

**Acción protectora del sistema de la Seguridad Social (artículo 42).** 1. La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

- a) La asistencia sanitaria en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.
- b) La recuperación profesional, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.

- c) Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; nacimiento y cuidado de menor; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; ejercicio corresponsable del cuidado del lactante; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; pensión de viudedad; prestación temporal de viudedad; pensión de orfandad; prestación de orfandad; pensión en favor de familiares; subsidio en favor de familiares; auxilio por defunción; indemnización en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional; ingreso mínimo vital, así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio competente.
- d) Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en sus modalidades contributiva y no contributiva.
- e) Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de formación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

2. Igualmente, y como complemento de las prestaciones comprendidas en el apartado anterior, podrán otorgarse los beneficios de la asistencia social.

3. La acción protectora comprendida en los apartados anteriores establece y limita el ámbito de extensión posible del Régimen General y de los especiales de la Seguridad Social, así como de las prestaciones no contributivas.

4. Cualquier prestación de carácter público que tenga como finalidad complementar, ampliar o modificar las prestaciones contributivas de la Seguridad Social, forma parte del sistema de la Seguridad Social y está sujeta a los principios recogidos en el artículo 2.

Lo previsto en el párrafo anterior se entiende sin perjuicio de las ayudas de otra naturaleza que, en el ejercicio de sus competencias, puedan establecer las comunidades autónomas en beneficio de los pensionistas residentes en ellas.

Incapacidad temporal: concepto y causas  
Incapacidad temporal: concepto y causas que motivan esta situación. Beneficiarios.  
Prestación económica: determinación y cuantía. Nacimiento, duración y extinción del derecho al subsidio. Reconocimiento y pago. Control de la incapacidad.

Incapacidad permanente contributiva: concepto. Grados de incapacidad. Prestaciones. Determinación y cuantía. Beneficiarios. Nacimiento, duración y extinción del derecho. Lesiones permanentes no invalidantes. La calificación y revisión de la incapacidad permanente

## Introducción

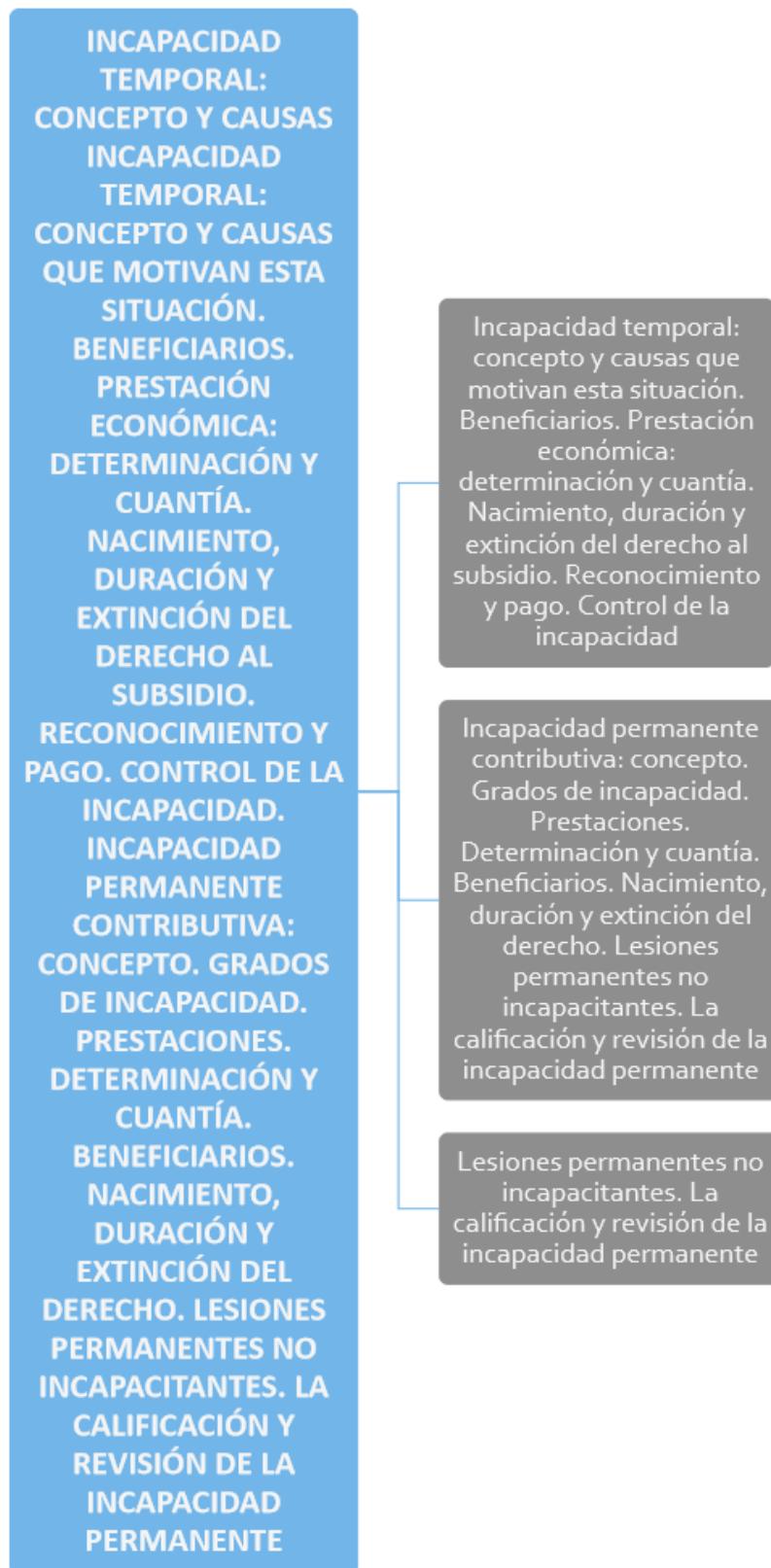
El sistema de seguridad social no solo se ocupa de garantizar el bienestar general, sino que también ofrece protección específica ante situaciones de incapacidad, tanto temporal como permanente. Este análisis detallado se centra en desglosar los conceptos, causas y procedimientos asociados a la incapacidad temporal y permanente, así como los derechos y obligaciones de los beneficiarios.

El nacimiento, duración y extinción del derecho a las prestaciones por incapacidad permanente varían según el grado y la evolución de la incapacidad, con posibilidad de revisión periódica. Las lesiones permanentes no incapacitantes son aquellas que, sin impedir la realización del trabajo, representan una disminución anatómica o funcional. La calificación y revisión de la incapacidad permanente se llevan a cabo mediante un procedimiento reglado, permitiendo la revaluación de la situación del trabajador si hay cambios significativos en su estado de salud.

## Objetivos

- Proveer una comprensión detallada sobre los conceptos, causas y procedimientos relacionados con la incapacidad temporal y permanente.
- Describir los derechos y prestaciones económicas asociadas, incluyendo su determinación, cuantía, y condiciones de nacimiento, duración y extinción.
- Analizar los mecanismos de control, reconocimiento y revisión de la incapacidad para garantizar la adecuada protección de los trabajadores y la integridad del sistema de seguridad social.

## Mapa Conceptual





# 1. Incapacidad temporal: concepto y causas que motivan esta situación. Beneficiarios. Prestación económica: determinación y cuantía. Nacimiento, duración y extinción del derecho al subsidio. Reconocimiento y pago. Control de la incapacidad

---

La **incapacidad temporal** se refiere a la situación en la que un trabajador se encuentra imposibilitado temporalmente para trabajar debido a una enfermedad común, un accidente no laboral o un accidente de trabajo. Esta situación implica que el trabajador no puede realizar su actividad laboral habitual durante un período determinado de tiempo.

Las **causas** que pueden motivar la incapacidad temporal son diversas y pueden incluir enfermedades como gripes, infecciones, problemas musculoesqueléticos, entre otras, así como accidentes domésticos, de tráfico o laborales. Es importante destacar que la incapacidad temporal no implica necesariamente que el trabajador esté hospitalizado, ya que puede recibir el tratamiento necesario de forma ambulatoria.

Es la circunstancia en la que un empleado no puede trabajar temporalmente y necesita atención médica proporcionada por la Seguridad Social.

Los trabajadores que pueden beneficiarse son aquellos que están afiliados y en alta, y que han cumplido un período mínimo de cotización de 180 días en los 5 años anteriores a la fecha de la baja, cuando ésta se deba a una enfermedad común. En casos de accidente o enfermedad profesional, no se requiere un período previo de cotización.

**En el ámbito de la incapacidad temporal**, los beneficiarios son aquellas personas que tienen derecho a percibir la prestación económica por encontrarse en situación de incapacidad laboral transitoria. Los beneficiarios suelen ser trabajadores por cuenta ajena, trabajadores por cuenta propia, socios trabajadores de cooperativas, trabajadores del mar, y demás personas que estén afiliadas y en alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

TEMA 8. INCAPACIDAD TEMPORAL: CONCEPTO Y CAUSAS QUE MOTIVAN ESTA SITUACIÓN. BENEFICIARIOS. PRESTACIÓN ECONÓMICA: DETERMINACIÓN Y CUANTÍA. NACIMIENTO, DURACIÓN Y EXTINCIÓN DEL DERECHO AL SUBSIDIO. RECONOCIMIENTO Y PAGO. CONTROL DE LA INCAPACIDAD. INCAPACIDAD PERMANENTE CONTRIBUTIVA: CONCEPTO. GRADOS DE INCAPACIDAD. PRESTACIONES. DETERMINACIÓN Y CUANTÍA. BENEFICIARIOS. NACIMIENTO, DURACIÓN Y EXTINCIÓN DEL DERECHO. LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES. LA CALIFICACIÓN Y REVISIÓN DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE

Para ser considerado beneficiario, la persona debe cumplir con ciertos requisitos, como estar afiliado y en alta en la Seguridad Social, haber cotizado un mínimo de días previos al inicio de la incapacidad temporal, y haber sido dado de alta médica por un facultativo de la entidad gestora.

Los beneficiarios tienen derecho a percibir una prestación económica durante el periodo de incapacidad temporal, cuya cuantía dependerá de la base reguladora del trabajador y del tiempo de cotización. La base reguladora se calcula en función de las bases de cotización del trabajador en los meses anteriores al inicio de la incapacidad.

Para abordar el tema de la incapacidad temporal, es necesario mencionar primero el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

**Concepto (artículo 169).** 1. Tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

a) Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.

Tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena.

Nacimiento y cuidado de menor. Ejercicio corresponible del cuidado del lactante. Prestación por riesgo durante el embarazo. Prestación por riesgo durante la lactancia natural. Asignación económica por hijo o menor acogido a cargo. Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas o monoparentales y en los casos de madres o padres con discapacidad. Prestación por parto o adopción Subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

## Introducción

El sistema de seguridad social ofrece diversas prestaciones y subsidios para apoyar a las familias en las etapas de nacimiento y crianza de los menores. Estas ayudas buscan proteger la salud y bienestar de los niños y fomentar la corresponsabilidad en el cuidado por parte de ambos progenitores, garantizando un entorno familiar estable.

El nacimiento y cuidado de menor incluye permisos retribuidos y prestaciones económicas para que los padres puedan dedicarse al recién nacido durante las primeras semanas de vida. El ejercicio corresponsable del cuidado del lactante promueve la igualdad de género al incentivar que ambos progenitores compartan el tiempo de cuidado, especialmente durante la lactancia.

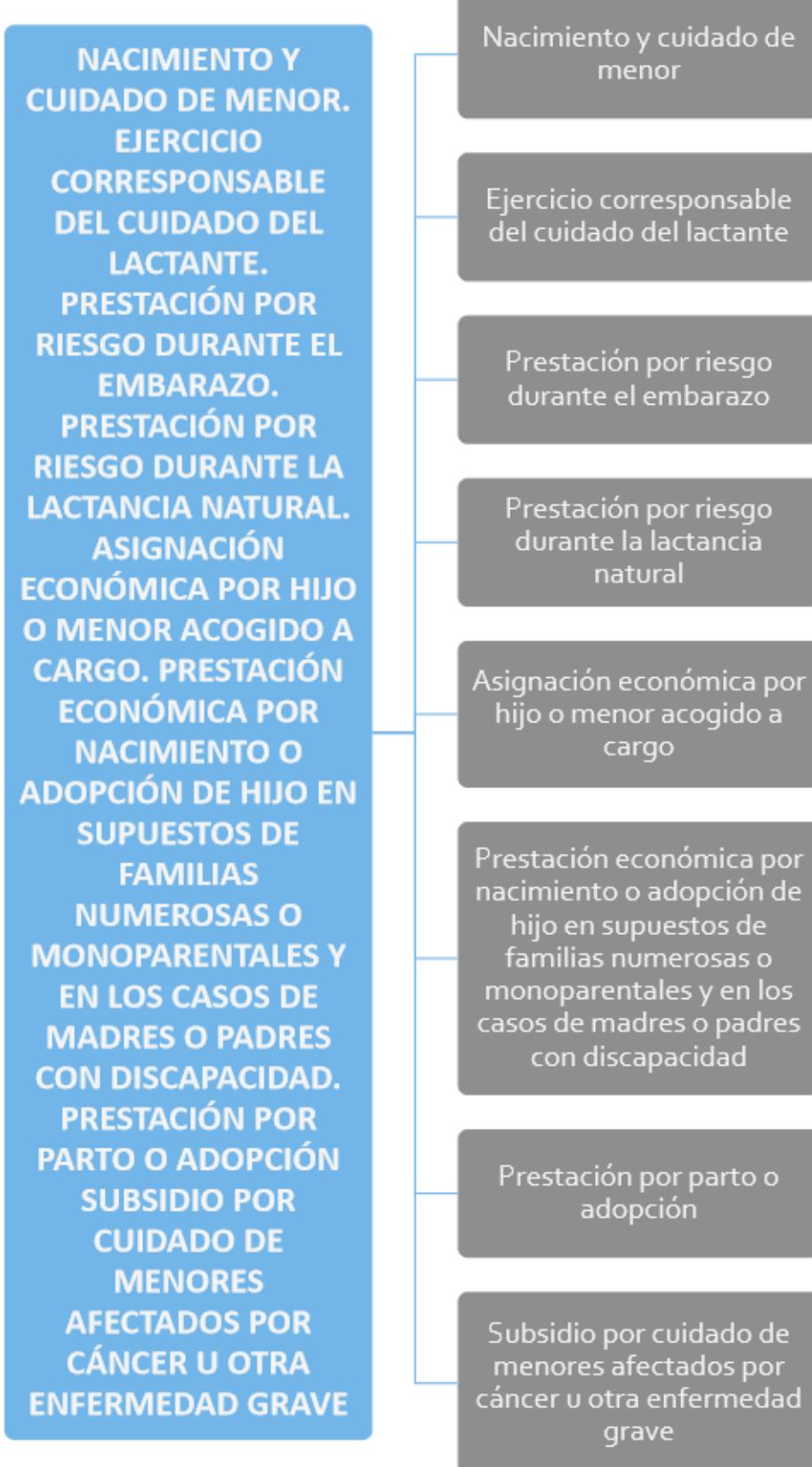
La prestación por riesgo durante el embarazo protege a las trabajadoras cuyo empleo pueda poner en peligro su salud o la del feto, permitiéndoles ausentarse sin perder estabilidad económica. Similarmente, la prestación por riesgo durante la lactancia natural resguarda a la madre y al bebé cuando el trabajo puede afectar la lactancia.

La asignación económica por hijo o menor acogido a cargo brinda apoyo financiero continuo para cubrir los costos adicionales de crianza. La prestación por parto o adopción facilita la adaptación familiar en esos momentos. Por último, el subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave proporciona alivio económico a los padres que deben reducir su jornada laboral para atender a un hijo gravemente enfermo, asegurando que puedan centrarse en su cuidado sin preocupaciones financieras.

## Objetivos

- Proveer un marco comprehensivo de las prestaciones y subsidios disponibles para apoyar a las familias en el cuidado y crianza de menores, abordando desde el nacimiento hasta situaciones específicas de riesgo y enfermedad.
- Describir los derechos y beneficios específicos, incluyendo las condiciones de acceso, cuantía y duración de las prestaciones, asegurando que las familias estén bien informadas y puedan acceder a estos recursos.
- Fomentar la corresponsabilidad en el cuidado de los menores y asegurar el apoyo a las familias en situaciones de especial vulnerabilidad o necesidad, promoviendo así la igualdad, el bienestar y la estabilidad económica de las familias.

## Mapa Conceptual





## 1. Nacimiento y cuidado de menor

---

**El nacimiento de un hijo** es un momento crucial en la vida de una familia, y conlleva una serie de responsabilidades y derechos que deben ser conocidos y respetados. En este apartado, abordaremos los aspectos relacionados con el nacimiento y cuidado de un menor, así como las prestaciones y ayudas a las que pueden tener derecho los progenitores.

Cuando un hijo nace, tanto la madre como el padre adquieren una serie de derechos y responsabilidades en relación con el cuidado y la crianza del menor. Entre estos derechos se encuentran el derecho a la protección de la salud y el bienestar del niño, el derecho a la educación, el derecho a la intimidad y el derecho a la igualdad de trato.

Además, los progenitores tienen la responsabilidad de velar por el desarrollo integral del menor, garantizando su seguridad, alimentación, educación y cuidado emocional. Es importante que ambos progenitores asuman de manera corresponsable estas responsabilidades, contribuyendo de forma equitativa al cuidado y crianza del menor.

Debemos remitirnos al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

### 1.1. Supuesto general

**Situaciones protegidas (artículo 177).** A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



### Importante

Téngase en cuenta que se declara la inconstitucionalidad de este artículo, que no lleva aparejada la nulidad, con el alcance señalado en el fundamento jurídico 7, por Sentencia del TC 140/2024, de 6 de noviembre.

**Beneficiarios (artículo 178).** 1. Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

**Jubilación en la modalidad contributiva: concepto. Jubilación ordinaria: requisitos: especial referencia a la edad de jubilación. Determinación de la cuantía de la prestación: base reguladora y porcentaje. Jubilación anticipada, jubilación parcial y jubilación flexible. Compatibilidad de la pensión de jubilación y el trabajo. Suspensión y extinción de la prestación. Especial referencia a la aplicación de la normativa anterior a la Ley 27/2011**

### **Introducción**

La jubilación en la modalidad contributiva es un derecho que permite a los trabajadores acceder a una pensión tras haber cumplido ciertos requisitos de cotización y edad. Este tipo de jubilación se basa en las contribuciones hechas al sistema de seguridad social durante la vida laboral del trabajador.

La jubilación ordinaria se concede cuando el trabajador alcanza la edad legal de jubilación, que ha ido aumentando progresivamente según las reformas legislativas.

Los requisitos incluyen haber cotizado un mínimo de años al sistema, generalmente 15 años, con al menos dos de ellos dentro de los 15 años previos a la jubilación. La edad de jubilación está en proceso de incremento gradual hasta alcanzar los 67 años.

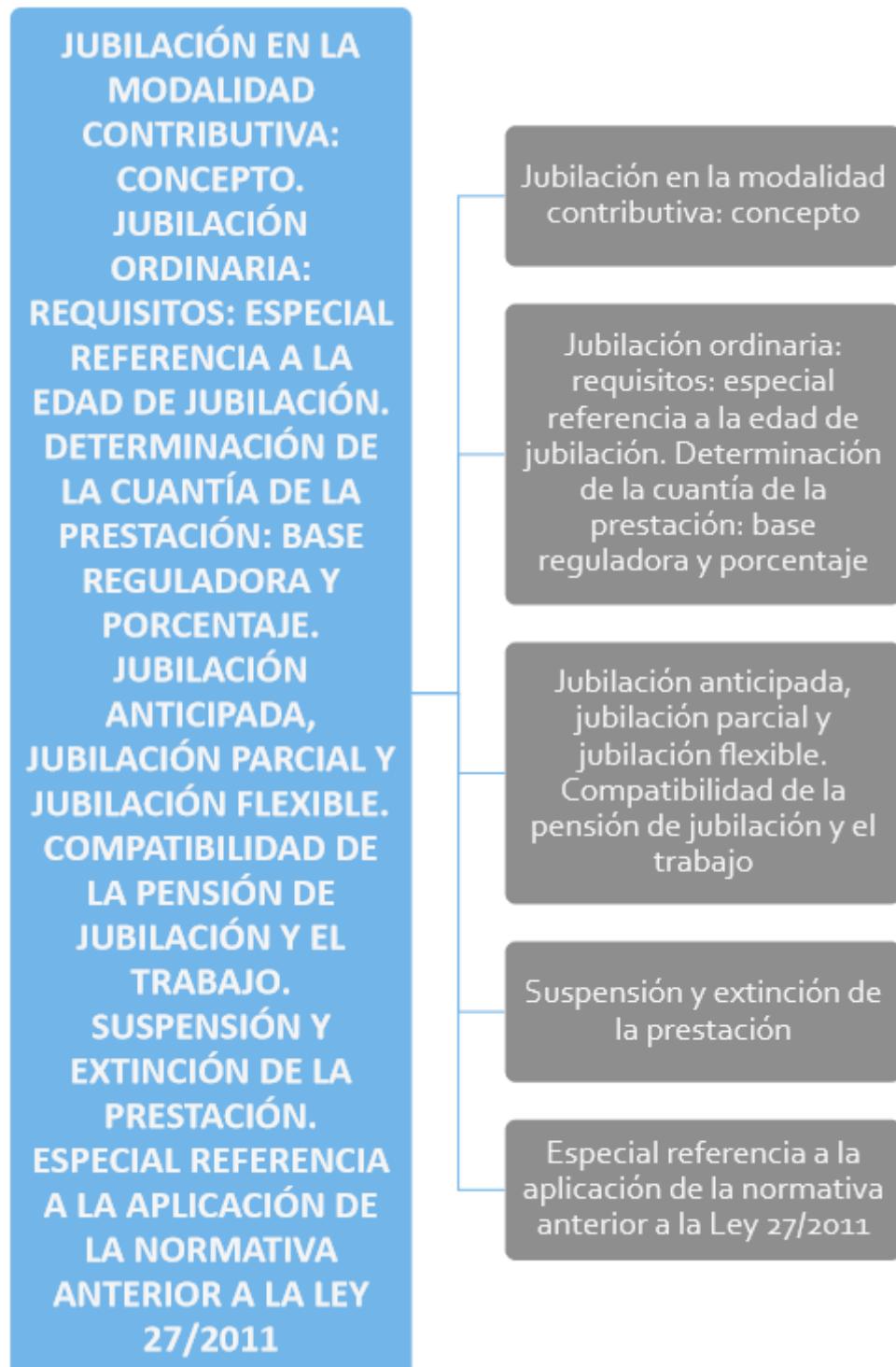
La determinación de la cuantía de la prestación se basa en la base reguladora y un porcentaje que depende del número de años cotizados. La base reguladora se calcula en función de las bases de cotización de los últimos años trabajados, mientras que el porcentaje aumenta con los años de cotización, alcanzando el 100% tras una carrera completa.

Es importante considerar la aplicación de la normativa anterior a la Ley 27/2011, ya que algunos trabajadores pueden acogerse a disposiciones anteriores a esta ley, dependiendo de la fecha en que comenzaron a cotizar y otras circunstancias particulares. La Ley 27/2011 introdujo cambios significativos en los requisitos y condiciones de jubilación, por lo que su impacto varía según los casos específicos.

## Objetivos

- Proporcionar una comprensión detallada de la jubilación contributiva, incluyendo los requisitos y procesos para la jubilación ordinaria.
- Explicar las diferentes modalidades de jubilación, como la anticipada, parcial y flexible, y cómo se determinan las cuantías de las prestaciones.
- Analizar la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, así como las causas de suspensión y extinción de la prestación, con especial referencia a la normativa anterior a la Ley 27/2011.

## Mapa Conceptual





## 1. Jubilación en la modalidad contributiva: concepto

El **concepto de jubilación** en modalidad contributiva viene determinado en el artículo 204 de la LGSS.

**Concepto (artículo 204).** La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena.

## 2. Jubilación ordinaria: requisitos: especial referencia a la edad de jubilación. Determinación de la cuantía de la prestación: base reguladora y porcentaje

### 2.1. Beneficiarios

Las **personas incluidas en el Régimen General**, que estén afiliadas y en alta o en una situación asimilada a la de alta, que cumplan con las condiciones de edad, período mínimo de cotización y hecho causante, establecidos por la ley. Las siguientes situaciones se consideran asimiladas a la de alta a estos efectos:

- La situación legal de desempleo total y subsidiado, y el paro involuntario una vez agotada la prestación contributiva o asistencial, siempre que se mantenga la inscripción como desempleado en la oficina de empleo.
- La situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas no disfrutadas antes de la finalización del contrato.
- La excedencia forzosa.

- El periodo de excedencia por cuidado de hijo, menor acogido u otros familiares, que excede del periodo considerado de cotización efectiva según el artículo 237 de la LGSS.
- El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
- La suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos.
- Los períodos de inactividad entre trabajos de temporada.
- Los períodos de prisión sufridos por los casos contemplados en la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía, según lo regulado en la Ley 18/1984, de 8 de junio.
- Los períodos de percepción de la ayuda equivalente a jubilación anticipada y de la ayuda previa a la jubilación ordinaria.
- La situación de incapacidad temporal que continúe una vez extinguido el contrato.
- La prórroga de efectos de la incapacidad temporal.
- La situación de maternidad o paternidad que continúe una vez extinguido el contrato de trabajo o que comience durante la percepción de la prestación por desempleo.
- En el caso de artistas y profesionales taurinos, los días considerados cotizados dentro de cada año natural según las normas que regulan su cotización y que no correspondan con días de prestación de servicios (también servirán para completar el periodo mínimo de cotización exigido, para determinar el porcentaje y para calcular la base reguladora).
- En el caso de trabajadores afectados por el síndrome tóxico que cesaron en su actividad laboral o profesional por esta causa y no han podido reanudarla, y que estaban en alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, la situación asimilada se entenderá respecto al régimen en el que el trabajador estaba encuadrado cuando cesó en su actividad y para las contingencias comunes.
- El periodo de suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que abandona su puesto de trabajo debido a ser víctima de violencia de género.

También serán beneficiarios los trabajadores afiliados al Sistema de la Seguridad Social que, en la fecha del hecho causante, no estén en alta o en situación asimilada al alta, siempre que cumplan con los requisitos de edad y cotización establecidos.

**La protección por muerte y supervivencia.**  
**Hecho causante. Requisitos para las prestaciones de viudedad, orfandad y en favor de familiares. Cuantía de las prestaciones. Compatibilidad. Suspensión y Extinción. Normas específicas en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Efectividad económica de las prestaciones. El auxilio por defunción**

## Introducción

La protección por muerte y supervivencia en el sistema de seguridad social garantiza prestaciones a los familiares de un trabajador fallecido, proporcionando apoyo económico en momentos de pérdida. Esta protección cubre diversas situaciones y tipos de prestaciones, cada una con sus requisitos y características específicas.

El hecho causante es el fallecimiento del trabajador, que da lugar a varias prestaciones según la relación y situación de los beneficiarios

## Objetivos

- Proveer un entendimiento completo sobre la protección por muerte y supervivencia, incluyendo los requisitos y características de las prestaciones de viudedad, orfandad y en favor de familiares.
- Explicar la cuantía, compatibilidad, y las condiciones de suspensión y extinción de estas prestaciones.
- Describir las normas específicas en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional, y detallar la efectividad económica de las prestaciones y el auxilio por defunción.

## Mapa Conceptual

**LA PROTECCIÓN POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA. LA PROTECCIÓN POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA. HECHO CAUSANTE. REQUISITOS PARA LAS PRESTACIONES DE VIUDEDAD, ORFANDAD Y EN FAVOR DE FAMILIARES. CUANTÍA DE LAS PRESTACIONES. COMPATIBILIDAD. SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN. NORMAS ESPECÍFICAS EN CASO DE MUERTE DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL. EFECTIVIDAD ECONÓMICA DE LAS PRESTACIONES. EL AUXILIO POR DEFUNCIÓN**

La protección por muerte y supervivencia. Hecho causante. Requisitos para las prestaciones de viudedad, orfandad y en favor de familiares. Cuantía de las prestaciones. Compatibilidad. Suspensión y Extinción. Normas específicas en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Efectividad económica de las prestaciones. El auxilio por defunción



## 1. La protección por muerte y supervivencia.

**Hecho causante. Requisitos para las prestaciones de viudedad, orfandad y en favor de familiares.**

**Cuantía de las prestaciones. Compatibilidad.**

**Suspensión y Extinción. Normas específicas en caso de muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Efectividad económica de las prestaciones. El auxilio por defunción**

---

El **hecho causante** en el ámbito de la protección por muerte y supervivencia se refiere al evento que da origen al derecho a percibir las prestaciones correspondientes tras el fallecimiento de una persona asegurada. En el caso de la Seguridad Social, el hecho causante suele ser el fallecimiento del asegurado, pero también puede estar relacionado con situaciones específicas, como la desaparición de una persona en determinadas circunstancias.

Para que se considere que ha ocurrido el hecho causante, es necesario que se cumplan una serie de requisitos establecidos por la normativa vigente. Estos requisitos pueden variar según el tipo de prestación de muerte y supervivencia a la que se pretenda acceder, como la pensión de viudedad, orfandad o en favor de familiares.

La **cuantía de las prestaciones por muerte y supervivencia** varía en función de diversos factores, como el tipo de prestación (viudedad, orfandad, en favor de familiares), la base reguladora del fallecido, la situación familiar de los beneficiarios, entre otros.

Para calcular la cuantía de la prestación de viudedad, se tiene en cuenta la base reguladora del fallecido y el porcentaje aplicable según la edad y situación de la viuda o viudo.

**La compatibilidad de las prestaciones por muerte y supervivencia** se refiere a la posibilidad de percibir simultáneamente diferentes tipos de prestaciones en caso de fallecimiento de un trabajador. En este sentido, es importante tener en cuenta que las prestaciones de viudedad, orfandad y en favor de familiares pueden ser compatibles con otras prestaciones o ingresos que pueda percibir el beneficiario.

En general, las prestaciones por muerte y supervivencia suelen ser compatibles con otras prestaciones de la Seguridad Social, como las pensiones contributivas de jubilación o incapacidad permanente. Sin embargo, es importante tener en cuenta que existen ciertas limitaciones en cuanto a la acumulación de prestaciones, de manera que en algunos casos la cuantía de una prestación puede reducirse en función de las prestaciones que ya esté percibiendo el beneficiario.

**La suspensión y extinción de las prestaciones por muerte y supervivencia** son situaciones importantes a considerar en el ámbito de la seguridad social. La suspensión se refiere a la interrupción temporal del pago de las prestaciones, mientras que la extinción implica la finalización definitiva de las mismas.

Para evaluar la efectividad económica de estas prestaciones, es necesario tener en cuenta diversos factores, como la cuantía de las prestaciones, la duración de las mismas, y su compatibilidad con otras ayudas o ingresos que puedan percibir los beneficiarios.

En general, las prestaciones por muerte suelen estar determinadas en función de la base reguladora del fallecido, pudiendo variar en función de la relación de parentesco con el beneficiario. Es importante destacar que, en algunos casos, estas prestaciones pueden estar sujetas a límites máximos de cuantía, lo que puede influir en su efectividad económica.

Debemos referirnos al Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

**Prestaciones (artículo 216).** 1. En caso de muerte, cualquiera que fuera su causa, cuando concurran los requisitos exigibles se reconocerán, según los supuestos, alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- a) Un auxilio por defunción.
- b) Una pensión vitalicia de viudedad.

**Prestaciones no contributivas y asistenciales. El ingreso mínimo vital: beneficiarios, requisitos y duración.**  
**Obligaciones de las personas beneficiarias.**  
**Cuantía, pago, reintegro de prestaciones indebidas. Prestaciones familiares múltiples. Prestaciones familiares en la modalidad contributiva. Las pensiones no contributivas: Invalidez no contributiva: Jubilación no contributiva**

### **Introducción**

El sistema de seguridad social incluye prestaciones no contributivas y asistenciales para asegurar un nivel básico de protección a quienes no han podido cotizar lo suficiente durante su vida laboral. Estas ayudas son esenciales para garantizar la dignidad y el bienestar de los individuos más vulnerables en nuestra sociedad. Entre las prestaciones destacadas se encuentra el Ingreso Mínimo Vital (IMV), una prestación diseñada para proporcionar ingresos mínimos a familias y personas en situación de vulnerabilidad económica. Los beneficiarios deben cumplir ciertos requisitos, como residir legalmente en España y no superar ciertos umbrales de renta y patrimonio.

Además, deben cumplir con diversas obligaciones para mantener la prestación, cuya cuantía varía según la composición del hogar y los ingresos, y está sujeta a ajustes anuales.

Las prestaciones familiares múltiples y las prestaciones familiares en la modalidad contributiva están destinadas a apoyar a familias con hijos, especialmente en situaciones de nacimiento múltiple o adopción, y se conceden a los trabajadores que han cotizado a la seguridad social.

Finalmente, las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación están diseñadas para personas que no han podido cotizar lo suficiente, asegurando un ingreso mínimo para personas con discapacidad y mayores de 65 años. Estas prestaciones reflejan el compromiso del sistema de seguridad social con la protección y apoyo a los sectores más desfavorecidos de la población.

## Objetivos

- Garantizar una comprensión completa de las prestaciones no contributivas y asistenciales, incluyendo el Ingreso Mínimo Vital y sus condiciones.
- Detallar las prestaciones familiares múltiples y las prestaciones familiares en la modalidad contributiva.
- Explicar las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación, describiendo sus requisitos, cuantías y obligaciones para los beneficiarios.

## Mapa Conceptual

**PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS Y ASISTENCIALES. EL INGRESO MÍNIMO VITAL: BENEFICIARIOS, REQUISITOS Y DURACIÓN.**  
**OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS BENEFICIARIAS.**  
**CUANTÍA, PAGO, REINTEGRO DE PRESTACIONES INDEBIDAS.**  
**PRESTACIONES FAMILIARES MÚLTIPLES.**  
**PRESTACIONES FAMILIARES EN LA MODALIDAD CONTRIBUTIVA.**  
**LAS PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS: INVALIDEZ NO CONTRIBUTIVA: JUBILACIÓN NO CONTRIBUTIVA**

Prestaciones no contributivas y asistenciales

El ingreso mínimo vital: beneficiarios, requisitos y duración. Obligaciones de las personas beneficiarias. Cuantía, pago, reintegro de prestaciones indebidas

Prestaciones familiares múltiples. Prestaciones familiares en la modalidad contributiva

Las pensiones no contributivas: Invalidez no contributiva: Jubilación no contributiva



## 1. Prestaciones no contributivas y asistenciales

Las **prestaciones no contributivas** son ayudas económicas destinadas a ciudadanos que, estando en situación de necesidad protegible, no disponen de recursos suficientes para su subsistencia según lo establecido legalmente, incluso si nunca han cotizado o no lo han hecho el tiempo suficiente para acceder a las prestaciones del nivel contributivo. Esta modalidad incluye las pensiones de Invalidez y Jubilación.

La **gestión de estas pensiones no contributivas** está a cargo de los órganos competentes de cada Comunidad Autónoma y de las Direcciones Provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) en las ciudades de Ceuta y Melilla.

En cuanto a su gestión, el **artículo 373 de la LGSS** establece lo siguiente:

1. La gestión de las prestaciones no contributivas se efectuará por las siguientes entidades gestoras:
  - a) El Instituto Nacional de la Seguridad Social, con excepción de las que se mencionan en la letra b) siguiente.
  - b) El Instituto de Mayores y Servicios Sociales, las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación.
2. Sin perjuicio de lo establecido en la letra b) del apartado anterior, las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación podrán ser gestionadas, en su caso, por las comunidades autónomas estatutariamente competentes, a las que hubiesen sido transferidos los servicios del instituto citado en aquella.
3. El Gobierno podrá celebrar con las comunidades autónomas a las que no les hubieran sido transferidos los servicios del Instituto de Mayores y Servicios Sociales los oportunos conciertos para que puedan gestionar las pensiones no contributivas de la Seguridad Social.
4. Las pensiones de invalidez y jubilación en su modalidad no contributiva quedarán incluidas en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas que se regula en el artículo 72.

A tal fin, las entidades y organismos que gestionen las pensiones de invalidez y jubilación aludidas vendrán obligados a comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social los datos que, referentes a las pensiones que hubiesen concedido, se establezcan reglamentariamente.

## 2. El ingreso mínimo vital: beneficiarios, requisitos y duración. Obligaciones de las personas beneficiarias. Cuantía, pago, reintegro de prestaciones indebidas

---

El **Ingreso Mínimo Vital (IMV)** es una prestación económica de carácter periódico y naturaleza pública que tiene como objetivo garantizar un nivel mínimo de ingresos a aquellas personas y familias en situación de vulnerabilidad económica. A continuación, se detallan los aspectos clave relacionados con el IMV.

Se debe hacer remisión a la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital.

**Personas beneficiarias (artículo 4).** 1. Podrán ser beneficiarias del ingreso mínimo vital:

- a) Las personas integrantes de una unidad de convivencia en los términos establecidos en esta ley.
- b) Las personas de al menos veintitrés años que no se integren en una unidad de convivencia en los términos establecidos en esta ley, siempre que no estén unidas a otra por vínculo matrimonial o como pareja de hecho, salvo las que hayan iniciado los trámites de separación o divorcio o las que se encuentren en otras circunstancias que puedan determinarse reglamentariamente.

No se exigirá el cumplimiento del requisito de edad ni el de haber iniciado los trámites de separación o divorcio en los supuestos de mujeres víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos y explotación sexual.

**Recursos generales del sistema de la Seguridad Social. El patrimonio único de la seguridad social: titularidad, adscripción, administración y custodia. Los negocios jurídicos patrimoniales: adquisición, enajenación, arrendamiento y cesión. El Fondo de Reserva de la Seguridad Social: constitución, dotación y disposición. Gestión de los recursos financieros: atribución de funciones. Pago de prestaciones de la Seguridad Social**

### **Introducción**

El sistema de la Seguridad Social en España se sustenta en una serie de recursos generales que aseguran su funcionamiento y la protección social de los ciudadanos. Entre estos recursos, destaca el patrimonio único de la Seguridad Social, un conjunto de bienes y derechos cuya titularidad corresponde al Estado, aunque su adscripción y administración recaen en las entidades gestoras y servicios comunes del sistema. Este patrimonio es gestionado y custodiado bajo estrictas normativas para garantizar su integridad y correcta utilización.

Los negocios jurídicos patrimoniales, que incluyen la adquisición, enajenación, arrendamiento y cesión de bienes, son procesos regulados para optimizar la administración del patrimonio. Estas operaciones buscan asegurar la sostenibilidad y eficiencia del sistema, manteniendo su capacidad para cumplir con sus obligaciones.

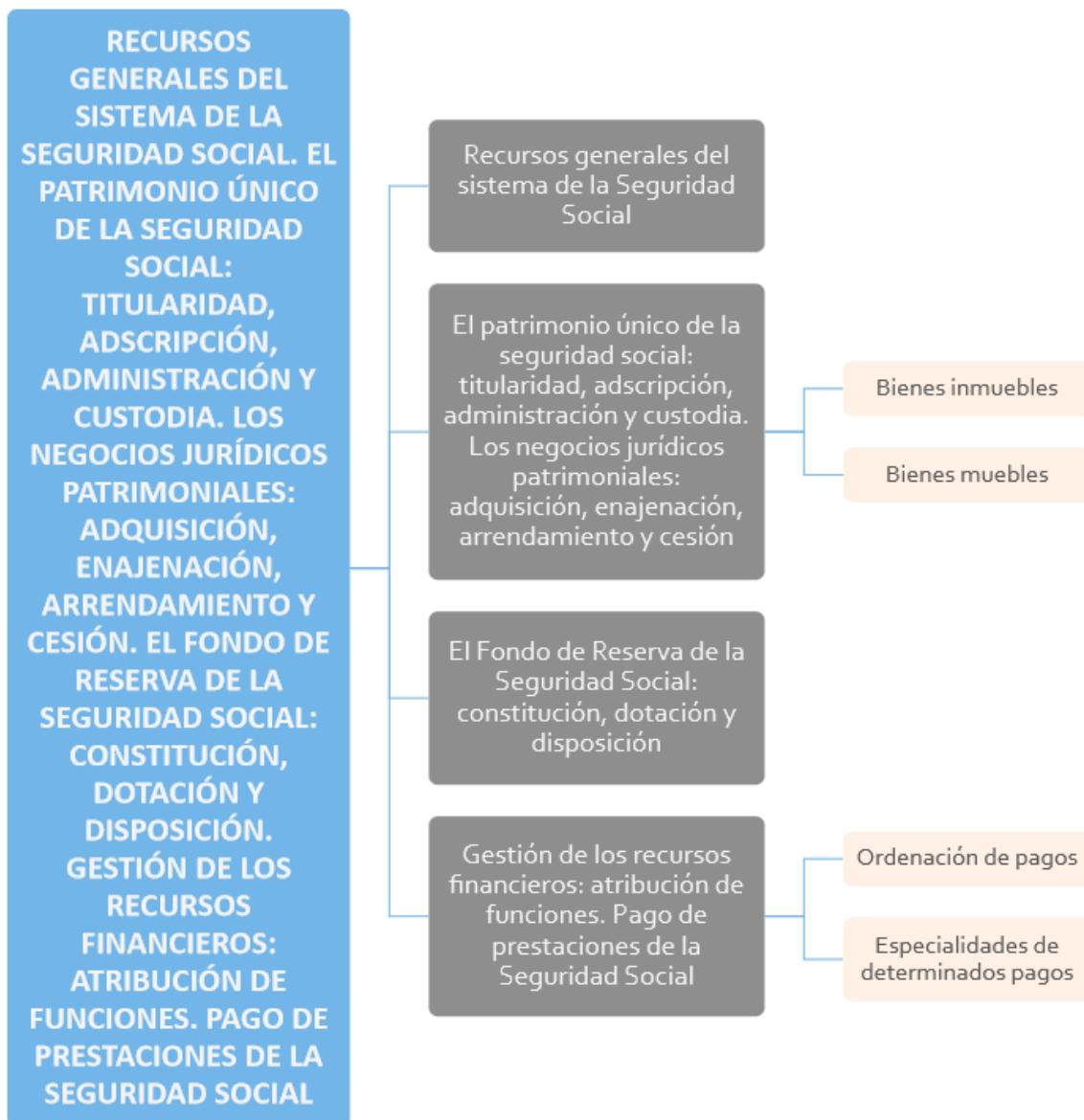
El Fondo de Reserva de la Seguridad Social es otro pilar fundamental, constituido para garantizar el pago de las prestaciones en situaciones de déficit. Este fondo se nutre de los excedentes de las cotizaciones sociales y su disposición está estrictamente regulada para asegurar su disponibilidad en momentos de necesidad.

La gestión de los recursos financieros del sistema es una tarea compleja que incluye la atribución de funciones específicas a diferentes organismos, asegurando una administración eficiente y transparente. Esto permite que el pago de prestaciones de la Seguridad Social se realice de manera puntual y correcta, garantizando que los beneficiarios reciban el apoyo económico necesario sin interrupciones.

## Objetivos

- Proporcionar una comprensión completa de los recursos generales del sistema de la Seguridad Social y su importancia en la protección social.
- Describir la estructura y administración del patrimonio único de la Seguridad Social, así como los procesos involucrados en los negocios jurídicos patrimoniales.
- Explicar la constitución, dotación y disposición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y la gestión de los recursos financieros para asegurar el pago oportuno de las prestaciones.

## Mapa Conceptual





# 1. Recursos generales del sistema de la Seguridad Social

La **Seguridad Social española** utiliza un sistema mixto de financiación, obteniendo recursos de diversas fuentes para cumplir con sus obligaciones. Los recursos para la financiación de la Seguridad Social española están constituidos por:

- Las aportaciones progresivas del Estado, que se incluirán de manera permanente en sus Presupuestos Generales, así como las acordadas para necesidades especiales o que sean necesarias debido a circunstancias específicas.
- Las cuotas de las personas obligadas.
- Las cantidades recaudadas por recargos, sanciones u otras de naturaleza similar.
- Los frutos, rentas, intereses y cualquier otro producto de sus recursos patrimoniales.
- Cualesquiera otros ingresos, sin perjuicio de lo previsto en la disposición adicional vigésima segunda de esta Ley.

Sobre el contenido y características de cada fuente de recursos, se pueden hacer las siguientes precisiones:

El **recurso económico** más importante son las cotizaciones o cuotas a la Seguridad Social, que consisten en aportaciones económicas de los empresarios y los trabajadores, calculadas como un porcentaje de las retribuciones de los trabajadores.

Después de las cotizaciones de empresarios y trabajadores, las aportaciones del Estado son las más significativas para el sostenimiento de la Seguridad Social. Estas aportaciones del Estado provienen del esfuerzo tributario de los ciudadanos y reflejan los efectos del sistema fiscal en general. Así, si los impuestos logran redistribuir las rentas de los contribuyentes, la Seguridad Social también contribuye a esta redistribución al recibir y proporcionar prestaciones.

Otra característica de las aportaciones del Estado es su **carácter finalista**, es decir, no se destinan al pago de todas las obligaciones de la Seguridad Social, sino solo a financiar algunas de ellas, como la asistencia sanitaria, los complementos para mínimos de las pensiones y el presupuesto del Instituto de Mayores y Servicios Sociales.

**El volumen de recursos gestionados por la Seguridad Social** la convierte en un importante factor económico que influye en la competitividad, productividad, consumo e inflación.

En cuanto a los recargos, sanciones y otras fuentes similares, se refiere a los ingresos obtenidos por recargos de intereses de demora, aplicados por retrasos en el pago de deudas después del plazo reglamentario, y por sanciones aplicadas según la normativa vigente.

En cuanto a los frutos, rentas, intereses y otros productos de sus recursos patrimoniales, estos conceptos constituyen una fuente de financiación considerada marginal.

La referencia a "cualesquiera otros ingresos" se refiere al listado del Reglamento General de Recaudación, que no se pueden clasificar en apartados anteriores (como aportaciones del Estado, cuotas de la Seguridad Social, etc.).

La **LGSS** especifica que no se considerarán recursos de la Seguridad Social aquellos ingresos derivados de determinadas atenciones, prestaciones y servicios, tales como ingresos por la prestación de asistencia sanitaria en ciertas circunstancias, venta de ciertos materiales, convenios, ayudas o donaciones, etc.

El **análisis de las normas** que determinan la financiación del presupuesto de gastos del sistema de la Seguridad Social permite hacer las siguientes consideraciones:

El **"nivel contributivo" de protección**, que incluye las prestaciones económicas de los diferentes regímenes de la Seguridad Social y las derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como los gastos de gestión y funcionamiento de los servicios relacionados con afiliación, recaudación y gestión económico-financiera y patrimonial, se financiará principalmente con las cuotas, recargos y sanciones, frutos, rentas e intereses de sus recursos patrimoniales y otros ingresos, complementándose, si es necesario, con las aportaciones específicas del Estado.