

BLOQUE TEMÁTICO TERCERO

EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1º) EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA

1. CONCEPTO Y FINES DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

Concepto.- En una primera aproximación podría conceptuarse el Derecho de la Seguridad Social como un conjunto de normas, procedimientos y técnicas que, procedentes de campos distintos del derecho privado (seguro, privado, seguro social, Mutualidad, etc.), pasan a configurarse como instituciones propias y específicas de derecho público y a regularse por normas de carácter internacional y transnacional y también por las especificaciones de cada sistema nacional.

Finalidad.- Tiene por finalidad abordar la cobertura y protección de determinadas necesidades sociales que aparecen comprendidas en su campo y que constituyen como resultante histórico una de las parcelas más importantes del moderno Estado del bienestar.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA:

A. Antecedentes:

En el Derecho español, la evolución histórica fue la normal y general, desde una actividad de asistencia privada a una de asistencia social; desde la previsión privada a la previsión social. El inicio de la estructuración de la previsión social, como conjunto de seguros sociales, se efectúa al empezar el siglo XX, siguiendo la orientación alemana de Bismarck.

A la iniciativa del ministro de Gobernación Eduardo Dato se debe la primera Ley de accidentes de trabajo en la industria, de 30 de enero de 1900, y su reglamento de 28 de julio de 1900. Se basa esta Ley en la idea de responsabilidad privada, de la empresa, de las resultas del accidente de trabajo, y permite (de modo voluntario) el aseguramiento del riesgo, al modo del seguro privado, en cuyo caso la responsabilidad pasa de la empresa al ente asegurador. La responsabilidad de la empresa se estima objetiva, o por riesgo profesional. La etapa de los seguros sociales que abarca desde 1900 hasta 1963, aun a través de regímenes políticos diversos.

Fue el resultado del intervencionismo del Estado creando con la Ley de 27 de febrero de 1908 el Instituto Nacional de Previsión (INP), en principio para fomentar la previsión popular; después, para gestionar directamente el sistema de seguros sociales, y posteriormente, el sistema de Seguridad Social. Este Instituto ha sido el organismo vivo que ha gestionado y desarrollado toda la acción jurídica aseguradora en España, tanto en un sistema de previsión social, como en el posterior sistema de Seguridad Social: la entidad gestora por antonomasia.

De los debates doctrinales de los reformistas sociales, y de las Conferencias de seguros sociales de 1917 y de 1922, donde se empezó a hablar del seguro de vejez y de un seguro de enfermedad. Durante esta etapa inicial se trata de fomentar seguros sociales, todavía de base voluntaria, pero subvencionadas por el Estado (libertad subsidiaria). Se distingue así los seguros sociales que cubren riesgos profesionales (ley de accidentes de trabajo de 1900 que muy pronto según la jurisprudencia incluye la enfermedad profesional), de los que cubren riesgos comunes, como la Vejez en 1909.

En 1919 (decreto de 15 de octubre) el Seguro de Accidentes de Trabajo se constituyó como forzoso (obligatorio) para los accidentes del mar.

Este mismo año se modificó el régimen de libertad subsidiaria establecido por la Ley creadora del Instituto Nacional de Previsión, en cuanto a protección de vejez, y el Decreto de 11 de marzo de 1919 dio lugar al régimen llamado del «Retiro Obrero»; el Reglamento para su aplicación es de 21 de enero de 1921. Este régimen era obligatorio (Decreto de 24-7-1921).

La Constitución republicana de 1931 reconoce los derechos de los trabajadores a los seguros sociales y en especial al seguro de enfermedad, que no existía todavía, y traza todo un programa de intervención del Estado para crear un Estado social de derecho, lo que va a suponer un fuerte impulso político e ideológico a favor de la protección de los trabajadores y de la modernización del país. Así se crea en 1931 un seguro de maternidad y la Caja nacional de paro forzoso.

Desde 1932, el Seguro de Accidentes de Trabajo se hace obligatorio, de modo general: se recogen las orientaciones de los Convenios de la OIT de 1921 y 1925, y nace el Decreto Ley de 8 de octubre de 1932. Con la obligatoriedad, el sistema que era iusprivatista se dirige hacia la responsabilidad pública, quedando a mitad del camino entre ambos criterios.

Estos son los fundamentales logros anteriores a la guerra española de 1936-1939. Con la llegada del franquismo y alumbrado el nuevo Estado español, el Fuero del Trabajo (Ley Fundamental) de 9 de marzo de 1938, en su Declaración X, manifiesta la finalidad y propósito de incrementar los seguros sociales, hacia la implantación de un seguro total.

El conjunto de seguros sociales se hace más complejo y completo a lo largo de los años, hasta la década de los sesenta, en que aparece el verdadero sistema de Seguridad Social.

Destacan como normas de este período: la Ley de 18 de julio de 1938, sobre Protección Familiar; la Ley de 1 de septiembre de 1939, sobre Seguro de Vejez; la Ley de 14 de diciembre de 1942, sobre Seguro Obligatorio de Enfermedad; en 1946 se modifica el régimen familiar, creando el «plus familiar»; el 18 de abril de 1947 y 18 de junio de 1947, se organiza y regula el «Seguro obligatorio de vejez e invalidez» (SOVI); en 1947 y 1949 se regula la enfermedad profesional; desde 1946 se organizan y funcionan las Mutualidades Laborales, para la gestión y administración de los seguros sociales, junto al Instituto Nacional de Previsión (INP); desde 22 de junio de 1956, nuevo texto de la Ley y Reglamento de Accidentes de Trabajo; en 1961 se instaura el Seguro de Desempleo.

En esta etapa se empieza ya a producir la expansión de los seguros sociales a nuevos colectivos y actividades, que acentúan todavía más la fragmentación del sistema, pues al régimen de los trabajadores por cuenta ajena se venían a añadir los trabajadores de la agricultura (ley de 1943), de la marina (ley de 1941), el seguro escolar de los estudiantes (ley de 1953) y el servicio doméstico (ley de 1944).

El 21 de junio de 1972 se publica la Ley sobre Financiación y Perfeccionamiento de la Seguridad Social, esta ley ordenó al Gobierno elaborar un texto refundido que se plasmó en la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), de 30 de mayo de 1974. Ley preconstitucional.

Se tuvo que esperar al año 1986 con el Gobierno Socialista para dar respuesta al derecho a la sanidad que manifiesta la Constitución de 1978, así el 25 de abril de 1986 se publica la Ley 14/1986, Ley General de Sanidad.

La publicación y racionalización de la gestión de la Seguridad Social no se alcanza hasta el RDLGI 36/1978, que sustituye al histórico INP, entidades gestoras de los seguros sociales, y a las Mutualidades laborales por nuevos organismos de gestión como son el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Instituto Nacional de la salud (INSALUD), Instituto nacional de Servicios Sociales (INSERSO) y se crea también aun cuando no fuera entidad gestora estricta de la Seguridad Social sino del Estado, el Instituto Nacional de Empleo (INEM) y el INAS (Instituto Nacional de Asistencia Social). También es organismo gestor el Instituto Social de la Marina (ISM) y como servicio común la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

B. La seguridad social en la constitución española de 1978 y su desarrollo posterior:

La aprobación de la Constitución de 1978 supone un cambio decisivo en la evolución histórica de la Seguridad Social. El marco constitucional reconoce un régimen público de Seguridad Social que si bien en parte, mantiene el modelo de Seguridad Social de tipo contributivo, de otra introduce conceptos nuevos, como asistencial o no contributivo. Todo ello se sitúa dentro de los principios rectores de política económica y social.

A pesar que es un concepto introducido por la Constitución de 1978 “la Seguridad Social de tipo no contributivo” se tuvo que esperar al 20 de diciembre de 1990 con el Gobierno Socialista para que se publicará la Ley 26/1990, por la que se establece en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, se universaliza la Seguridad Social española. Esta Ley ordenó al Gobierno elaborar un texto refundido que se plasmó en el Real Decreto Legislativo 1/1994 de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), que constituye, en la actualidad, la pieza clave de nuestro sistema.

Dentro de la nueva organización descentralizada del Estado los Arts. 149 y 148 de la Constitución otorgan a las Comunidades Autónomas competencias ejecutivas y algunas competencias propias en los niveles de la Asistencia Social (heredada de la antigua beneficencia) y de Sanidad e higiene y servicios sociales.

3. LAS FUENTES DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

El Derecho de la Seguridad Social es un ordenamiento complejo que presenta un cuadro de fuentes más de Derecho Público que de Derecho Privado. A diferencia del Derecho laboral en que los privados pueden ser creadores de normas mediante la negociación colectiva, el Derecho de la Seguridad Social es más imperativo, de orden público (“régimen público”, Art.41 CE). Solo en los niveles complementarios juegan la autonomía individual y colectiva.

Las fuentes más importantes de la Seguridad Social son las siguientes:

- a) **Los convenios internacionales**, los tratados internacionales ratificados por España, que se incorporan al ordenamiento interno, los Pactos de derechos económicos, sociales y culturales, etc., según el Art. 10.2 de la Constitución. Dentro de este apartado hay que destacar también **las normas trasnacionales**, esto es el Derecho Comunitario de la Seguridad Social, cuyos Reglamentos son directamente aplicables. Las Directivas en materia de Seguridad Social son importantes en algunos principios (igualdad de trato, sucesión de empresa, y garantías frente a insolvencia del empresario).
- b) **La Constitución española** y los preceptos en ella contenidos sobre Seguridad Social (Arts. 39, 40, 25.2, 149.1.17, 129.1, pero especialmente el Art.41).
- c) **Las normas con rango de Ley** (Leyes, Decretos Legislativos, Decretos-Leyes) y los Reglamentos generales y específicos de desarrollo. Aquí hay normas específicas de seguridad Social y otras normas que contiene preceptos de S.S.

A) Normas internacionales:

Desde el surgimiento de los seguros sociales apareció ya muy pronto un Derecho Internacional de la seguridad Social para incentivar el desarrollo y expansión de los seguros sociales en los distintos países y para abordar los problemas de la emigración. La labor de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) se ha traducido en una serie de convenios muy importantes en materia de Seguridad Social: sobre accidentes de trabajo, sobre el seguro de enfermedad, sobre la protección de emigrantes, sobre desempleo, sobre normas mínimas, sobre protección de la maternidad, sobre conservación de derechos en Seguridad Social. Sobre readaptación de minusválidos, etc.

Las recomendaciones de la OIT también son numerosas.

Para proteger a los emigrantes se estipularon de un lado convenios y recomendaciones internacionales en el ámbito de la OIT y también convenios bilaterales o multilaterales entre Estados, entre ellos el Convenio Europeo de Seguridad Social. Se trata de que los emigrantes no queden en situación desventajosa de protección social cuando se desplazan a trabajar a otros países. De ahí que los principios y objetivos de los convenios bilaterales o multilaterales sean los siguientes:

- ◆ Igualdad de trato.
- ◆ Totalización de los periodos de cotización en los distintos países.
- ◆ Normas de proporcionalidad o prorrateo de las distintas prestaciones económicas en función de las cotizaciones efectuadas.
- ◆ Transferencia de las pensiones y prestaciones económicas cuando fijen su residencia en otro país.

En esta línea se sitúa el convenio nº 48 de la OIT sobre organización de un régimen internacional para la conservación de los derechos de la Seguridad Social en Invalidez, Jubilación, Muerte y Supervivencia.

B) Derecho Comunitario y seguridad Social:

El Derecho Comunitario Europeo constituido por el Tratado de Roma, el Tratado de Maastricht, hasta llegar al actual el Tratado de Lisboa y los Reglamentos, Directivas y Recomendaciones.

Los Tratados, los Reglamentos y las Directivas que los desarrollan tiene eficacia directa en el ordenamiento jurídico interno español. También las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de las Comunidades europeas tienen primacía sobre el Derecho interno.

Al servicio de la coordinación se sitúan los Reglamentos, que obligan como auténticas leyes. Los Reglamentos comunitarios, se ocupan, no ya de unificar los regímenes de Seguridad Social, sino de que estos no sean un obstáculo a libre circulación (principio comunitario). Se trata de evitar que los trabajadores comunitarios no se encuentren en su protección social en una situación perjudicial o desventajosa por haber trabajado en más de un país miembro de la CEE. Estos Reglamentos se aplican a trabajadores por cuenta ajena y a trabajadores por cuenta propia, y a sus familiares que se desplacen en el seno de los países de la Unión Europea o aunque éstos últimos (los familiares) se queden en su país de residencia.

Los principios en que se basan los Reglamentos comunitarios son los siguientes:

- ◆ Principio de igualdad de trato y no discriminación por razón de la nacionalidad y residencia. (Art. 48.2 del Tratado de Roma).
- ◆ Principio de totalización de los periodos de cotización cubiertos en distintos Estados miembros a efectos de nacimiento y conservación de los derechos a las prestaciones y del cálculo de las mismas (Art. 51 del Tratado).
- ◆ Principio de prorrateo (prorrata temporis) (Art. 46 del Reglamento 1408/1971).
- ◆ Principio de exportación de prestaciones a otros países donde el beneficiario decida fijar su residencia.
- ◆ Principio de pensión única y reglas “anticúmulo”. Se trata de someter las prestaciones a una única gestión -normalmente la ley del lugar de trabajo, donde se cotiza, aunque resida en otro país-. Admite ciertas excepciones (funcionarios, desplazados, transportistas, etc.).

Estos principios supone una aplicación de la ***regla general de la “indiferencia tópica”*** o del lugar, según la cual los hechos causados acaecidos en un país miembro se consideran como causados en el Estado competente (incluso a efectos de accidente *in itinere*). En enfermedad profesional también se aplica la legislación del último Estado aunque se hubiera contraído en otro anteriormente. La indiferencia tópica juega también para las prestaciones familiares. Donde se presta el trabajo se abona las citadas prestaciones, aunque los familiares residan en el Estado de origen o residencia del trabajador emigrante con el límite de la prohibición de acumulación de dos prestaciones.

Con respecto al **Principio de totalización** de los periodos de cotización cubiertos en distintos Estados miembros no significa que se transfieran las cotizaciones efectuadas en otro país. Es una ficción y de ahí que las pensiones (Jubilación, Invalidez, muerte y Supervivencia) se calculen de esta manera.

La totalidad es aplicable tanto para la adquisición del derecho como para el mantenimiento y la recuperación de la relación de Seguridad Social, en un régimen o en diversos regímenes. Juega también para carencias cualificadas y para poder mantener el alta mediante convenio especial.

Cuando un trabajador ha trabajado en más de un Estado comunitario, cada uno de ellos debe reconocer el derecho y determinar la cuantía. Puede tener derecho a la prestación con las solas cotizaciones de un Estado o necesitar la suma (totalizar) las de los demás Estados en que haya trabajado, siempre que no se superpongan. Si es necesario totalizar, se suman los periodos, se prorratea proporcionalmente entre los diversos Estados y cada uno paga su parte.

Cuando se reúnan las condiciones requeridas por la legislación de un Estado miembro para tener derecho a las prestaciones de vejez o muerte y supervivencia, sin necesidad de totalización, el Estado competente calculará primero con arreglo a Derecho interno y en segundo lugar determinará la cuantía teórica como si los periodos cotizados en los otros países lo fueran en el propio y determinará el importe prorrateado la cuantía teórica. El interesado tendrá derecho a la prestación más elevada (la calculada sólo por el Derecho interno o comparando con la teórica).

En cuanto al **principio de antiacumulación** se trata de la prohibición de acumular más de una prestación de la misma naturaleza por un mismo período de seguro obligatorio. Las pensiones de Jubilación e Invalidez se entienden de la misma naturaleza.

El **principio de exportación de las prestaciones** se da en las prestaciones contributivas, incluso en las médicas y farmacéuticas. Las prestaciones no contributivas y prestaciones similares (**por ejemplo:** subsidios de subsistencia para minusválidos) están sujetas a coordinación por considerarse prestaciones de Seguridad y no Asistencia Social, no son exportables y cabe exigir la residencia para disfrutar de las mismas en el país en que se soliciten. Con ello se dificulta que los beneficiarios cambien de país con la única finalidad de acceder a las prestaciones e incluso procedan a su exportación, esto es el llamado **“turismo social”**.

El acceso a las prestaciones de desempleo en otro país con cómputo recíproco exige tener un mínimo de cotización en el mismo. La exportación de la prestación de desempleo se encuentra limitado a un período de 3 meses y sólo para buscar empleo, bajo control de las Oficinas de Empleo del país de origen y del país a donde se exporta (Art. 69 del Reglamento 1247/1952).

C) La Constitución y la Seguridad Social:

c1) Preceptos Constitucionales: La Seguridad Social tiene como punto central de las fuentes que la regulan la Constitución española donde se contemplan diversos artículos referidos a ella: el Art.25, el 39 y ss., el 129.

Pero sobre todo, la clave se encuentra en el **Art.41**, que establece lo siguiente:

“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 el caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

En su tenor literal se distinguen tres niveles: el contributivo, el asistencial o no contributivo, y el complementario.

Otros preceptos de la Constitución también aluden a derechos, prestaciones o servicios:

- ✓ Protección familiar (Art.39).
- ✓ Protección de la emigración (Art.42).
- ✓ Asistencia sanitaria bajo la protección de la salud (Art.43).

- ✓ Minusválidos (Art.49).
- ✓ Pensiones en tercera edad (Art.50).
- ✓ Servicios sociales (Art.50).
- ✓ Participación de los interesados en la Seguridad Social (Art.129).

c2) Distribución de competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas:

Los artículos 149 y 148 indican esa distribución competencial entre el estado y las Comunidades Autónomas. El Art.149 señala las competencia que tiene el Estado y el 148 señala las competencias que podrá tener las Comunidades Autónomas.

Con respecto al tema de la Seguridad Social la Constitución Española establece:

El Art. 149.1º-establece que es competencia exclusiva del Estado:

- ◆ La legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social (Art.149.1º-17).
- ◆ La sanidad y las bases y coordinación general de la sanidad y la legislación de productos farmacéuticos (Art.149.1º-16).
- ◆ La legislación mercantil, formando parte de ella la del seguro privado (Art.149.1º-6).
- ◆ Las bases de la ordenación del crédito, banca y seguros (Art.149.1º-11).

En cambio, es competencia de las Comunidades Autónomas:

- ◆ La ejecución de los servicios de la Seguridad Social (Art.149.1º-17).
- ◆ La asistencia social (Art.148.1º-20).
- ◆ La sanidad e higiene (Art.148.1º-21).

En cuanto al concepto “**legislación básica**”, ha experimentado una cierta evolución en la interpretación de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, ¿Qué se debe entender como básico?. Como dice la STC 69/1988 de 19 de abril y 248/1988 procede exigir con mayor rigor la condición de formal de que la norma básica venga incluida en una ley, que designe expresamente su carácter de básica, o esté dotada de una estructura de la cual se infiera ese carácter con naturalidad, debiendo también cumplirse esa condición en el supuesto excepcional de que la norma básica se introduzca por Reglamento.

En Seguridad Social podrán entenderse como básicas las materias siguientes:

- ◆ Reglas de acceso al sistema y permanencia en el mismo (campo de aplicación).
- ◆ Requisitos, cuantía y alcance de las prestaciones (sobre todo en las contributivas), acción protectora y régimen jurídico de las prestaciones.
- ◆ Obligaciones generales.

No sería aceptable desde este punto de vista que una misma actividad profesional diese lugar a la inclusión en regímenes diferentes según la Comunidad Autónoma en que se ejerza. Lo mismo cabe decir respecto de los actos de encuadramiento (inscripción de empresas, altas y bajas) y las obligaciones del empresario (sobre todo la cotización), los requisitos de acceso a las prestaciones y su régimen jurídico.

En cuanto al concepto “**régimen económico**”, tampoco hay una precisión clara en el ordenamiento constitucional. Cabría acudir al concepto amplio que establece LGSS y que comprendería la determinación de los recursos (cuotas, presupuestos del Estado, etc.), su distribución territorial y funcional y el gasto.

Sobre su alcance se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en varias sentencias. Según la STC 124/1989, en materia de régimen económico la financiación y el gasto es competencia del Estado en todos sus aspectos, incluso en aspectos puramente ejecutivos, que en el caso de la materia económica no podrían desligarse de los económicos puros para salvaguardar los principios de unidad y solidaridad del sistema financiero.

Por su parte, la STC 146/1992 de 16 de octubre se refiere también a la gestión del régimen económico y no admite que la Comunidad Autónoma pueda establecer bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social por formar parte del régimen económico.

También es competencia del Estado la potestad sancionadora sobre las materias que guarden relación con el régimen económico (ilícitos, infracciones, sanciones) que se consideran más como técnica de control que como ejecución (STC 195/1996 de 28 de diciembre).

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS): El Real Decreto (RD 1314/1984) establece como competencias de la Tesorería:

- ◆ La unidad patrimonial y presupuestaria de la Seguridad Social.
- ◆ La gestión y control de las cotizaciones, la ejecución y gestión y la recaudación de cuotas de Seguridad Social y otros recursos (desempleo, FOGASA, cuota de formación profesional).
- ◆ La ordenación de pagos y la distribución en el tiempo y en el territorio de las disponibilidades financieras.
- ◆ La custodia patrimonial.
- ◆ Los movimientos de fondos, y autorización de aperturas de cuentas.
- ◆ La elaboración de presupuestos.
- ◆ El aplazamiento y fraccionamientos de cuotas.

D) La Ley General de Seguridad Social. Ley y potestad reglamentaria:

d.) Normas con rango de ley: Las leyes son las fuentes más importantes que regulan la Seguridad Social. No obstante, en esta materia tan cambiante el Reglamento tiene mucha relevancia. Tanto en el régimen general como en los regímenes especiales.

La Seguridad Social, salvo la de los penados regulada en parte por la Ley general penitenciaria, no requiere ley orgánica, sino solamente ley ordinaria. Y así se elaboraron las leyes 26/1985, 26/1990 reguladoras de aspectos generales o algunas específicas como LISMI de 1982 o la Ley general de sanidad 14/1986 o el desempleo por la Ley 31/1984, o las 22/1992 y 22/1993.

La complejidad normativa del sistema de la Seguridad Social se ha producido en las últimas décadas en gran parte porque las normas han ido apareciendo aluvionalmente por oleadas (“en cascada” dicen algunos autores) depositándose sobre un substrato regulador preexistente y con líneas de tendencia que se caracterizan por una cierta dispersión y por la regulación frecuente de Seguridad Social en otras normas no específicas (Cooperativas, Deporte, Incompatibilidades, etc.).

Todo ello llevó al legislador a elaborar un texto refundido cuyo objetivo es refundir las normas anteriores y posteriores a la Constitución, propias y específicas de Seguridad Social, con otras que regulan temas de Seguridad Social en un texto lo más completo posible, un cierto código de la Seguridad Social, varias veces prometido y nunca llevado a cabo desde el texto refundido de 1974. **En desarrollo de esta previsión se aprobó el RD. Legislativo 1/1994 de 20 de junio (LGSS)** que en un amplio articulado (234 artículos, 27 disposiciones adicionales, 15 disposiciones transitorias y 7 finales con una disposición derogatoria) procede a refundir la Ley General de Seguridad Social de 1974 con leyes más importantes posteriores. La ley ha sido desarrollada, a su vez, por nuevos reglamentos generales y específicos. Ha sido modificada por leyes posteriores: la Ley 42/1994, la Ley 13/1996, Ley 24/1997, Ley 36/1999, Ley 39/1999, Ley, Ley 12/2001(de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo), Ley 45/2002(de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo), Ley 22/2003(Concursal),Ley 28/2003(reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social). LO 1/2004 de 28 de diciembre(medidas de Protección contra la Violencia de Género). Ley 20/2007(Estatuto del trabajador autónomo), etc.

La normativa de Seguridad Social se sigue completando con la aparición frecuente de preceptos de Seguridad Social en las Leyes de Presupuesto o leyes de acompañamiento. Estas leyes siguen siendo algo frecuente y actúan como “leyes escoba” produciendo retoques continuos en normas recién aprobadas. También es frecuente el fenómeno de corrección de tendencias jurisprudenciales.

Hay que tener en cuenta que **las normas laborales contienen también preceptos de Seguridad Social** (Estatuto de los Trabajadores de 1995, Ley de Procedimiento Laboral de 1995, Ley de Empresas de Trabajo Temporal de 1994, Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 y leyes 63 y 64/1997 que aprueba la nueva reforma laboral, etc.).

Cabe utilizar el Decreto-ley por razones de urgencia y necesidad. Así ha ocurrido con varios Reales Decretos Leyes en los años ochenta refundido en la LGSS de 1994 o el RD-ley 10/1996 de 17 junio de nuevas formas de gestión del INSALUD cuyo carácter urgente es discutible. También el RD-ley 9/1997, sustituido por la ley 64/1998, establece bonificaciones de cotización para los programas de fomento del empleo y el RD-ley 5/1998 sobre jubilación anticipada en ciertos supuestos de pluriactividad, etc.

d₂) Los reglamentos generales de prestaciones y los reglamentos específicos de cada prestación: En este tema hay que tener en cuenta que la Seguridad Social es una de las materias donde más necesario se hace el desarrollo reglamentario de la ley, tal como afirma la jurisprudencia del Tribunal Supremo, por tratarse de una materia muy específica, cambiante y compleja.

d₃) Las normas que regulan los regímenes especiales:

- ◆ A todas estas normas hay que añadir las que mediante ley y reglamentos regulan los regímenes especiales, respecto de los que la **LGSS distingue (Art.10) los que han de regularse por ley y los que pueden regularse por Reglamento.**
- ◆ **Como fuentes complementarias en el nivel privado** hay que tener en cuenta también, finalmente, **la cláusula de Seguridad Social establecidas mediante la negociación colectivas cuando establezca mejora de prestaciones (Art.191 LGSS). O la suscripción de pólizas de seguro a favor de los trabajadores** (vida, incapacidad, muerte, etc.) Sobre la interpretación de estas pólizas es competente la jurisdicción social y los conceptos de la normativa de Seguridad Social se consideran a veces supletorios para rellenar lagunas.

4. EL ÁMBITO SUBJETIVO DEL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL:

Si bien los seguros sociales surgieron para atender los problemas de la clase obrera, muy pronto se convirtió en una técnica para atender la cobertura de las necesidades de cualquier colectivo profesional que se dedicara a una actividad como medio fundamental de vida. Pasa entonces a ser una Seguridad Social de tipo profesional que utiliza fundamentalmente las técnicas del seguro y, por tanto, de base contributiva.

En este sentido el campo de aplicación de la Seguridad Social se ha ido deslaboralizando. Si bien la figura central sigue siendo el trabajador por cuenta ajena en el régimen general o en los especiales, sin embargo, ha ido incorporando a su campo de aplicación nuevos sujetos que desarrollan su actividad, no ya bajo la figura de un contrato de trabajo, sino mediante otras relaciones jurídicas. A estos trabajadores se les denomina asimilados.

Además, la tendencia a ir más allá de la figura del trabajador por cuenta ajena como centro neurálgico del campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social ha dado lugar a la creación de regímenes especiales para sectores de actividad específicos, o para figuras ajenas al campo laboral (autónomos, funcionarios, etc.) que han acentuado la tendencia expansiva de la Seguridad Social.

Junto a la tendencia expansiva de la Seguridad Social y la deslaboralización, notas que se dan sin alterar el modelo contributivo profesional a que se refiere el Art.41 de la Constitución, **se ha desarrollado recientemente el segundo escalón de la Seguridad Social, el no contributivo**, que ha venido a ampliar todavía más el campo de los posibles sujetos comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

En efecto, la ley 26/1990 de prestaciones no contributivas (LPNC) amplió el campo de los sujetos de la Seguridad Social y modificó las normas generales del sistema de la Seguridad Social. El Art.7 de la LGSS habla de las personas comprendidas en el campo de aplicación Seguridad Social “bien por realizar una actividad profesional, bien por cumplir los requisitos exigidos en la modalidad no contributiva” y declara incluido dentro del sistema de la Seguridad Social. “a efectos de las prestaciones de modalidad no contributiva, a todos los españoles residentes en territorio nacional”. El título jurídico por el que se produce la inclusión no es realizar una actividad profesional, sino carecer de rentas, ser ciudadano español residente, pero solo respecto de las prestaciones establecidas, Asistencia sanitaria, Jubilación, Hijos a cargo, de la Ley 26/1990.

A. Criterios personales y territoriales:

El Art. 7 de la LGSS exige **criterios profesionales** para determinar la inclusión en el sistema de la Seguridad Social, **pero también criterios de nacionalidad y territorialidad.**

a) *Trabajadores españoles residentes en España:*

El Art. 7 LGSS se refiere a los trabajadores españoles al decir que están comprendidos en el sistema de la Seguridad Social todos los españoles que residan y ejerzan normalmente su actividad en territorio nacional.

El mismo artículo establece a su vez que a efectos de las prestaciones de modalidad no contributiva estarán incluidos los españoles residentes en territorio nacional.

b) *Trabajadores españoles en el extranjero:*

En cuanto a los españoles no residentes en territorio nacional, de acuerdo con el Art. 7 LGSS **están excluidos como regla general de la Seguridad Social española por aplicarse el principio de territorialidad.** No obstante, hay que mencionar una serie de excepciones y tener en cuenta si son desplazados o emigrantes.

➤ En cuanto a los desplazados:

- ◆ ***Trabajador español enviado en misión por motivos de trabajo por su empresa en desplazamiento temporal a un centro de trabajo en el extranjero:*** mantiene la relación jurídica de Seguridad Social en España. En países comunitarios se entiende desplazado hasta 12 meses prorrogable por otros 12, conservando el alta en su país de residencia.
- ◆ ***Españoles en viajes de turismo al extranjero:*** mantiene la relación y la Seguridad Social Española se hace cargo de ciertas prestaciones que puedan sobrevenir, bien a través de la cartilla de desplazamiento, bien cuando se trata de urgencia vital.

➤ En cuanto a los españoles emigrantes:

- ◆ ***Trabajador emigrante a país comunitario:*** aplicación de los Reglamentos comunitarios.
- ◆ ***Trabajador emigrante por cuenta ajena o por cuenta propia residente en el extranjero en países no comunitarios.*** La disposición adicional 1ª de la LGSS confía la protección a los convenios de Seguridad Social. En su defecto, se procurará extender la Seguridad Social española.

En este caso los accidentes o las enfermedades que se produzcan en el viaje de emigración asistida o en los desplazamientos temporales a España se consideran accidentes de trabajo “in itinere” y los protege la Seguridad Social española, de no hacerse cargo la extranjera (disposición adicional 1ª y 2ª de la LGSS).

Una vez se encuentre legalmente en el país de acogida, se le aplica la Seguridad Social propia de ese país.

◆ **Trabajador emigrante que vuelve a España:**

- **Si se trata de vuelta por cortos periodos de tiempo**, tiene derecho a protección de asistencia sanitaria mientras se encuentren en España.
- **Si es retorno definitivo**, puede ser titulares, en su caso, de prestaciones de desempleo, si reúnen los requisitos de la LGSS.

Si es ya pensionista del país donde ha estado trabajando como emigrante y no tiene cubierta la asistencia sanitaria, puede celebrar convenio especial con la Seguridad Social para tener derecho a ella.

En caso de los pensionistas sometidos a normativa comunitaria hay que tener en cuenta el principio de exportación de las prestaciones.

- ◆ **Empleado o funcionario de organizaciones internacionales, aunque éstas tengan su sede en España (Por ejemplo, la Organización Mundial de Turismo)**, es una situación en la que puede mantener la vinculación con la Seguridad Social española mediante la celebración de un convenio especial, a menos que el sujeto opte por incorporarse a la del país de residencia, si es posible. Lo mismo pueden realizar los funcionarios o contratados al servicio de la Administración Pública en el extranjero (funcionarios del COI, etc.)
- ◆ **Si se integra en cuerpos de funcionarios de la Unión Europea (disposición adicional 5ª se la LGSS)**, puede suscribir convenio especial para seguir protegido por la Seguridad Social española para las prestaciones de Jubilación y Muerte y Supervivencia.

c) Los extranjeros y la protección de Seguridad Social:

Respecto a los extranjeros que se encuentren legalmente trabajando en España a efectos de las prestaciones contributivas, están equiparadas sin necesidad de convenios internacionales ni de reciprocidad siempre que se encuentren legalmente en España y realicen una actividad en territorio nacional de las que dan lugar al encuadramiento en la Seguridad Social.

Respecto a los extranjeros que se encuentren ilegalmente trabajando por cuenta ajena en España habrá que seguir estando al convenio nº 19 de la OIT, ratificado por España, que les otorgan protección en accidentes de trabajo y asistencia sanitaria..

Se equiparan también a los españoles los extranjeros que tengan el estatuto de refugiados y los apátridas.

Los trabajadores comunitarios que se encuentren legalmente en España además de que se encuentran equiparados plenamente a los españoles a efectos laborales y de Seguridad Social, se les aplican los Reglamentos comunitarios.

B. Criterios profesionales:

Los Arts. 7, 9, 10 y 11 de la LGSS delimitan el campo de aplicación de los sujetos incluidos dentro del sistema de la Seguridad Social distinguiendo dentro del mismo tres conceptos básicos:

- ◆ Régimen general.
- ◆ Regímenes especiales.
- ◆ Sistemas especiales.

El Art.7 de la LGSS **incluye dentro del el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social** a todos los españoles cualesquiera que sea su sexo, estado civil y profesión (No discriminación Art. 14 de la Constitución), que residan y ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos dentro de los apartados siguientes:

- ◆ Trabajadores por cuenta ajena en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos.
- ◆ Trabajadores por cuenta propia o autónomos, mayores de dieciocho años y que reúnan los requisitos que reglamentariamente se determinen.
- ◆ Socios trabajadores de Cooperativas de trabajo asociado.
- ◆ Estudiantes.
- ◆ Funcionarios públicos civiles y militares.

La inclusión en el sistema de la Seguridad Social puede tener lugar en el régimen general o en alguno de los regímenes especiales, o en los dos a la vez, si se trata de la realización de dos actividades que den lugar a la inclusión del sujeto en más de un régimen de la Seguridad Social (*pluriactividad*), bien simultáneamente, bien de modo sucesivo a lo largo de la vida profesional del trabajador. El trabajador puede también encontrarse en el régimen general cuando realiza dos o más actividades que den lugar a la inclusión todas ellas en el régimen general (*pluriempleo*).

La especialidad de los *regímenes especiales* radica en la existencia de una regulación propia y distinta para colectivos específicos en la acción protectora, en las prestaciones, organización y financiación separada. El criterio que preside la composición de los colectivos que los integran y la insolidaridad con que se organizan se traduce a veces en privilegios y otras veces en infraprotección

Para delimitar finalmente la LGSS en su Art.11 habla de *Sistemas especiales*. Se trata de peculiaridades que se establecen respecto a algunos regímenes y que no afectan a aspectos sustantivos o de contenido básico del régimen jurídico, sino a aspectos meramente formales como actos de encuadramiento, afiliación, formas de cotización o recaudación. De momento solo hay sistemas especiales en el régimen general.

LGSS de 1994 establece los *regímenes especiales* siguientes:

- ◆ Trabajadores agrarios, forestales o pecuarios.
- ◆ Trabajadores autónomos o por cuenta propia.
- ◆ Funcionarios civiles y militares.
- ◆ Trabajadores del mar.
- ◆ Empleados de hogar.
- ◆ Estudiantes.

Pese a que el Art. 10 de la LGSS contempla dentro del sistema de la Seguridad Social a los funcionarios públicos civiles y militares, su régimen jurídico de Seguridad Social esta fuera y se regula por normas propias, pese a que deben serle de aplicación algunos artículos de la propia LGSS de 1994 en virtud de la disposición adicional 8ª del mismo, constituyen todavía **regímenes especiales periféricos**, exteriores al sistema de la Seguridad Social y regulados por normas propias:

- ◆ Funcionarios civiles del Estado (MUFACE).
- ◆ Funcionario Militares (ISFAS).
- ◆ Funcionarios de la Administración de Justicia (Mutualidad General Judicial) (MUGEJU).

En caso de inclusión obligatoria en más de un régimen por la misma actividad se podrá opta.

El Pacto de Toledo de 1995 (Recomendación 6ª) se plantea como objetivo a medio plazo la reducción, de nuevo, del número de regímenes existentes a dos: trabajadores por cuenta ajena y asimilados, y autónomos.

C. Campo de aplicación del régimen general:

1) **Inclusiones:**

El Art. 7 de la LGSS establece que como regla general se encuentran incluidos dentro del sistema los trabajadores por cuenta ajena y asimilados, salvo que por razón de la actividad se encuentren incluidos en algún régimen especial.

➤ El Art. 97 de la LGSS, incluye dentro del concepto de trabajadores por cuenta ajena por asimilación las siguientes figuras:

a) Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de sociedades mercantiles

b) Personal de alta dirección. El problema de los administradores sociales y de los socios trabajadores de empresas capitalistas. En cuanto a este personal puede ser alto cargo sin más, o, a la vez, ser socio de sociedades capitalistas o de responsabilidad limitada. Puede ser también administrador, simultáneamente a trabajador común o especial de la empresa.

(a). Exclusión del sistema:

- ◆ Los socios que desempeñen pura y simplemente la función de consejeros en la empresa capitalistas. Aquí se situaría los consejeros pasivos o no internos (externos).

(b). Inclusión en el régimen general:

- ◆ El personal de alta dirección, con contrato laboral especial del Art. 2.1.a del ET, siempre que no pertenezcan al órgano de administración estaría en el régimen general.
- ◆ Los socios trabajadores de sociedades mercantiles capitalistas siempre que no formen parte del órgano de administración, ni tengan una participación directa o indirecta mayoritaria en el capital social, ni posean por cualquier otro medio un control efectivo de la sociedad.
- ◆ Los consejeros y administradores que formen parte de su órgano de administración, siempre que no posean **control efectivo** de ésta, estado incluidos en el régimen general pero sin protección por desempleo ni del FOGASA.

(c). Inclusión en el régimen de autónomos:

- ◆ Los que presten servicios retribuidos en sociedades mercantiles capitalistas cuando **formen parte del órgano de administración** si no son meramente pasivos (tareas consultivas o de asesoramiento), sino que lleven a cabo funciones de gerencia o administrativas, sean o no retribuidos por tal cargo, o perciban otra remuneración (por trabajar en otro puesto o como alto cargo).
- ◆ Los que presten servicios retribuidos por cuenta de la sociedad mercantil capitalista siempre que posean **control efectivo** de ésta, bien por participación directa o indirecta en el capital social o por cualquier otro medio.

c) Conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares (relación laboral especial, pero en el régimen general.

d) Laicos o seculares, que prestan servicios retribuidos en los establecimientos o dependencias eclesiásticas, así como aquellos cuya misión primordial consista en ayudar directamente en la práctica del culto en la medida en que se determine por acuerdo especial con la jerarquía católica, acuerdo que no se ha producido todavía.

e) Personas que presten servicios retribuidos en las entidades e instituciones de carácter benéfico-social.

f) Personal contratado al servicio de Notarias, Registros de la propiedad y demás oficinas o centros similares.

g) Altos cargos de naturaleza política y miembros de las Corporaciones locales con dedicación exclusiva que no sean funcionarios, y parlamentarios de los distintos Parlamentos que suscriban convenio especial.

- h) **Personal dependiente de las Administraciones públicas**, funcionarios o no funcionarios, que están incluidos dentro del régimen general y no en un régimen especial de funcionarios públicos de los existentes.
- i) **El Art. 97 de la LGSS faculta para integrar en el régimen general a otros colectivos.**

2) **Exclusiones:**

a) **Familiares del empresario:**

El Art.7 de la LGSS excluye a los familiares del empresario que convivan con él y estén a su cargo, y dependan económicamente, ya se trate de empresas familiares o no, con el mismo alcance y requisitos que lo hace el Art. 1 de ET respecto del concepto de trabajador por cuenta ajena.

- ◆ Es una presunción iuris tantum para cónyuge e hijos sometidos a patria potestad.
- ◆ Hasta el 2º grado de parentesco.

La exclusión parece referirse al concepto de trabajador por cuenta ajena del régimen general o de los especiales de que se trate, pero no parece impedir su consideración como trabajadores por cuenta propia o autónomos, en su caso por lo que puede considerarse, entonces, como una exclusión relativa.

b) **Trabajos marginales:**

Se excluye también del sistema de la Seguridad Social, en su conjunto, según el Art. 7.6 de la LGSS a aquellas personas cuyo trabajo en atención a su jornada y retribución se considere marginal y no constituya medio fundamental de vida.

La exclusión ha de realizarse por Decreto a petición de los Sindicatos mayoritarios o del Colegio Oficial correspondiente. (Sólo se utilizó en una ocasión en 1972)

Mientras tanto, los trabajos marginales no están excluidos, sino que constituyen un supuesto de trabajo a tiempo parcial, normal o reducido, si reúne las notas de laboralidad, tanto en el régimen general como especiales.

c) **Servicios amistosos, benévolo o de buena vecindad:**

Se excluye del campo de aplicación del régimen general de la Seguridad Social según el Art. 98 de la LGSS los sujetos que ocasionalmente lleven a cabo servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad. Se trata de un supuesto de exclusión de la relación laboral del Art. 1.3.d del ET. La ocasionalidad, brevedad y falta de habitualidad lleva a excluir a estos trabajos también del régimen especial de autónomos.

Los trabajos de voluntariado están excluidos y la ley del voluntariado social 6/1996 obliga a proteger a los voluntarios mediante póliza de seguro privado.

d) **Trabajos incluidos en regímenes especiales:**

Se encuentran excluidos del régimen general los trabajadores por cuenta ajena que por razón de su actividad estén incluidos en el régimen especial (Art. 98.b de la LGSS). Así ocurre con los trabajadores por cuenta ajena agrarios, del mar o mineros del carbón.

3) **Los sistemas especiales:**

Los sistemas especiales no tienen especialidades que afectan a aspectos sustantivos, sino solo peculiaridades en actos de encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación (Art. 11 de la LGSS) de sujetos incluidos en el régimen general, aunque no se excluye que puedan establecerse alguna vez para regímenes especiales.

Se declaran en vigor los sistemas existentes en virtud del RD 84/1996. Son los siguientes:

- ◆ Empresas de exhibición cinematográfica, salas de baile, discotecas y salas de fiesta.
- ◆ Manipuladores y empaquetados de tomate fresco por cosecheros exportadores.
- ◆ Manipuladores y envasados de frutas y hortalizas y conservas vegetales.

- ◆ Industria resinera.
- ◆ Servicios extraordinarios en la hostelería.
- ◆ Encuestadores de empresas de estudios de mercados y opinión pública.
- ◆ Trabajadores portuarios.

D. Campo de aplicación de los regímenes especiales:

En relación con los subsistemas hay que tener en cuenta la regulación específica de cada uno de ellos para acabar de perfilar el campo de encuadramiento de los sujetos del sistema de la Seguridad Social pues la carencia de algunos requisitos puede determinar su inclusión en el régimen general o en otro especial

5. EL PRINCIPIO DE LA GESTIÓN PÚBLICA:

1) La Gestión Pública:

La Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963, proclamó la gestión pública de la Seguridad Social; tan solo para ciertas contingencias, admitió la colaboración de Mutuas Patronales y empresas, manteniendo con las Mutuas una ya tradicional participación en la cobertura de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

La LSS de 1966 fue fiel a este principio de la publicación de la gestión de la Seguridad Social, e igualmente la LGSS de 1994, en su Art. 57 atribuyó a entes públicos la gestión del sistema.

El Art. 41 de la Constitución de 1978, como sabemos, ha venido a consagrar este principio, según el cual corresponde al Estado la gestión de la Seguridad Social.

2) Entes Gestores:

Establecida la premisa de que la gestión de la Seguridad Social debe ser asumida por los poderes públicos, el Art. 57 de la LGSS encomienda aquélla a las Entidades Gestoras, bajo la dirección, vigilancia y tutela de los distintos departamentos ministeriales.

Es decir, que no es el Estado quien asume directamente la gestión de la Seguridad Social a través de un Ministerio, sino que ésta ha sido encomendada a unas instituciones jurídico-públicas en pro de una mayor descentralización y flexibilidad en la gestión.

Así, el Art. 4 de la LGSS establece que “corresponde al Estado la ordenación, jurisdicción e inspección de la Seguridad Social”, subordinando de forma absoluta a los entes gestores a las normas, control económico e intervención emanados del Estado a través de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y Sanidad y Consumo.

3) Competencia estatal y comunidades autónomas:

Como ya se ha visto, el **Art. 149.1.17 del texto constitucional**, establece que 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”.

Por otra parte, el **Art. 148.1 apartados 20 y 21 de la CE** atribuye a las citadas Comunidades Autónomas la competencia en materia de Asistencia Social e Higiene respectivamente.

La combinación de ambos preceptos constitucionales ha determinado:

- ◆ La ejecución por parte de determinadas Comunidades Autónomas de los servicios de Seguridad Social regulados con carácter general por el Estado, fundamentalmente en materia de Asistencia Sanitaria (Servicio Canario de Salud, Instituto Catalán de la Salud, Servicio Valenciano de Salud, etc.) con facultad para dictar normas para su regulación y funcionamiento.
- ◆ La transferencia a las Comunidades Autónomas de las materias que la Constitución les ha atribuido y en concreto las de Sanidad e Higiene (Gabinetes de Seguridad e Higiene) y Asistencia Social.
- ◆ En todo caso, cuando se trate de prestaciones no contributivas, las Comunidades Autónomas tan solo tendrán competencia de ejecución y servicios atribuidas al INSERSO (disposición adicional 18ª. 1 de la LGSS)

6. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

1) Estructura actual:

El Capítulo VII del Título Primero de la LGSS, bajo el epígrafe “Gestión de la Seguridad Social”, enmarca la estructura actual de la gestión de la Seguridad Social en nuestro país y que se configura básicamente, como apuntan sus distintas secciones con las Entidades Gestoras, los Servicios Comunes y las Entidades Colaboradoras.

a) Las Entidades Gestoras:

La estructura de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social arranca del RDL 36/1978, que suprimió el antiguo Instituto Nacional de Previsión (INP) y LAS Mutualidades Laborales, así como numerosos servicios comunes. En lugar de los organismos extinguidos se crearon como Entidades Gestoras básicas el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), el Instituto Nacional de Salud (INSALUD), EL Instituto Nacional de Servicios Sociales (INSERSO) y el Instituto Nacional de Empleo (INEM), éste último como organismo autónomo, con competencias concretas en el reconocimiento de las prestaciones del sistema de Seguridad Social. La atribuida a los servicios Comunes (Tesorera General de la Seguridad Social (TASS) y a la Gerencia de Informática), que asumen competencias universales de todo el sistema a la Seguridad Social y las conferidas a las Entidades Colaboradoras, Mutualidades de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional (MATEP) y las empresas, que participan en la gestión, dentro de los límites y con las competencias establecidas por ley.

Actualmente, los Arts. 57 y 226 de la LGSS, encomienda a dichas instituciones la gestión de la Seguridad Social, determinando a grandes rasgos sus áreas de actuación.

a1) El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS):

El INSS es una Entidad Gestora adscrita al Ministerio de Trabajo e Inmigración, con personalidad jurídica propia, que tiene encomendada la gestión y administración de las prestaciones económicas del sistema público de Seguridad Social y el reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria, con independencia de que la legislación aplicable tenga naturaleza nacional o internacional.

Sus competencias son las siguientes:

- ◆ **El reconocimiento, gestión y control de las siguientes prestaciones:**
 - Jubilación (nivel contributivo).
 - Incapacidad permanente (nivel contributivo).
 - Muerte y supervivencia (viudedad, orfandad, en favor de familiares y auxilio por defunción).
 - Incapacidad temporal.
 - Maternidad.
 - Riesgo durante el embarazo.
 - Prestaciones familiares (hijo a cargo, nacimiento de tercer o sucesivos hijos y parto múltiple (nivel contributivo y en nivel contributivo y no contributivo).
 - Indemnizaciones económicas derivadas de lesiones permanentes no invalidantes.
 - Prestaciones económicas y sociales del síndrome tóxico.
 - Seguro escolar.
 - El reconocimiento del derecho a la asistencia sanitaria.
 - La gestión y funcionamiento del Registro de Prestaciones Sociales Públicas.
 - La gestión del Fondo Especial de Mutualidades de Funcionarios de la Seguridad Social.
 - En el ámbito internacional, la participación en la medida y con el alcance que se le atribuya por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en la negociación y ejecución de los Convenios Internacionales de Seguridad Social, así como la pertenencia a Asociaciones y Organismos internacionales.

a2) El Instituto Nacional de la Salud (INSALUD): Ahora llamado Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA):

El INSALUD esta configurado como entidad gestora de las prestaciones sanitarias de la Seguridad Social, adscrito al Ministerio de Sanidad y Consumo a través de la Secretaría General de Asistencia Sanitaria. No obstante, el propio precepto, limita su ámbito de gestión a las Comunidades Autónomas que no hayan asumido competencias en materia de protección de la salud. El Art. 44 de la citada Ley integra todas las estructuras y servicios públicos de la salud en el denominado Sistema Nacional de Salud, encomendándose a las Comunidades Autónomas la organización de sus servicios. En virtud de este mandato, la asistencia sanitaria ha sido objeto de transferencias en varias CCAA (Servicio Canario de Salud, Instituto Catalán de la Salud, Servicio Valenciano de Salud, etc.), y es previsible que se culmine este proceso descentralizador a medio plazo.

Así, la competencia esencial del INSALUD estriba en la gestión de las prestaciones sanitarias de la Seguridad Social en toda su amplitud, lo que comprende la expedición de la baja y alta médica en los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Hay que hacer constar que las últimas disposiciones de carácter básico sobre materia sanitaria, ya no sólo se refiere al INSALUD, sino a los **Servicios Públicos de Salud**, contemplando la pluralidad de órganos que coexisten en la actualidad con competencias en esta materia en las distintas Comunidades Autónomas del Estado.

De acuerdo con el principio de descentralización territorial, se inicia, en 1981, el traspaso de competencias en materia de asistencia sanitaria de la Seguridad Social a las Comunidades Autónomas, proceso que se culmina en el año 2001. En el año 2002, el Instituto Nacional de la Salud se convierte en una entidad de menor dimensión y pasa a denominarse Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA), el nuevo Instituto se ocupa de las prestaciones sanitarias en el ámbito territorial de la Ciudades de Ceuta y Melilla.

a3) El Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO):

El Art. 57 de la LGSS enumera entre sus entes gestores al Instituto Nacional de Servicios Sociales. Sin embargo, en virtud del RD 140/1997, de 31 de enero, se ha transformado en el nuevo instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) y lo adscribe al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a través de la Secretaría General de Asuntos Sociales, dotándolo de personalidad jurídica.

Por el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, **redenomina** al Instituto de Migraciones y Servicios Sociales como Instituto de Mayores y Servicios Sociales(IMSERSO), estableciendo su adscripción como Entidad Gestora de la Seguridad Social a la Secretaría de Estado de Servicios Sociales, Familias y Discapacidad.

Por el Real Decreto 438/2008, de 14 de abril, el **Imserso se adscribe, como Entidad Gestora de la Seguridad Social, a la Secretaría de Estado de Política Social, Familias y Atención a la Dependencia y a la Discapacidad, del Ministerio de Educación, Política Social y Deportes.**

Por el Real Decreto 1041/2009, de 29 de junio, se adscribe al Ministerio de Sanidad y Política Social. Y Por el Real Decreto 1366/2010, de 29 de octubre, el Imserso queda adscrito al Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

Sus competencias:

- Gestión de las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva.
- Gestión de los servicios complementarios de las prestaciones de la Seguridad Social para personas mayores y personas con discapacidad.
- El fomento de la cooperación con las organizaciones y entidades que agrupan a las personas mayores.

- Seguimiento del Plan Gerontológico y del Plan de acción para personas con discapacidad.
- Asistencia a las migraciones interiores, la promoción e integración social de los inmigrantes, la asistencia a los solicitantes de asilo y la promoción e integración social de los refugiados desplazados.

a4) El Instituto Nacional de Empleo (INEM)

El artículo 226 de la LGSS atribuye a este organismo la gestión de la prestación de desempleo; incardinado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Secretaría General de Empleo.

Sus competencias:

- ◆ Organizar los servicios de empleo.
- ◆ Ayudar a los trabajadores a encontrar empleo y a las empresas a contratar a los trabajadores apropiados.
- ◆ Fomentar la formación profesional.
- ◆ Gestionar y controlar las prestaciones de desempleo.
- ◆ Gestiona el pago de las prestaciones por maternidad

Desde 1997 se ha realizado una política de transferencias de las competencias en materia de empleo a las comunidades autónomas, excepto a las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, tanto en cuanto a la gestión de las políticas activas de empleo, como en cuanto a Escuelas Taller y Casas de Oficios, así como de la formación de los trabajadores, que ha culminado con la redacción de la Ley 56/2003 de Empleo, por la que la mayoría de las antiguas competencias del Servicio Público de Empleo (SPEE) han ido pasando a los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos, salvo las referidas a las políticas pasivas de empleo (el pago de prestaciones).

Se entiende por Servicio Público de Empleo de las comunidades autónomas los órganos o entidades de las mismas a los que dichas Administraciones encomienden, en sus respectivos ámbitos territoriales, el ejercicio de las funciones necesarias para la gestión de la intermediación laboral y de las políticas activas de empleo.

De acuerdo con la Ley española 56/2003 de Empleo, son **políticas activas de empleo** el conjunto de programas y medidas de orientación, empleo y formación que tienen por objeto mejorar las posibilidades de acceso al empleo de los desempleados en el mercado de trabajo, por cuenta propia o ajena, y la adaptación de la formación y recalificación para el empleo de los trabajadores, así como aquellas otras destinadas a fomentar el espíritu empresarial y la economía social. En definitiva, son las políticas diferentes al pago de prestaciones y subsidios, que son las políticas pasivas de empleo.

Sistema Nacional de Empleo: Para la consecución del pleno empleo se ha optado por un sistema descentralizado, en el que se coordinan los medios y acciones tanto, estatales como autonómicos. El Sistema Nacional de Empleo está compuesto por Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de las comunidades autónomas.

Los principales órganos son la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales y el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. El Plan de acción para el empleo, el Programa anual de trabajo y el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (en todos ellos participan las Comunidades Autónomas). El programa que utiliza el Sistema Nacional de Empleo se denomina SISPE (Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo), que sustituye al programa SILE (Sistema de Información Laboral de Empleo) del antiguo INEM.

b) Los servicios comunes:

b1) La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS):

Es un servicio común de la Seguridad Social (art.63 LGSS), tutelado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, con personalidad jurídica propia, donde por aplicación de los principios de solidaridad financiera y caja única, se unifican todos los recursos económicos y la administración financiera del Sistema de la Seguridad Social.

Su calificación de servicio común obedece a que es un organismo encargado de la gestión de determinadas funciones comunes a las distintas Entidades Gestoras del Sistema de la Seguridad Social.

Sus competencias:

- La Inscripción de empresas.
- La Afiliación, altas y bajas de los trabajadores.
- La gestión y control de la cotización y de la recaudación de las cuotas y demás recursos de financiación del Sistema de la Seguridad Social.
- El aplazamiento o fraccionamiento de las cuotas de la Seguridad Social.
- La titularidad, gestión y administración de los bienes y derechos que constituyen el patrimonio único de la Seguridad Social.
- La organización de los medios y el diseño y gestión de los procesos necesarios para el ingreso de las cuotas y demás recursos financieros del Sistema de la Seguridad Social.
- La ordenación del pago de las obligaciones de la Seguridad Social.
- La organización y gestión del circuito financiero que canalice las disponibilidades y movimientos relativos a los recursos del Sistema, conforme a las necesidades de gestión de la Seguridad Social.
- La autorización de la apertura de cuentas en Instituciones Financieras destinadas a situar fondos de la Seguridad Social.
- La realización de las operaciones de crédito y anticipos de Tesorería que, en su caso, sean necesarias.
- La elaboración del presupuesto monetario.
- La gestión de la función reaseguradora de accidentes de trabajo.
- La constitución, gestión y aplicación de un fondo de estabilización financiero único para el Sistema de la Seguridad Social.
- La liquidación de los capitales coste a constituir por Mutuas de Accidentes de Trabajo y empresas declaradas responsables del pago de prestaciones.
- La realización de cuantas otras funciones de naturaleza análoga le sean encomendadas por el Ministerios de Trabajo e Inmigración.
- La adquisición de los inmuebles necesarios para el cumplimiento de sus fines mediante concurso público, así como la enajenación de aquellos que no resulten necesarios para los mismos, mediante el procedimiento de subasta pública.

En definitiva puede afirmarse que la Tesorería General de la Seguridad Social centraliza la totalidad de las operaciones de contenido económico y patrimonial del sistema de la Seguridad Social.

b2) La Gerencia de Informática:

Fue creada en 1980 para dirigir, coordinar y controlar los Servicios de Informática y de proceso de datos de las distintas entidades gestoras. Depende orgánicamente de la Tesorería General de la Seguridad Social. Se configura como Servicio Común del resto de entes gestores, pero a diferencia de los demás, carece de personalidad jurídica.

b3) Otros Entes Gestores:

Destacar finalmente la pervivencia del *Instituto Social de la Marina (ISM)* (disposición adicional 19ª LGSS), que actúa como Entidad Gestora con personalidad jurídica y que tiene como finalidad la asistencia a los trabajadores del mar y la gestión del régimen especial de la Seguridad Social de éstos. Su patrimonio y obligaciones de pago han sido asumidas por la TGSS.

El Instituto Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, solo mantiene sus funciones a nivel central, ya que a nivel periférico han sido objeto de transferencia a las Comunidades Autónomas los Gabinetes Técnicos Provinciales.

Igualmente, y como órgano de apoyo científico-técnico del Departamento de Sanidad de la Administración del Estado y de los distintos servicios de salud de las Comunidades Autónomas, se mantiene el **Instituto de Salud Carlos III**, de acuerdo con lo previsto en el Art. 111 de la LGSS.

7. LA COLABORACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL:

Al lado de las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, se autoriza la colaboración en la gestión de la Seguridad Social a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEP) y a las empresas.

1) MATEP:

a) Concepto:

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 68 de la LGSS, “se consideran Mutuas de Accidentes de Trabajo Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEP) las asociaciones debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y con tal denominación se constituyan, sin ánimo de lucro y con sujeción a las normas reglamentarias que se establezcan, por empresarios que asuman al efecto una responsabilidad mancomunada y con el principal objeto de colaborar en la gestión de la Seguridad Social, sin perjuicio de la realización de otras prestaciones, servicios y actividades que le sean legalmente atribuidas.

b) Competencias:

El Art. 68.2 y 3 de la LGSS, así como el Art.2 del RMATEP describen el alcance de la colaboración de las Mutuas en la gestión de la Seguridad Social, estableciendo las actividades que comprende esa colaboración.

Así, estas entidades colaboradoras tienen tres grandes áreas competenciales: la cobertura de las contingencias profesionales, la prestación económica de incapacidad temporal y funciones de preventivas y recuperación en materia de salud laboral. Y las que le sean atribuidas legalmente.

2) Las Empresas:

Al igual que las Mutuas, las empresas han colaborado en la gestión de la Seguridad Social, facilitando y agilizando el acceso de los beneficiarios a determinadas prestaciones por imperativo legal, o asumiendo, de manera voluntaria, el coste de determinadas prestaciones a cambio, en ciertos supuestos, de aplicar determinados coeficientes reductores sobre las cuotas a abonar a la Seguridad Social o de participar en la fracción de la cuota correspondiente de las contingencias en las que se colabora.

a) Colaboración obligatoria:

- ♦ Se caracterizan por anticipar el pago de ciertas prestaciones de la Seguridad Social a los trabajadores que se encuentran en activo mediante lo que se ha dado en llamar “**pago delegado**”, resarcándose posteriormente del importe de lo abonado mediante la compensación por IT correspondiente en la liquidación de cuotas a la Seguridad Social. Las situaciones previstas en nuestro ordenamiento jurídico de colaboración obligatoria para todos los empresarios son las siguientes:

- ◆ Pagando las empresas a sus trabajadores, con cargo a la Entidad Gestora obligada, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, a partir del decimosexto día de la baja.
- ◆ Pagando a sus trabajadores, con cargo a la Entidad Gestora o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.
- ◆ Pagando a sus trabajadores, con cargo al INEM, las prestaciones económicas por desempleo parcial como consecuencia de la reducción de la jornada laboral o de los días de trabajo, debidamente autorizada.

La compensación de las cantidades pagadas por el empresario por cuenta de las Entidades Gestoras y Mutuas, vendrán condicionada a la presentación de los correspondientes documentos de cotización por la cuotas debidas a la Seguridad Social en el mismo período al que se contrae el pago. Caso de no llevarse a cabo la presentación de tales documentos no proceder la compensación de deudas, debiendo el empresario ejercitar la acción correspondiente para el cobro de su crédito (Art. 26.2 de la LGSS)

b) Colaboración voluntaria:

Como ya hemos indicado, la colaboración voluntaria es la asumida libremente por las empresas y tiene por objeto la cobertura a su cargo de determinadas prestaciones de la Seguridad Social previstas en el Art. 77 apartados a), b) y d) de la LGSS. Las fórmulas de colaboración voluntaria son las siguientes:

- ◆ Asumir directamente el pago, a su cargo, de las prestaciones por incapacidad temporal derivadas de contingencias profesionales, así como las de asistencia sanitaria y recuperación profesional por las mismas causas, siendo incompatible esta colaboración con la opción en favor de una MATEP.
- ◆ Asumir la colaboración en la gestión de la asistencia sanitaria e incapacidad temporal derivadas de contingencias comunes, con derecho a percibir por ello una participación en la fracción de la cuota destinada a tales contingencias, con las particularidades, cuantía y coeficientes reductores previstos legalmente.
- ◆ Asumiendo directamente el pago, a su cargo, de las prestaciones económicas por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, más allá del decimoquinto día, con el consiguiente derecho a reducir la cuota de la Seguridad Social mediante la aplicación de un coeficiente reductor que se fija anualmente en la normativa de cotizaciones.

8. CAMPO DE APLICACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. ACTOS DE ENCUADRAMIENTO:

A. Introducción:

Los actos de encuadramiento son actos administrativos declarativos a través de los cuales no se constituye, mantiene o extingue la relación de Seguridad Social sino que solo se formaliza, y por ello se llaman actos instrumentales.

→ Obligaciones del Empresario:

- El empresario que por primera vez vaya a ocupar personas incluidas en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social, deberá solicitar de la Tesorería General de la Seguridad Social, a través de sus Direcciones Provinciales o de las correspondientes Administraciones, su inscripción en la Seguridad Social.
- Está obligado a comunicar, dentro de los plazos establecidos al efecto, las altas, las bajas y las variaciones de datos de los trabajadores que vayan a iniciar una actividad laboral a su servicio o que cesen en la misma.

- El empresario está igualmente obligado a mantener de alta a sus trabajadores en tanto no se extinga la relación laboral, cesando la prestación de servicios, y a efectuar el ingreso de las cuotas correspondientes en los plazos establecidos.

➤ **Los actos instrumentales son:**

- ◆ Inscripción de empresas.
- ◆ Documento de proposición de asociación y documento de asociación para la cobertura de los riesgos profesionales.
- ◆ Opción de cobertura por Mutuas de la Incapacidad Temporal.
- ◆ Afiliación.
- ◆ Altas y Bajas.
- ◆ Cotización.

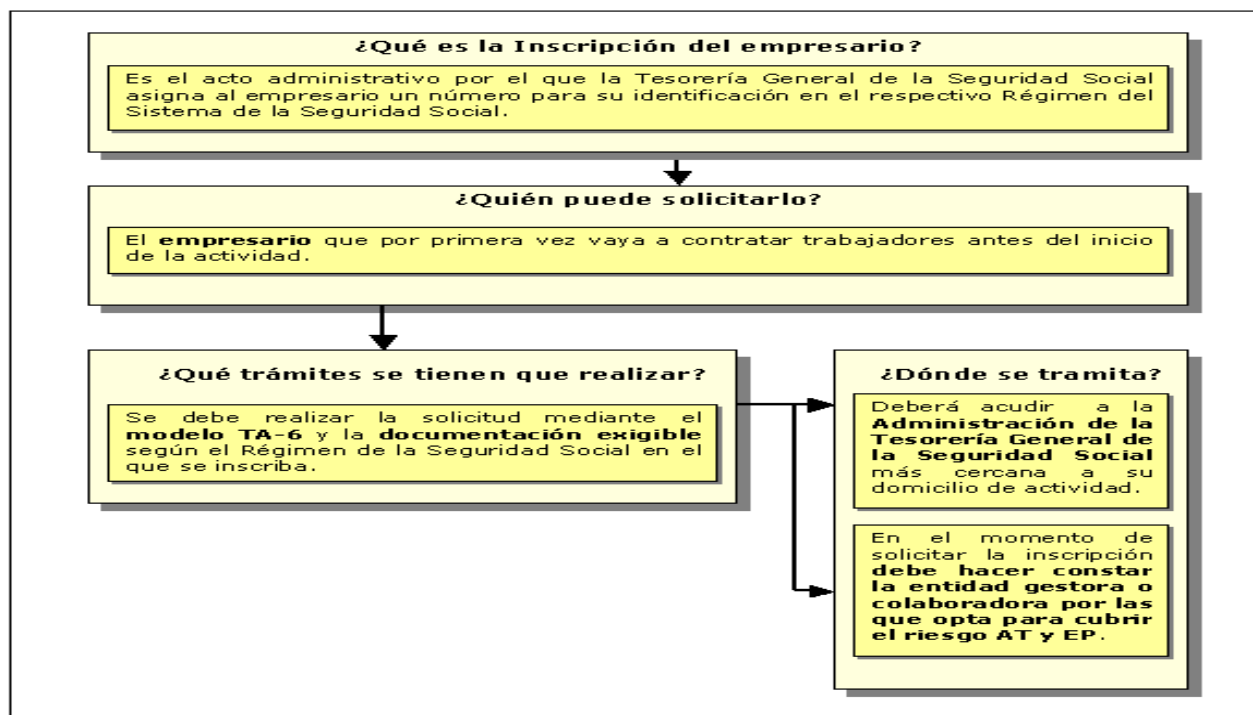
Hay normas propias de actos de encuadramiento en regímenes y sistemas especiales. También en trabajos a tiempo parcial.

Los actos de encuadramiento pueden efectuarse en los medios tradicionales o a través de medios electrónicos informáticos y telemáticos (Sistema Red (Remisión Electrónica de Documentos))

Todos los documentos relativos a actos de encuadramiento deben conservarse durante cuatro años (RD. 84/1996).

B. La inscripción de empresas:

El empresario que inicia sus actividades necesita solicitar su inscripción en la Seguridad Social como requisito previo e indispensable a la iniciación de sus actividades, cuando emplee a trabajadores por cuenta ajena. También debe comunicar las variaciones que se produzcan en los datos facilitados al solicitar su inscripción.



El empresario es sujeto obligado, pero en su defecto puede realizarse de oficio.

La inscripción será única y válida en los regímenes de Seguridad Social que se determine, en todo el territorio nacional y para toda la vida de la persona física o jurídica titular de la empresa.

El empresario, en el momento de solicitar la inscripción debe hacer constar, en la propia solicitud, o en declaración anexa, la entidad gestora y/o la entidad o entidades colaboradoras por las que opta tanto para la protección de las contingencias de trabajo y enfermedades profesionales como para la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Los documentos formalizados mantendrán su vigencia por el período de un año, debiendo coincidir, en todo caso su vencimiento con el último día del mes y se entenderán prorrogados por períodos de igual duración, salvo denuncia en contrario.

a) Inscripción del empresario y Código de Cuenta de Cotización:

La inscripción es el acto administrativo por el que la Tesorería General de la Seguridad Social asigna al empresario un número para su identificación y control de sus obligaciones en el respectivo Régimen del Sistema de la Seguridad Social. Dicho número es considerado como primero y principal Código de Cuenta de Cotización. La solicitud de inscripción en el sistema de Seguridad Social, se realizará en el modelo TA.6

b) Formas y plazos de comunicar la inscripción:

El empresario que por primera vez vaya a contratar trabajadores, deberá solicitar su INSCRIPCIÓN como empresa antes del inicio de actividad, en la Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social más próxima a su domicilio.

→ Documentación a presentar:

A) Si es empresario individual:

- 1) Modelo oficial de solicitud.(TA6)
- 2) Documento identificativo del titular de la empresa, empresario individual ó titular del hogar familiar.
- 3) Documento emitido por el Ministerio de Economía y Hacienda asignando el Número de Identificación Fiscal en el que conste la Actividad Económica de la Empresa(no se requiere este documento para el Régimen Especial de Empleados del Hogar).

B) Empresario colectivo y Sociedades Españolas:

- 1) Los documentos 1, 2 y 3 indicados en el párrafo anterior .
- 2) Escritura de Constitución debidamente registrada o certificado del Registro correspondiente (Libro de Actas en el caso de Comunidades de Propietarios).
- 3) Fotocopia del DNI de quien firma la solicitud de inscripción.
Documento que acredite los poderes del firmante, si no están especificados en la escritura.

C) Empresario colectivo y Sociedades Extranjeras:

- 1) Si establecen centro de trabajo en España:
 - Los documentos indicados en el párrafo anterior en los casos de sucursales y empresas que trasladan su domicilio a España.
- 2) Si no establecen centro de trabajo en España:
 - Los documentos 1, 2 y 3 indicados con carácter general y fotocopia de las escrituras de constitución de la empresa extranjera con certificado de estar inscrita en el registro correspondiente o el equivalente exigido por su legislación para empresas de la Unión Europea.
 - Los documentos 1, 2 y 3 indicados con carácter general y certificado expedido por el cónsul español de su autorización y constitución legal en su país (en el caso de terceros países).
 - Nombramiento o poder de representación de un representante legal con domicilio en España.

c) Variación de datos y extinción de la empresa:

El empresario está obligado a comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social las variaciones siguientes:

- Cambio de nombre de la persona física o de la denominación de la persona jurídica.
- Cambio de domicilio.
- Cambio de entidad que cubre las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y, en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal.
- Cambio de actividad económica.
- Cualquier otra variación que afecte a los datos declarados con anterioridad respecto de la inscripción de la empresa o apertura de Cuenta de Cotización.

De igual forma los empresarios comunicarán la extinción de la empresa y/o el cese temporal o definitivo de su actividad.

Será considerado en situación de baja temporal el empresario o, en su caso, la cuenta de cotización del mismo, respecto de los cuales se hubiera comunicado la baja de todos sus trabajadores sin poner en conocimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma la extinción de la empresa, o el cese en la actividad.

Transcurridos doce meses sin demostrar su continuidad, se iniciará expediente de oficio para que, en base a las alegaciones del empresario debidamente justificadas o de los demás hechos acreditados en el mismo, se adopte la resolución que proceda sobre la extinción o el cese, o sobre la continuidad de la empresa.

→ **Modelo TA.7 - Solicitud de alta, baja y variación de datos de cuenta de cotización:**

Al Código de Cuenta de Cotización Principal se vincularán todos aquellos otros que puedan asignársele a un empresario. Es importante señalar que el empresario debe solicitar un Código de Cuenta de Cotización (modelo TA.7) en cada una de las provincias donde ejerza actividad, así como en determinados supuestos en que sea necesario identificar colectivos de trabajadores con peculiaridades de cotización.

Tanto las variaciones de datos como la extinción o cese se comunicarán en el modelo TA.7 "Cuenta de Cotización" en el plazo de seis días naturales siguientes a aquel en que se produzcan.

El cambio de entidad que cubra las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y/o, en su caso, la prestación económica por incapacidad temporal se presentará con una antelación de diez días naturales a su efectividad.

C. Libro de matricula:

El Art.37 de la Ley 24/2001 de 27 de diciembre, determino la no obligación de este requisito previo a la iniciación de las actividades. Asimismo derogo el Art.101 de la LGSS, que establecía su obligatoriedad. También queda derogado el apartado 3 del Art.22 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Por tanto, esta derogación, hace que ahora no sea sancionable administrativamente el hecho de no llevar el Libro de Matricula.

En el Libro de Matricula del personal se inscribían todos los trabajadores desde el momento en que iniciaban la prestación del servicio (Art. 101 de la LGSS, ahora derogado).

La finalidad del Libro de Matricula era permitir el control por parte de la autoridad laboral, a través de la Inspección de Trabajo, del cumplimiento por parte del empresario de las obligaciones laborales y de Seguridad Social.

a) Libro de Visitas:

Las empresas están obligadas a tener en cada centro de trabajo, y a disposición de los funcionarios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los funcionarios técnicos habilitados para el ejercicio de actuaciones comprobatorias en materia de prevención de riesgos laborales, en adelante técnicos habilitados, un **Libro de Visitas**, con sujeción al modelo y requisitos que se establecen en la Resolución de 11 de abril del 2006.

Dicha obligación alcanza, asimismo, a los trabajadores por cuenta propia y a los titulares de centros o establecimientos, aun cuando no empleen trabajadores por cuenta ajena, e independientemente del régimen de la Seguridad Social aplicable.

El Libro de Visitas deberá estar permanentemente a disposición de los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social y de los técnicos habilitados.

Podrá habilitarse la utilización de un Libro de Visitas electrónico, previa autorización de la Autoridad Central de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, lo que implicará la aceptación de los requerimientos técnicos y funcionales del sistema electrónico que suministre la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los Libros de Visitas agotados se conservarán a disposición de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social durante un plazo de cinco años, contados a partir de la fecha de la última diligencia

Los Libros de Visitas tendrán dimensiones UNE A-4 210 x 297 y la composición que figura en los formatos de este anexo. Las hojas destinadas a las diligencias de los funcionarios serán cincuenta, estarán numeradas correlativamente e irán selladas. Cada una de las cincuenta hojas debe ser duplicada a efectos de que la segunda hoja quede en poder del funcionario actuante, para su constancia y ulterior archivo. Necesariamente deben confeccionarse en material autocopiativo, no pudiéndose diligenciar en caso contrario el Libro de Visitas.

Los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social y los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, con ocasión de cada visita a los centros de trabajo o comprobación por comparecencia de sujeto inspeccionado en dependencias públicas que realicen, extenderán diligencia sobre tal actuación..

Asimismo, los técnicos habilitados podrán extender diligencia en el Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tanto para reflejar las actuaciones comprobatorias de las condiciones materiales y técnicas de seguridad o salud, como para formular requerimientos,

LIBRO DE VISITAS

EMPRESA	CIF/NIF
Localidad	PROVINCIA
Funcionario/a actuante	
Cuerpo de pertenencia: Inspector/a <input type="checkbox"/> Subinspector/a <input type="checkbox"/> Técnico/a <input type="checkbox"/>	
Fecha de la actuación	
Forma de actuación (visita/comprobación)	
	1

DILIGENCIA			
<table border="1"><tr><td style="text-align: center;">Sello de la Inspección</td></tr></table>			Sello de la Inspección
Sello de la Inspección			
<small>El/La Técnico/a Habilitado/a (Art. 9.2 y 3.º (Derech. Adm. 1974 y 1985))</small>	<small>El/La Subinspector/a de Empleo y Seguridad Social</small>	<small>El/La Inspector/a de Trabajo y Seguridad Social</small>	

INSPECCION DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

D. Sistema Red (remisión Electrónica de documentos):



RED, Remisión Electrónica de Documentos, es un servicio que ofrece la Tesorería General de la Seguridad Social a empresas, agrupaciones de empresas y profesionales colegiados, cuyo objeto es permitir el intercambio de información y documentos entre las distintas entidades a través de medios telemáticos.

Este servicio abarca los siguientes ámbitos de actuación: Cotización, Afiliación y Remisión de partes de Alta y Baja de Incapacidad Temporal.

E. Afiliación de los trabajadores:

a) Afiliación y Número de Seguridad Social:

la afiliación es un **acto administrativo** mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo.

Es un acto único, válido para toda la vida y para todo el sistema de la Seguridad Social, en cualquier régimen, aunque luego se cambie de empresa o actividad.

Es obligatorio para todas las personas comprendidas dentro del campo de aplicación.

La afiliación es una obligación del empresario (Art. 100 de la LGSS).

La solicitud de Afiliación **se formula en el modelo TA.1** "Solicitud de Afiliación/Número de Seguridad Social" .

La Tesorería General de la Seguridad Social asignará un Número de Seguridad Social a cada ciudadano para la identificación del mismo en sus relaciones con la misma. Asimismo se asignará a los beneficiarios de pensiones u otras prestaciones del Sistema.

b) Formas de practicarla:

La afiliación a la Seguridad Social podrá realizarse de la siguiente forma:

- **A instancia del empresario:** Los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de quienes no estando afiliados ingresen a su servicio.
- **A instancia del trabajador:** Los trabajadores por cuenta propia o asimilados que inicien su actividad como tales y no se encuentren ya afiliados, estarán obligados a solicitar la afiliación. De igual forma los trabajadores por cuenta ajena o asimilados cuyo empresario no cumpla con la obligación que se impone en el apartado anterior, podrán solicitar su afiliación al Sistema.
- **De oficio:** La afiliación podrá efectuarse de oficio por las Direcciones Provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administraciones de la misma cuando como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos obrantes en las entidades gestoras o por cualquier otro procedimiento, se compruebe el incumplimiento de la obligación de solicitar la afiliación por parte de los trabajadores o empresarios a los que incumbe esta obligación.

c) Lugar y plazo para solicitar la afiliación:

La solicitud de afiliación (**modelo TA.1**) se dirigirá a la Dirección Provincial de la Tesorería de la Seguridad Social o Administración de la misma provincia en que esté domiciliada la empresa en que presta servicios el trabajador por cuenta ajena o asimilado o en la que radique el establecimiento del trabajador autónomo.

Las solicitudes de afiliación deben formularse con carácter previo al inicio de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena.

La afiliación se registrará en un fichero general de afiliación y a cada trabajador se le asignará un número y se le expedirá un documento de afiliación.

F. El Alta:

1) Concepto y clases:

a) Concepto: El alta es el **acto administrativo** mediante el cual se reconoce a la persona que inicia una actividad o se encuentre en una situación conexas con la misma, su condición de comprendida en el campo de aplicación del régimen de Seguridad Social que corresponda en función de la naturaleza de la actividad o de la situación, con los derechos y obligaciones correspondientes.

b) Clases: Hay tres clases de alta:

- ◆ Alta real.
- ◆ Situación asimilada al alta.
- ◆ Alta presunta o de pleno derecho.

2) Alta real:

a) Concepto:

Es **Alta real** aquella que se produce con el ingreso en el trabajo y que se mantiene en tanto en cuanto el trabajador presta sus servicios.

Se da con el comienzo del trabajo, incluido el período de prueba.

b) Sujetos obligados:

Es una obligación que la empresa tiene, con independencia de la de afiliar, cuando se lleve a cabo la prestación de servicios, pero también cuando el trabajador sea trasladado a un centro de trabajo del mismo empresario situado en diferentes provincias. Mientras que tal circunstancia no afecta a la afiliación, al alta sí: la empresa deberá darle de baja en la provincia de procedencia y procederá a darle de alta en la nueva. También debe realizarse tal tramitación cuando, aun dentro de la misma provincia, los trabajadores hubieran cambiado de cuenta de cotización o fuera adscrito a otra distinta.

El incumplimiento por los sujetos obligados de afiliar o dar de alta constituye una infracción administrativa cuya sanción puede extenderse en ciertos casos a otros sujetos (contratistas y subcontratistas, cuando se trate de titulares o solicitantes de prestaciones de desempleo).

La iniciación de la prestación de los servicios, el cese de la misma o las variaciones producidas deben ser comunicados a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Las solicitudes de alta (**Modelo TA2-S**), baja y variación de datos de los trabajadores deberán ir firmadas por el empresario o, en su caso, por el trabajador autónomo. Las solicitudes de alta y variación de datos del trabajador por cuenta ajena deberán ir firmadas en todo caso por el trabajador.

c) Datos que deben contener las solicitudes:

Sin perjuicio de las particularidades de cada régimen, con carácter general, la solicitud de alta contendrá los datos relativos al ejercicio de su actividad que faciliten una información completa a la Tesorería General de la Seguridad Social y en particular:

- Nombre o razón social del empresario que promueve el alta.
- Código de Cuenta de Cotización del empresario.
- Régimen de Seguridad Social.
- Apellidos y nombre del trabajador.
- Número de Seguridad Social del trabajador.
- DNI
- Domicilio del trabajador.
- Fecha de inicio de la actividad.
- Grupo de cotización.
- Tipo de contrato y coeficiente de jornada en su caso.

Si se trata de un trabajador por cuenta propia, además de los datos indicados anteriormente, tendrá los referidos a:

- Actividad profesional.
- Sede de la misma.
- Régimen de Seguridad Social.
- Peculiaridades en materia de cotización y acción protectora

d) Plazos y efectos:

Las solicitudes deben presentarse por la empresa antes del comienzo de la prestación de servicios del trabajador, sin que la antelación pueda ser de más de 60 días naturales.

Si la empresa, tras solicitar el alta, prevé que la actividad no va a iniciarse como estaba previsto, sino que se va a retrasar, debe comunicar tal circunstancia con anterioridad a la fecha prevista inicialmente. Si no es posible prever con suficiente antelación la iniciación de los servicios, deberá comunicarse el día anterior y, si éste es inhábil, al comenzar la prestación de servicios deberá remitirse en telegrama, fax o cualquier otro medio electrónico, informático o telemático, los documentos de alta debidamente cumplimentados o, a no ser posible, los datos.

En todo caso las altas, sólo surtirán efectos a partir del día en que se inicie la actividad.

El alta puede producirse también de oficio por actuación inspectora o a solicitud del trabajador, también cuando lo hace el empresario fuera de plazo. En estos casos sus efectos son distintos, pues ya no son los de la fecha de la iniciación de los servicios, Art. 102.2 LGSS, sino los siguientes:

- ◆ El día en que se formula la solicitud por el empresario o el trabajador.
- ◆ La fecha en que los hechos sean conocidos, cuando sean practicados de oficio por la Tesorería, sin actuación inspectora.
- ◆ La fecha de la actuación inspectora, salvo en caso de que tal actuaciones hubieran sido promovida por orden superior, a instancia de las entidades gestoras o por denuncia, queja o petición expresa, en cuyos supuestos los efectos se retrotraerán a la fecha en que se hayan producido tales iniciativas.

Cuando el empresario hubiera incumplido sus obligaciones de tramitar o dar de alta y normalmente también de cotizar, los efectos para el trabajador son perjudiciales, pues la Seguridad Social no asume la protección más que a partir de la fecha señalada antes (Art. 102.2 de la LGSS), siendo responsable la empresa por los períodos de trabajo anteriores al alta. Así pues, el alta en esos casos no tiene efectos retroactivos para trasladar la responsabilidad a la Seguridad Social.

No obstante, tal rigidez ha sido matizada y suavizada por la jurisprudencia en aquellos casos en el que el empresario regulariza su situación e ingresa las cuotas anteriores a la formalización del alta con los recargos correspondientes y cuando la regularización se produce antes de que sobrevenga el hecho causante (por ejemplo un accidente) (STS. 1994 y 1996).

Si habrá retroactividad en los casos en que pese a que no se haya tramitado el alta, cuando se hubiera ingresado las cuotas dentro del plazo. La fecha de efectos será la de la iniciación de los servicios.

e) Forma de practicarse:

● **A instancia del Empresario:**

Los empresarios están obligados a comunicar el alta, o, en su caso, la baja y variación de los datos relativos a los trabajadores que ingresen o cesen en la prestación de servicios en su empresa.

Igualmente, cuando el trabajador se traslade a un centro de trabajo del mismo empresario situado en diferente provincia, deberá promoverse la baja en la provincia de procedencia y el alta en la de destino. También corresponderá presentar el alta o la baja cuando por cualquier causa, proceda su adscripción a una cuenta de cotización distinta.

● **A instancia del Trabajador:**

En caso de incumplimiento por parte de los empresarios de las obligaciones indicadas en el apartado anterior, los trabajadores por cuenta ajena podrán instar directamente de la Tesorería General de la Seguridad Social su alta, su baja o variación de datos, según proceda, en el Régimen de encuadramiento.

Los trabajadores por cuenta propia o autónomos estarán obligados a comunicar directamente el inicio o el cese de sus actividades, a efectos de las altas, bajas y variaciones de datos de los mismos en el Régimen en que figuran incluidos.

● **De oficio:**

Las altas, bajas o variaciones de datos de los trabajadores podrán efectuarse de oficio por la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social o Administración de la misma, cuando, como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos obrantes en las Entidades Gestoras o por cualquier otro procedimiento se compruebe el incumplimiento de la obligación de comunicar el ingreso, cese o variación de datos de los trabajadores por parte de las empresas o, en su caso, de los trabajadores obligados a efectuarla.

3) Situaciones asimiladas al alta:

a) Concepto:

Son *Situaciones asimiladas al alta o alta asimilada* aquellas que aparece creadas y configuradas por el legislación para supuestos de suspensión de las actividades del trabajador o de extinción del contrato de trabajo en las cuales se produciría la baja en la relación de Seguridad Social y que, sin embargo, permiten mantenerla y proteger así al trabajador.

b) Clases:

Las situaciones asimiladas al alta son más numerosas y su creación obedece al peso histórico que el requisito de estar en alta ha tenido para causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

b1) Situaciones asimiladas al alta de configuración legal o jurisprudencial:

El Art. 125 de la LGSS, menciona las siguientes:

- ◆ El desempleo involuntario total y subsidiario y el paro involuntario que subsista una vez agotadas las prestaciones, siempre que se mantenga la inscripción como desempleado en la Oficina de Empleo.
- ◆ La de período de vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.
- ◆ La excedencia forzosa por cargo público o sindical.
- ◆ La excedencia voluntaria para cuidado de hijos.
- ◆ La suspensión del contrato de trabajo por servicio militar o prestación social sustitutoria. **(actualmente sin efecto)**
- ◆ El traslado por la empresa fuera del territorio nacional.
- ◆ La suscripción de convenio especial con la Seguridad Social.

De otra parte, el propio Art. 125 de la LGSS deja la puerta abierta a otras situaciones para determinadas contingencias que se puedan establecer reglamentariamente.

El RD 84/1996 añade como situaciones asimiladas al alta:

- ◆ La Incapacidad temporal (también el Art.106 LGSS) a efectos de cotización. La Incapacidad temporal una vez extinguido el contrato, percibiendo o no prestaciones de desempleo, también es por analogía situación asimilada al alta a efectos de Maternidad.
- ◆ Los trabajadores en inactividad a efectos de Invalidez permanente tras haber estado trabajando en puestos de trabajo sometidos a riesgos de enfermedad profesional.
- ◆ Los trabajadores **fijos discontinuos** que no sean llamados al reiniciarse la actividad correspondiente.
- ◆ El período de tramitación en los procesos por despido a efectos de la asistencia sanitaria, independientemente de la calificación del despido.

A todas estas situaciones asimiladas al alta hay que añadir las previstas por otras normas legales o reglamentarias o de configuración jurisprudencial, que son las siguientes:

- ◆ La huelga y el cierre patronal, que sean legales.
- ◆ El período correspondiente a salarios de tramitación por despido nulo o improcedente por causas disciplinarias u objetivas (STS de 1996).
- ◆ El período de 90 días siguientes a la baja es asimilación al alta pero solos a efectos de asistencia sanitaria.
- ◆ El paro involuntario que subsista tras agotar las prestaciones de desempleo o porque no se haya accedido a las mismas o por esta excluido de la prestación. Se exige el requisito de inscripción ininterrumpida en las Oficinas de empleo, salvo causa justificada (STS de 1992 y 1993).

Se equipara a desempleo a efectos de asimilación al alta la situación de recluso internado en establecimiento penitenciario, por analogía, al no poder trabajar, de acuerdo con el Art. 25 de la Constitución, ante la laguna legal (STS de 1996).

- ◆ En las demás situaciones para mantener el alta hace falta celebrar convenio especial con la Seguridad Social.

b2) Alta mediante convenio especial:

El convenio especial es una institución que permite al trabajador, mantener el alta y la relación de Seguridad Social cotizando a su cargo en aquellos casos en que se produciría la baja. Pero su objetivo es más amplio, y se puede utilizar también para completar la carrera de seguro del trabajador en aquellos casos en que se mantiene el alta o la situación asimilada al alta, pero no existe obligación de cotizar.

Se regula por el Art. 125 de la LGSS. Podemos distinguir tres clases:

- (a). Convenio especial para mantener el alta de aquellos trabajadores que causen baja en la Seguridad Social y no queden encuadrados en otro régimen con el que tenga previsto cómputo recíproco de cotización, siempre que lo solicite en el plazo de los 90 días posteriores a la baja (o agotamiento de la prestación contributiva de desempleo) y también se exige una carencia de 1080 días en los 7 años inmediatamente anteriores a la baja.
- (b). Convenio especial para mantener el alta y la cotización en supuestos específicos, que se regulan por normas especiales, como el ejercicio de cargo público por mandato parlamentario, la situación de los funcionarios no residentes de organizaciones internacionales, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, emigrantes, o deportistas de elite o alto nivel.
- (c). Convenio especial para completar la cotización en supuestos de huelga o cierre patronal, trabajo a tiempo parcial incluso marginal, jornadas reducidas y subsidio de desempleo de prejubilación, y también los fijos discontinuos.

La cotización en la mayoría de los convenios especiales corre a cargo del trabajador según una base de cotización a elegir cada año en función de sus intereses, entre un mínimo (la base mínima de cotización) y un máximo. Según las prestaciones comprendidas, en el convenio, se aplica los coeficientes correspondientes. Otras veces la cotización corre a cargo de nuevos sujetos (mandato parlamentario) o de la propia empresa (traslado por la empresa fuera del territorio nacional).

b3) Mecanismos legislativos y jurisprudenciales de relativización del requisito del alta:

(a). Mecanismos legislativos:

En primer lugar, hay que señalar que no se exige el requisito del alta en ciertos supuestos excepcionales, por leyes, entre otros los siguientes:

- ◆ No se exige el requisito de alta para las pensiones de Jubilación e Invalidez, si se reúne la cotización mínima para acceder a la pensión (Art. 161.4 LGSS), esto es quince años en ambas (Art. 138.3 LGSS)
- ◆ Tampoco para las prestaciones de Viudedad y Orfandad si se reúnen 22 años cotizados.

Esta **relativización** del requisito de alta se extiende a los regímenes especiales.

(b). Interpretación jurisprudencial humanizadora:

La jurisprudencia, por su parte, lleva a cabo en ocasiones una interpretación humanizadora del requisito del alta para no dejar desprotegido injustamente al trabajador. Así, analiza la vida y trayectoria del trabajador y las circunstancias de cada caso para entender que, si reúne cotización suficiente y durante toda su vida ha mantenido una carrera regular de seguro, no se cumplirían la finalidades constitucionales protectoras de la Seguridad Social si, por no estar en el momento de producirse el hecho causante, se dejara sin protección al trabajador. Por ello, en estos casos entiende que no hace falta el alta.

4) Alta presunta o de pleno derecho:

a) Concepto:

Es aquella situación en que existe, trabajo efectivo, actividad normal de trabajo y, por tanto, situación normal de alta real, pero en la que el empresario ha incumplido sus obligaciones de afiliar, dar de alta y cotizar. En estos casos, pese al incumplimiento empresarial, la Seguridad Social protege automáticamente al trabajador, de manera que el trabajador no tenga que soportar las consecuencias del incumplimiento empresarial, sin perjuicio de dirigirse contra el empresario responsable.

b) Clases:

Se da alta presunta o de pleno derecho en los siguientes casos (Art. 125.3 de la LGSS):

- ◆ Prestaciones derivadas de contingencias profesionales.
- ◆ Desempleo.
- ◆ Asistencia sanitaria por enfermedad y accidente no laboral, y maternidad.

El Gobierno, previa la determinación de los recursos financieros precisos, podrá extender el alta presunta a otras prestaciones y contingencias (Art. 125.4 de la LGSS).

G. La Baja:

- La baja del trabajador producirá efectos desde el cese en la prestación de los servicios por cuenta ajena, en la actividad por cuenta propia o, en su caso, en la situación determinante de su inclusión en el Régimen de que se trate, siempre que se haya comunicado en el modelo oficial y dentro de los plazos y no se continúe la prestación de trabajo (Art. 106.4 de la LGSS)..
- La solicitud de baja del trabajador extinguirá la obligación de cotizar desde el cese en el trabajo. Si el trabajador continuara trabajando, a pesar de haber tramitado el empresario la baja, ésta no surtirá efectos liberatorios, ni producirá efectos perjudiciales para las prestaciones del trabajador. No basta solo la presentación formal, sino que se exige a la vez el requisito material del cese en el trabajo.
- En los casos en que no se solicite la baja, o se solicita fuera de plazo la obligación de cotizar se extingue el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo por cuenta ajena, o en la actividad por cuenta propia.
- Cuando la Tesorería General de la Seguridad Social curse la baja de oficio, la obligación de cotizar se extinguirá desde el mismo día en que se haya llevado a cabo la actuación inspectora, o se hayan recibido los datos o documentos que acrediten el cese en el trabajo.
- No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, los interesados podrán probar por cualquiera de los medios admitidos en derecho, que no se inició la actividad en la fecha notificada al solicitar el alta o que el cese en la actividad, en la prestación de servicios o en la situación de que se trate, tuvo lugar en otra fecha, a efectos de la extinción de la obligación de cotizar, sin perjuicio, en su caso, de los efectos que deban producirse tanto en orden a la devolución de las cuotas que resulten indebidamente ingresadas como respecto del reintegro de las prestaciones que resulten indebidamente percibidas, salvo que por aplicación de la prescripción no fuera exigible ni la devolución ni el reintegro.
- La falta de tramitación de la baja y sus efectos no pueden excusarse por realizar otro trabajo, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia (STS de 1992). Harán falta otros medios de prueba para destruir su carácter constitutivo.
- La TGSS puede dar de baja de oficio cuando se compruebe a través de la Inspección de trabajo, servicios de colocación o por otro procedimiento, la inobservancia de las obligaciones empresariales, siempre que el trabajador haya dejado de prestar realmente sus servicios (arts. 13.4 y 106.4 de la LGSS), pero no por el mero hecho de la insolvencia de la empresa.
- La baja puede surtir también efectos, aunque no se presenten los partes de baja, si se comunica en los boletines de cotización, según jurisprudencia.

Las solicitudes de baja (**Modelo TA2-S**), deberán ir firmadas por el empresario o, en su caso, por el trabajador autónomo. Debe tramitarse dentro del plazo de seis días naturales siguientes al cese en el trabajo (salvo que se autoricen otros plazos).

El parte de baja ha de tramitarse ante la TGSS, que lo devuelve por duplicado debidamente diligenciado, si acepta la baja. En caso de negativa a conceder la baja, resolverá mediante acuerdo motivado.

Los partes deben conservarse cinco años.

a) Datos que deben contener las solicitudes:

En el caso de solicitud de baja, deberá contener los datos relativos a:

- Nombre o razón social del empresario que promueve el baja.
- Código de Cuenta de Cotización del empresario.
- Régimen de Seguridad Social.
- Apellidos y nombre del trabajador.
- Número de Seguridad Social del trabajador.
- DNI.
- Domicilio del trabajador.
- Fecha de cese de la actividad
- Causa de la baja.

H. Variación de datos:

La **solicitud de variación de datos**, además de los datos identificativos del trabajador y del empresario, contendrá los datos objeto de modificación, debiendo ser comunicadas, fundamentalmente, aquellas variaciones que afecten a las condiciones laborales:

- Tipo de contrato y coeficiente de jornada laboral.
- Epígrafe de AT y EP.(para **periodos anteriores a 31-12-2006**)
- Variación de grupo de cotización.
- Fecha de variación.
- Ocupación.

9. ACTIVIDADES DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:

- 1) Simular diferentes tipos de trabajadores y profesionales y señalar la correspondencia con algún régimen de la Seguridad social.
- 2) Realizar un esquema sobre la gestión de la Seguridad Social
- 3) ROLY, S.A., empresa dedicada a la administración de fincas, con domicilio en la c/Los Girasoles, 78, 35460 Gáldar, iniciará próximamente su actividad. La fecha de inicio prevista es el 1 de abril del 2001. Pretende contratar 4 empleados, los cuales percibirán 14 pagas anuales, 2 de ellas en concepto de pagas extraordinarias al año, cada uno de ellos. La entidad a la que va acogerse a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales será el INSS.

El sector laboral en el que está es el de oficina y despachos. Actividad: administración de fincas.

Representante legal de la empresa: será el propio alumno.

Con estos datos, confecciona la inscripción de la empresa en la Seguridad Social, para ello deberá dirigirse a la Seguridad Social del municipio de Gáldar y solicitar los documentos oficiales necesarios.

- 4) La empresa ROLY, S.A., contrató el 1 de abril del 2003 a Doña Carmen García Fernández, licenciada el Derecho, nacida el 2 de agosto de 1978, hija de Catalina y de Santiago y con DNI: 24.652.321. Está casada y tiene un hijo, y es la primera vez que trabaja.

Con estos datos, confecciona la afiliación a la Seguridad Social acompañando el parte de situación familiar, para ello deberá dirigirse a la Seguridad Social del municipio de Gáldar y solicitar los documentos oficiales necesarios.

- 5) Realiza el alta en la Seguridad Social de Doña Carmen García Fernández, trabajadora del supuesto anterior.
- 6) Doña Carmen García Fernández, cambia de empresa, por lo que se da de baja en esta. Realiza el parte de baja correspondiente, con fecha 30 de septiembre de 2003.

Para confeccionar el alta y la baja de los supuestos anteriores dirigirse a la Seguridad Social del municipio de Gáldar y solicitar los documentos oficiales necesarios

- 7) Confecciona el alta en el régimen de autónomos del alumno, al comenzar su actividad como taxista, sabiendo que inicia su actividad el 5 de mayo del 2003, nº afiliación: 35/000765433, DNI: del alumno. Supón que esta casado.

Para confeccionar el alta dirigirse a la Seguridad Social del municipio de Gáldar y solicitar los documentos oficiales necesarios

- 8) Confecciona el alta en el régimen especial de empleadas del hogar de Doña Luisa Lafuente Sola; domicilio plaza de Cádiz, 5 35460 Gáldar; nº de afiliación: 35/000323445, modalidad de servicios; parcial o discontinua; nombre de uno de los cabeza de familia para el que va a trabajar y datos personales: el del alumno; fecha de alta 1 de junio del 2003.

Para confeccionar el alta dirigirse a la Seguridad Social del municipio de Gáldar y solicitar los documentos oficiales necesarios.

