

Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social

Silvia Domínguez Durán (autora de contacto)

Lucía López Vilches

Funcionarias en prácticas del Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social (España)

Extracto

En este trabajo, será objeto de análisis el caso práctico planteado como tercer ejercicio en las pruebas de acceso para el ingreso en el Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social, respecto a la convocatoria publicada en Resolución de la Subsecretaría del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, del 29 de noviembre del 2024 (BOE de 5 de diciembre de 2024). Se resolverá el supuesto de hecho número 1, desarrollando las cuestiones que el caso plantea, de acuerdo con la normativa vigente en la fecha de realización del ejercicio, esto es, el día 10 de septiembre del 2025.

Palabras clave: Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social; caso práctico; incapacidad temporal; accidente *in itinere*; incapacidad permanente.

Recibido: 25-02-2026 / Aceptado: 10-03-2026 / Publicado: 07-05-2026

Cómo citar: Domínguez Durán, S. y López Vilches, L. (2026). Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 492, 214-234. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25057>

Higher Corps of Technicians of Social Security Administration

Silvia Domínguez Durán (contributing author)

Lucía López Vilches

*Trainee civil servants in the Senior Technical Corps
of the Social Security Administration (Spain)*

Abstract

The objective of this paper will be to analyze the case exercise presented as the third part of the entrance examinations for the Higher Corps of Technicians of the Social Security Administration, in regards to the selection process published in the Resolution of the Undersecretariat of the Ministry of Inclusion, Social Security and Migration of November 29th, 2024 (BOE December 5th, 2024). This paper will address the first case study proposed in the exam, answering every question in accordance with current legislation, namely as of September 10th of 2025, date on which the examination was held.

Keywords: Higher Corps of Technicians of the Social Security Administration; case exercise; temporary disability; commuting accident; permanent disability.

Received: 25-02-2026 / Accepted: 10-03-2026 / Published: 07-05-2026

Citation: Domínguez Durán, S. y López Vilches, L. (2026). Higher Corps of Technicians of Social Security Administration. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 492, 214-234. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.25057>

Enunciado

Erika G. G., nacida el 1 de mayo de 1968, trabaja en el hipermercado Los Buenos Alimentos, SL, desde el 2 de enero de 2000 desempeñando el puesto de cajera-reponedora. El hipermercado tiene contratada la cobertura de las contingencias comunes y profesionales con una mutua de accidentes de trabajo. Erika, desde el inicio de su actividad laboral en el hipermercado tenía un contrato indefinido y a jornada completa. La retribución que percibe tiene carácter mensual y está incluida en el grupo de cotización 7. En cuanto a la CNAE-2009, aplicable durante el año 2023 a las cotizaciones por AT y EP efectuadas durante ese ejercicio, le corresponde el Código 47. Además, y con el fin de mejorar su economía familiar, ya que es madre de un hijo, estaba dada de alta en el Sistema Especial de Empleados de Hogar con la empleadora Gertrudis Pérez Pérez, desde el 1 de junio del 2013, dedicándose a esta actividad dos tardes en semana (10 horas semanales). En el Sistema Especial de Empleadas de Hogar las contingencias profesionales y comunes están concertadas con el INSS. D.^a Gertrudis solo tiene contratada a Erika.

En enero de 2023 las retribuciones a percibir por la trabajadora en el hipermercado ascendieron a 1.500 euros de sueldo, 150 euros de antigüedad, 55 euros de plus de transporte y 140 euros de productividad por tareas específicas. Además, percibió una asignación de 75 euros por gastos de locomoción en transporte público, perfectamente documentados, desde su localidad de residencia a otra distinta, para prestar servicios en un centro de trabajo radicado en ella por necesidades de la empresa, y una gratificación por resultados en el ejercicio 2022, de 3.000 euros. Según contrato de trabajo, Erika tenía derecho a la percepción anual de dos pagas extraordinarias de sueldo y antigüedad.

En cuanto a la prestación de servicios en el ámbito doméstico, la retribución pactada con el empleador tenía carácter mensual, con derecho a dos pagas extraordinarias anuales, y ascendía en enero de 2023 (y resto de meses sucesivos) a 480 euros.

El 24 de febrero de 2023, a las 8:00 de la mañana, cuando se dirigía a su puesto de trabajo en el hipermercado, fue arrollada por un vehículo en un paso de peatones, recibiendo un gran golpe que le hizo caer al suelo, golpeándose cabeza, brazo, abdomen y pierna izquierda. El servicio municipal de asistencia y rescate acudió a auxiliarla para proceder de inmediato a su ingreso en un hospital. Se expide parte de baja de incapacidad temporal de la trabajadora Erika G. G. con fecha 24 febrero 2023.

Erika permanece de baja por incapacidad temporal y tras varias intervenciones quirúrgicas, el Equipo de Valoración de Incapacidades reunido en sesión el 18 de agosto del 2024, a la vista de los antecedentes del expediente administrativo de Erika así como el informe

médico de síntesis en el que constan las limitaciones orgánicas y funcionales de la trabajadora («limitada para elevados requerimientos físicos, deambulación y bipedestación mantenidos»), emite el correspondiente informe-propuesta al director provincial, proponiendo la calificación de la trabajadora Erika G. G. como incapacitada permanente, en grado de total para la profesión habitual, como cajera-reponedora del hipermercado.

El 19 de agosto del 2024 se emite resolución del director provincial del INSS reconociendo una incapacidad permanente en grado de total para su trabajo habitual como cajera-reponedora de hipermercados (por la misma contingencia de la que procede la incapacidad temporal).

Preguntas

1. ¿Estamos ante un caso de pluriempleo o pluriactividad? Determine la contingencia causante de la incapacidad temporal.
2. Determine las notificaciones a realizar por la empresa Los Buenos Alimentos, SL, en relación con el proceso de incapacidad temporal, así mismo determine la entidad que expide el parte de baja por incapacidad temporal [y que] realiza el seguimiento del proceso. Determine la fecha del hecho causante de la prestación, los efectos económicos y la responsabilidad en el pago de la misma.
3. ¿Se extendería la baja por incapacidad temporal en el Sistema Especial para Empleados de Hogar? De ser positiva la respuesta, ¿se mantendría la misma contingencia? ¿Qué entidad expediría el parte de baja? Determine el régimen jurídico de la prestación pronunciándose sobre la fecha del hecho causante, la fecha de efectos económicos de la prestación, y la entidad responsable del pago de la misma.
4. El 19 de agosto del 2024 se emite resolución del director provincial reconociendo una incapacidad permanente total para su profesión habitual como cajera reponedora. Determine la contingencia determinante de la incapacidad permanente total, la entidad responsable del pago de la misma, así como las actuaciones a realizar por la mutua en relación con el pago de la prestación de incapacidad permanente.
5. ¿Podría Erika solicitar al hipermercado la adaptación de su puesto de trabajo a su nueva situación?
6. Calcule las cuotas de Seguridad Social y de recaudación conjunta devengadas en julio de 2024 (plazo reglamentario de ingreso agosto de 2024) por Los Buenos Alimentos, SL, en relación con Erika, con desglose de las cuotas correspondientes a empresa y trabajador.

7. Calcule las cuotas de Seguridad Social y de recaudación conjunta devengadas en julio de 2024 (plazo reglamentario de ingreso: agosto de 2024) por D.^a Gertrudis en relación con Erika, con desglose de las cuotas correspondientes a empleadora y trabajadora.
8. Si D.^a Gertrudis decidiese contratar a otra persona para sustituir a D.^a Erika, ¿tendría derecho a alguna bonificación o reducción en las cuotas de Seguridad Social?

Solución

1. ¿Estamos ante un caso de pluriempleo o pluriactividad? Determine la contingencia causante de la incapacidad temporal.

En orden a la resolución de la primera cuestión planteada, resulta necesario abordar, en primer término, si nos encontramos ante un supuesto de pluriempleo o de pluriactividad. A continuación, una vez delimitado dicho encuadramiento, procederá el examen de la contingencia determinante de la prestación de incapacidad temporal.

a) Determinación de si se trata de una situación de pluriempleo o pluriactividad

En primer lugar, habremos de definir cada uno de dichos conceptos, a fin de determinar cuál de ellos resulta de aplicación al supuesto de hecho en cuestión. Para ello, debemos partir de la redacción del artículo 7.4 del Reglamento general de inscripción, afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, aprobado por Real Decreto 84/1996, de 26 de enero (RIA), que define el pluriempleo como el ejercicio de dos o más actividades simultáneas, a cuenta de distinta persona, con encuadramiento en el mismo régimen de la Seguridad Social; el mismo precepto define la situación de pluriactividad como aquella en la que se ejercen dos o más actividades, que dan lugar al encuadramiento en diferentes regímenes del sistema.

Procederemos a continuación a analizar cada actividad, a fin de comprobar si se encuadran en el mismo o diferente régimen de la Seguridad Social:

1.º Prestación de servicios en el hipermercado Los Buenos Alimentos, SL.

La actividad desempeñada en el hipermercado por parte de la trabajadora se encuadra en el Régimen General de la Seguridad Social, al cumplir íntegramente las condiciones dispuestas en el artículo 136.1 del texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social,

aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (LGSS), esto es, se trata de una actividad realizada por cuenta ajena –de conformidad con el art. 7 LGSS–, que no da lugar al encuadramiento en distinto régimen del sistema.

Dicha prestación de servicios cumple, por tanto, lo dispuesto por el artículo 7.1 a) de la LGSS, que indica la inclusión en el sistema de quienes realicen una actividad por cuenta ajena, en los términos del artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), a saber: en condiciones de ajenidad, dependencia, voluntariedad y onerosidad o retribución.

Dado que Erika realiza una actividad para el hipermercado, bajo su organización y dirección, a cambio de una retribución, entendemos que se trata de una actividad por cuenta ajena incluida en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social.

2.º Prestación de servicios como empleada del hogar.

La actividad desempeñada por cuenta de D.^a Gertrudis se encuadra asimismo en el Régimen General, de conformidad con el artículo 136.2 a) de la LGSS, que determina expresamente la inclusión en dicho régimen de aquellas personas incluidas en el campo de aplicación del Sistema Especial de Empleados del Hogar (SEEH).

En particular, la trabajadora se halla encuadrada en el SEEH del Régimen General al ajustarse a las condiciones impuestas por el artículo 250.1 de la LGSS, que remite al artículo 2.1 b) del ET, así como al artículo 1 del Real Decreto (RD) 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.

De acuerdo con los preceptos mencionados, deberá cumplir las mismas condiciones de trabajo por cuenta ajena que se han mencionado en el supuesto del hipermercado (servicio retribuido, por cuenta ajena, bajo organización y dirección de otro), si bien en este caso al servicio del titular del hogar familiar, y siendo su objeto la realización de tareas domésticas.

En conclusión, dado que las dos actividades determinan el encuadramiento de la trabajadora en el mismo régimen –el Régimen General–, se tratará de un supuesto de pluriempleo. Este encuadramiento implica la obligatoriedad de observar las exigencias impuestas por el artículo 41.2 del RIA.

b) Determinación de la contingencia causante de la incapacidad temporal

La contingencia causante de la incapacidad temporal (IT), objeto del análisis, es el accidente de tráfico sufrido por la causante, que resulta arrollada por un vehículo en un paso de peatones cuando se dirigía a su puesto de trabajo en el hipermercado. En consecuencia, debe determinarse si dicho accidente reviste naturaleza común o si, por el contrario, constituye una contingencia profesional.

El accidente sufrido por Erika tendrá el carácter de accidente de trabajo si concurren los requisitos establecidos en el artículo 156.1 de la LGSS; en caso contrario, tendrá la consideración de accidente no laboral (contingencia común).

Según dicho precepto, se entiende por accidente de trabajo aquel que cause a la persona trabajadora una lesión corporal, con ocasión o por consecuencia del trabajo ejercido por cuenta ajena (sin perjuicio de su extensión a otros sujetos protegidos). En particular, en su apartado 2 letra a) incluye expresamente como accidente producido por causa del trabajo, aquel que tenga lugar al ir o volver del lugar de trabajo –doctrinal y jurisprudencialmente denominado accidente de trabajo *in itinere*–.

En el supuesto expuesto, se cumplen las premisas básicas enunciadas por el artículo 156.1 de la LGSS, esto es: se produce una lesión corporal –el golpe sufrido por Erika le afecta a la cabeza, brazo, abdomen y pierna izquierda– que requiere hospitalización posterior. Para determinar si dicha lesión corporal se produce «con ocasión o por consecuencia» del trabajo, debemos analizar si se cumplen los elementos definitorios del accidente *in itinere*.

Los requisitos del accidente *in itinere* no cuentan con regulación normativa expresa, sino que han sido perfilados por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, que exige la concurrencia de cuatro elementos básicos, que mantienen el nexo causal entre el accidente y el trabajo, a saber: los elementos geográfico, teleológico, cronológico y de idoneidad del medio de transporte. Estos requisitos han de ser probados, no aplicándose a este supuesto la presunción de naturaleza profesional del accidente sufrido en tiempo y lugar de trabajo (art. 156.3 LGSS).

En el supuesto planteado, podemos presumir que todos ellos se verifican:

- El teleológico, porque el fin principal y directo del trayecto en el que se produjo el accidente era dirigirse al lugar de trabajo.
- El geográfico, al no constar interrupciones o desvíos injustificados que alteren el trayecto habitual ni rompan el nexo causal.
- El cronológico, pues no se aprecia exceso temporal en relación con la hora de entrada al trabajo.
- El de idoneidad del medio, ya que no se menciona que la trabajadora utilizara un medio distinto del habitual, ni tampoco uno prohibido o no autorizado por la empresa.

Asimismo, no tiene lugar ninguna causa por la que corresponda imputar la responsabilidad del accidente a la trabajadora (excluyente de la relación causal, ex art. 156.4 LGSS), ya que no se menciona en el supuesto que esta hubiera actuado con dolo o imprudencia

temeraria –hecho que acontecería, por ejemplo, si hubiera incumplido las normas de tráfico–. En todo caso, no impide la calificación como laboral, entre otros, la concurrencia de culpabilidad civil o criminal de un tercero (art. 156.5 b) LGSS).

En conclusión, se tratará de contingencia profesional –en particular, un accidente *in itinere*– al cumplirse los requisitos exigidos para apreciar su conexión con el trabajo.

Finalmente, debe recordarse que la determinación inicial del carácter profesional de la contingencia corresponde a las mutuas colaboradoras, sin perjuicio de la revisión o calificación posterior por la entidad gestora competente (art. 82.2 LGSS).

2. Determine las notificaciones a realizar por la empresa Los Buenos Alimentos, SL, en relación con el proceso de incapacidad temporal, así mismo determine la entidad que expide el parte de baja por incapacidad temporal [y que] realiza el seguimiento del proceso. Determine la fecha del hecho causante de la prestación, los efectos económicos y la responsabilidad en el pago de la misma.

Respecto a las notificaciones que ha de realizar la empresa Los Buenos Alimentos, SL, en relación con el proceso de IT sufrido por la trabajadora, procede señalar lo siguiente:

- 1) En primer lugar, la empresa deberá notificar el correspondiente parte de accidente de trabajo, dado que el mismo, conforme con el artículo 3 de la Orden Ministerial de 16 de diciembre de 1987, ha originado la ausencia de la trabajadora de su puesto de trabajo, de al menos un día (excluido el propio del accidente), previa baja médica.

Dicho parte, que deberá ajustarse al modelo oficial referido en la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre, habrá de transmitirse por medios electrónicos a través del sistema de Declaración Electrónica de Accidentes de Trabajo (Delt@) por parte de la empresa a la mutua colaboradora con la que, en este caso, tiene concertada la protección frente a las contingencias profesionales, en el plazo máximo de los 5 días siguientes a la baja médica o a la fecha en que se produjo el accidente (en el presente supuesto, coincidentes ambas en el 24 de febrero de 2023).

- 2) Asimismo, una vez Erika reciba el alta médica en el proceso de IT (alta con propuesta de incapacidad permanente, sin perjuicio de la prolongación de efectos de la IT), deberá incluirse en la relación de altas a que se refiere la mencionada Orden TAS/2926/2002, que la empresa debe cumplimentar mensualmente, relacionando los trabajadores para los que se hubieran recibido los correspondientes partes médicos de alta.

Dicho documento será, a su vez, remitido mensualmente por la mutua colaboradora a la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral del Ministerio de Trabajo y Economía Social, antes del día 10 del mes siguiente al que se refieran los datos.

- 3) Finalmente, conforme al artículo 7 del RD 625/2014, de 18 de julio, la empresa tiene la obligación de transmitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a través del sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), con carácter inmediato, en el plazo máximo de 3 días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica, los datos a que se refiere el artículo 11 de la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio.

Cabe mencionar que el incumplimiento de las obligaciones en materia de notificación por parte de la empresa supone una infracción sujeta a sanción que podrá ser calificada como leve o grave, en función de la gravedad del accidente (arts. 11 y 12 texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto).

En relación con la entidad encargada de expedir el parte de baja y de realizar el seguimiento del proceso de incapacidad temporal, cabe distinguir:

- Durante los primeros 365 días de duración de la IT (esto es, hasta el 24 de febrero de 2024), la competencia de control de esta corresponde, en este caso, al servicio médico de la mutua colaboradora con la que tiene concertada la cobertura de las contingencias profesionales la empresa a la que se dirigía la trabajadora al producirse el accidente (la mutua de Los Buenos Alimentos, SL), a quien corresponde, por tanto, expedir el parte médico de baja (art. 2.1 RD 625/2014).

El control médico del proceso se realizará por parte de la mutua, tanto a través de los partes de baja y confirmación de baja a que se refiere el artículo 6 del RD mencionado, en función de la duración prevista del proceso, como mediante la convocatoria de reconocimientos médicos periódicos, determinando la incomparecencia de la persona trabajadora a los mismos la extinción de la prestación (arts. 174.1 LGSS y 9 RD 625/2014).

- Agotado el plazo de duración de los 365 días, será el INSS el único competente, a través de su inspección médica, para emitir parte de alta por curación o mejoría, con o sin propuesta de incapacidad permanente, o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por la entidad gestora; o bien, la baja médica por igual o similar patología dentro de los primeros 180 días siguientes a la fecha de efectos de la anterior alta médica.

Todo ello, sin perjuicio de las facultades de vigilancia y control del estado de salud de la trabajadora, que asisten al empresario en el ejercicio del poder de dirección empresarial (art. 20.4 ET).

Por último, se procede al análisis de las restantes cuestiones:

- La fecha del hecho causante de la prestación se entiende producida el mismo día en que tiene lugar la contingencia protegida –el accidente de trabajo–, esto es, el 24 de febrero de 2023.
- En relación con la fecha de efectos económicos, de acuerdo con el artículo 173.1 de la LGSS y tratándose de una contingencia profesional, el subsidio se abonará a partir del día siguiente al de la baja en el trabajo (a partir del 25 de febrero de 2023), estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.
- Finalmente, en cuanto a la responsabilidad en el pago de la prestación, es preciso mencionar que, conforme al Criterio de Gestión del INSS 3/2023, de 9 de febrero, que recoge los informes de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, de 4 de noviembre de 2022 y de 8 de febrero de 2023, tratándose de una situación de pluriempleo, si en una empresa se produce un accidente de trabajo, la misma consideración (como contingencia profesional) se dará del accidente en la otra empresa. En definitiva, la IT se entenderá producida por una causa profesional en las dos empresas (en este caso, en el hipermercado y en el SEEH), correspondiendo, como se ha mencionado, a la mutua con la que tiene concertada la protección de las contingencias profesionales la empresa en la que ocurrió el accidente –o a la que se dirigía la persona trabajadora al producirse el mismo– controlar el proceso de IT.

Por tanto, la responsabilidad corresponderá, de un lado, a la mutua con la que el hipermercado tiene concertada la protección frente a las contingencias profesionales, sin perjuicio de que el acto material del pago se efectúe por la empresa en régimen de pago delegado (arts. 82 y 102.2 LGSS); de otro lado, corresponderá a la entidad gestora con la que D.^a Gertrudis tiene concertada tal protección, como titular del hogar familiar, sin que, en este último caso, resulte aplicable la colaboración en la gestión a que se refiere el artículo 102 de la LGSS. Todo ello, siempre que la empresa hubiese cumplido con sus obligaciones en materia de afiliación, alta y cotización, pues, de lo contrario, la responsabilidad se trasladaría a la empresa (art. 167.2 LGSS), sin perjuicio del principio de automaticidad y anticipo en virtud del artículo 167.3 de la LGSS. El régimen de traslación de responsabilidad anterior no resulta aplicable, no obstante, en el SEEH (art. 251 c) LGSS).

3. ¿Se extendería la baja por incapacidad temporal en el Sistema Especial para Empleados de Hogar? De ser positiva la respuesta, ¿se mantendría la misma contingencia? ¿Qué entidad expediría el parte de baja? Determine

el régimen jurídico de la prestación pronunciándose sobre la fecha del hecho causante, la fecha de efectos económicos de la prestación, y la entidad responsable del pago de la misma.

La baja por IT se extenderá al SEEH en la medida en que, aún tratándose de una situación de pluriempleo en el Régimen General, las lesiones constitutivas de la misma incapacitan a la trabajadora para realizar ambas actividades (Erika se mantiene ingresada en el hospital y, posteriormente y de conformidad con el informe médico de síntesis, presenta limitaciones orgánicas y funcionales incompatibles con ambos trabajos). Respecto al carácter de la contingencia como común o profesional en dicho sistema especial, como se ha mencionado, del Criterio de Gestión 3/2023 (en relación con el Criterio de Gestión 22/2022) se desprende que el accidente sufrido tendrá la consideración de profesional en ambos empleos. No obstante, será la mutua con la que Los Buenos Alimentos, SL, tiene concertada la cobertura frente a las contingencias profesionales la encargada de controlar el proceso de IT y, por tanto, expedir el parte de baja.

Con base en lo anterior, a continuación se procede al análisis del régimen jurídico de la prestación que se abonará a la trabajadora en proporción a su respectiva base de cotización:

- La fecha del hecho causante se entiende producida en aquella en que tuvo lugar el accidente, esto es, el 24 de febrero de 2023.
- El derecho al subsidio nacerá a partir del día siguiente a la baja en el trabajo (esto es, a partir del 25 de febrero de 2023), estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja, que computará como trabajo efectivo a efectos de prestaciones, de acuerdo con los artículos 173.1 y 251 de la LGSS.
- Finalmente, la responsabilidad del pago de la prestación recaerá sobre la entidad gestora con la que la empleadora y titular del hogar familiar, D.^a Gertrudis, tiene concertada la protección de la trabajadora a su servicio frente a las contingencias profesionales, a tenor de lo dispuesto, entre otros, en el artículo 15.2 del RIA.
- En este sistema especial, el subsidio se abonará por la entidad gestora en régimen de pago directo, sin que resulte de aplicación la colaboración obligatoria o pago delegado por parte de D.^a Gertrudis (art. 251 b) LGSS).

4. El 19 de agosto del 2024 se emite resolución del director provincial reconociendo una incapacidad permanente total para su profesión habitual como cajera reponedora. Determine la contingencia determinante

de la incapacidad permanente total, la entidad responsable del pago de la misma, así como las actuaciones a realizar por la mutua en relación con el pago de la prestación de incapacidad permanente.

En efecto, el 19 de agosto de 2024 el director provincial del INSS emite resolución en favor de Erika, reconociendo una incapacidad permanente total para su profesión habitual como cajera-reponedora, con derecho a la correspondiente prestación económica. Cabe indicar que el INSS es el único órgano competente para tal reconocimiento (art. 200.1 LGSS), previa declaración de la situación y comprobación del cumplimiento de los requisitos consignados en los artículos 193.1, 194 y 195 de la LGSS. En este sentido, la entidad gestora, previa valoración de la situación y dolencias padecidas por la trabajadora, a la luz del informe médico de síntesis expedido por el Equipo de Valoración de Incapacidades, estima que aquella inhabilita a la trabajadora para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual como cajera-reponedora, pudiendo, no obstante, dedicarse a otra distinta (disp. trans. vigésima sexta LGSS) —esto es, la propia como empleada del hogar, al limitarse la declaración a una única profesión—.

Pues bien, en la medida en que se trata de una incapacidad permanente derivada de una situación de IT, en los términos del artículo 193.2 de la LGSS, la contingencia causante de la misma tendrá la naturaleza propia de la IT de la que deriva, es decir que tendrá naturaleza profesional.

De otro lado, la entidad responsable del pago de la prestación será la mutua colaboradora con la que el hipermercado Los Buenos Alimentos, SL, tiene concertada la cobertura de las contingencias profesionales (arts. 80.2 a) y 82.1 LGSS). De nuevo, siempre que la empresa hubiese cumplido las obligaciones del artículo 165.1 de la LGSS.

No obstante lo anterior, la pensión se abonará a la beneficiaria a través del INSS, para lo cual la mutua responsable deberá constituir en la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), hasta el límite de su respectiva responsabilidad, el valor actual del capital-coste de la pensión (art. 260.1 LGSS y Orden TAS/4054/2005). En efecto, de conformidad con el artículo 69.1 del RD 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (RGRSS), la TGSS recaudará de la mutua colaboradora los siguientes conceptos:

- El valor actual del capital-coste de la pensión de la que haya sido declarada responsable.
- Los intereses de capitalización.

A tal efecto, el INSS remitirá a la TGSS la resolución que declare la responsabilidad de la mutua, con indicación expresa del momento en que se hubiera realizado su notificación,

junto con todos los datos necesarios para que, por parte de aquella, se pueda calcular el importe del capital que se deba ingresar para la constitución de la pensión y fijar los intereses de capitalización (art. 69.3 RGRSS).

Además, debe considerarse que, en aplicación del artículo 260.2 de la LGSS, las mutuas cuentan con un reaseguro obligatorio ante la TGSS que cubre el 30 % de la responsabilidad que asumen respecto de las pensiones derivadas de contingencias profesionales. En consecuencia, el importe del capital-coste que la mutua debe ingresar en dicho servicio común por la pensión de incapacidad permanente –en su grado de incapacidad permanente total para la profesión habitual– quedará limitado al 70 % del capital-coste resultante.

Una vez determinado el capital-coste correspondiente, este será notificado a la mutua a efectos de su ingreso. El plazo reglamentario para efectuar dicho ingreso comenzará el día siguiente a la notificación de la reclamación de deuda emitida por la TGSS y finalizará el último día hábil del mes posterior a dicha notificación (art. 70.1 RGRSS).

5. ¿Podría Erika solicitar al hipermercado la adaptación de su puesto de trabajo a su nueva situación?

Para determinar si Erika podría solicitar al hipermercado la adaptación de su puesto de trabajo a su nueva situación, debemos partir de tres premisas fundamentales:

- a) En primer lugar, y como se ha adelantado, la pensión de incapacidad permanente total no resulta incompatible con el desempeño laboral de Erika pues, de conformidad con la disposición transitoria vigésima sexta en relación con el artículo 194 de la LGSS, tal incapacidad inhabilita a la trabajadora para realizar todas o las fundamentales tareas de su profesión habitual como cajera-reponedora, sin impedirle realizar otra distinta. La prestación de servicios por parte de Erika con posterioridad a la resolución del INSS determinará la potestad de la entidad gestora para instar la revisión de la situación de incapacidad, con independencia de que haya transcurrido o no el plazo de revisión recogido en dicha resolución (art. 200.2 *in fine* LGSS).
- b) En segundo lugar, el 1 de mayo de 2025 entró en vigor la Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifica, entre otras disposiciones, el apartado n) del artículo 49.1 del ET, en orden a su adaptación a la doctrina comunitaria y a la normativa internacional en materia de protección de las personas con discapacidad. A la luz de la nueva redacción, cuando se produce una declaración de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad, únicamente cabe la extinción del contrato de trabajo, en tres supuestos:

- (i) En caso de que los ajustes razonables para adaptar el puesto de trabajo a la nueva situación de la persona trabajadora resulten una carga excesiva para el empresario.
 - (ii) Cuando no exista puesto de trabajo vacante disponible y compatible con la nueva situación.
 - (iii) O, en su caso, cuando el trabajador rechace dicho puesto en el plazo de 10 días naturales desde la notificación de la resolución de incapacidad permanente.
- c) Por último, el mencionado texto legal no se encontraba en vigor en la fecha en que el director provincial del INSS emite resolución reconociendo su incapacidad permanente total para la profesión habitual de cajera-reponedora (19 de agosto de 2024).

Como corolario, en principio, Erika no podrá exigir a la empresa tal adaptación, y su declaración de incapacidad permanente total podrá suponer una causa de extinción del contrato de trabajo, a tenor de la redacción del artículo 49 del ET anterior a la entrada en vigor de dicha ley. Eventualmente, podrá constituir una causa de suspensión del contrato de trabajo, si, a juicio del órgano calificador, la situación de incapacidad de la trabajadora fuera susceptible de mejoría que permitiera su reincorporación al puesto de trabajo, siempre que tal mejora se produjese en el plazo máximo de dos años desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente (art. 48.2 ET).

No obstante lo anterior, debe tenerse en cuenta que, en la fecha de emisión de la resolución (19 de agosto de 2024), ya era aplicable la doctrina comunitaria derivada de la STJUE de 18 de enero de 2024. En consecuencia, de producirse una eventual extinción del contrato de trabajo tras la declaración de incapacidad permanente total, Erika podría interponer demanda ante la jurisdicción social, invocando la vulneración del derecho de la Unión y la jurisprudencia interna que, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 2/2025, ya venía declarando la nulidad de tales extinciones por devenir discriminatorias.

6. Calcule las cuotas de Seguridad Social y de recaudación conjunta devengadas en julio de 2024 (plazo reglamentario de ingreso agosto de 2024) por Los Buenos Alimentos, SL, en relación con Erika, con desglose de las cuotas correspondientes a empresa y trabajador.

Para analizar la cotización, en primer lugar, debemos mencionar la situación especial de pluriempleo en que se halla la trabajadora en el mes de julio de 2024, pues ello afectará a la forma de cálculo de las cuotas de Seguridad Social y de recaudación conjunta.

Esta especialidad se encuentra regulada en la Orden PJC/51/2024, de cotización para el ejercicio 2024, que en su artículo 10 indica que se aplicará la regulación general de cotización, calculándose la base correspondiente a cada actividad por separado. Posteriormente se comprobará si, sumando las bases de cotización, el resultado excede del tope máximo o si es inferior al tope mínimo. De ser así, se aplicaría dicho tope máximo o mínimo, distribuyéndose entre las empresas en proporción a la remuneración abonada al trabajador en cada una.

Mencionar respecto a dicha comprobación que la cuantía del tope mínimo puede variar según la categoría profesional de la persona trabajadora respecto a las contingencias comunes, mientras que no se hace tal distinción tratándose de las contingencias profesionales.

Tal y como se expondrá posteriormente, la suma de las bases de cotización correspondientes a la actividad en el hipermercado y a la propia como empleada del hogar, ni supera ni es inferior a los topes de cotización, por lo que no será necesario realizar la anterior operación, procediendo simplemente al cálculo independiente de la cotización para cada actividad.

En cuanto respecta a la cotización por la actividad desempeñada en el hipermercado, el proceso de cálculo se halla previsto en el artículo 6 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por RD 2064/1995, de 22 de diciembre (RGCL). Dicho precepto indica que, en primer lugar, deberá determinarse la respectiva base de cotización (por contingencias comunes y profesionales); a continuación, deberá comprobarse que dicha base no exceda el tope máximo ni sea inferior al mínimo. Sobre ese resultado se aplicarán los tipos de cotización correspondientes, y finalmente las reducciones o bonificaciones que, en su caso, correspondan.

A. Cuota por contingencias comunes

1.º Determinación de la base de cotización.

Dado que la trabajadora se halla en situación de IT, se produce una especialidad en el cálculo de la base de cotización. Partiendo de la premisa de que el artículo 144.4 de la LGSS reconoce la conservación de la obligación de cotizar; el artículo 68 del RGCL, junto con el artículo 6 de la Orden de cotización, establecen las reglas especiales de cálculo: se deberá utilizar como base de cotización la del mes anterior al de inicio de la situación de IT —es decir, la de enero del 2023—, pues la incapacidad comienza en febrero de ese año. Sobre esa base, se aplican las reglas generales del artículo 147 de la LGSS, así como el artículo 23 del RGCL, que determina las reglas de valoración.

De conformidad con el artículo 147.1 de la LGSS, la base, para todas las contingencias, se conforma por la remuneración total, en dinero o en especie, que con carácter mensual

perciba o tenga derecho a percibir la persona trabajadora, en caso de ser esta superior. Si la percepción fuese superior a la mensual, se prorratea entre los 12 meses del año.

Por tanto, incluiríamos en dicha base los siguientes conceptos retributivos:

- El salario percibido en dinero y con carácter mensual = 1.500 euros.
- El complemento por antigüedad: mensual, en dinero = 150 euros.
- El plus de transporte: mensual, en dinero = 55 euros.
- El complemento de productividad: mensual, en dinero = 140 euros.
- La gratificación por resultados: anual, de 3.000 euros, que deberá prorratearse mensualmente: 3.000 euros, entre 12 mensualidades = 250 euros al mes.
- Prorrateo de pagas extraordinarias. La trabajadora tiene derecho a 2 pagas extras equivalentes a salario y plus de antigüedad. Por tanto, deberán sumarse ambos conceptos, multiplicarse por los 2 meses en que se perciben y prorratear el resultado entre los 12 meses del año:

1.500 euros de sueldo + 150 euros de antigüedad = 1.650 euros, que percibidos por 2 meses es igual a 3.300 euros al año.

El prorrateo de 3.300 euros entre 12 meses = 275 euros al mes.

Debemos excluir de la base de cotización los gastos de locomoción –cuantía mensual 75 €– puesto que cumple las condiciones que para dicha exclusión exige el artículo 147.2 de la LGSS: el desplazamiento se produce fuera del centro habitual de trabajo, se emplea un medio de transporte público y se justifica debidamente el gasto mediante factura o documento análogo.

Por tanto, la base de cotización será la suma de todos los conceptos incluidos arriba mencionados:

$$1.500 + 150 + 55 + 140 + 250 + 275 = 2.370 \text{ euros al mes}$$

2.º Comprobación de topes (previstos en la Orden de cotización arts. 2 y 3).

Como se ha mencionado previamente, al tratarse de una situación de pluriempleo, los topes de cotización son conjuntos para las dos actividades que realiza la trabajadora en el Régimen General, correspondiendo las siguientes cuantías para el ejercicio 2024:

- Tope máximo = 4.720,50 euros al mes.
- Tope mínimo correspondiente al grupo 7 de cotización = 1.323 euros al mes.

En conclusión, la suma de las bases de cotización por la actividad en el hipermercado (2.370 €/mes) y por la actividad como empleada del hogar (532 €/mes, tal y como se calcula en la cuestión siguiente) dará como resultado 2.902 euros al mes. Dicha cuantía se encuentra comprendida entre los mencionados topes, por lo que se empleará, para cada actividad, su base de cotización respectiva.

3.º Aplicación de tipos sobre la anterior base (previstos en la Orden de cotización art. 4).

Respecto a contingencias comunes, se corresponde con el 28,3 %, desglosándose a continuación entre empresario y trabajador:

- A cargo del empresario: 23,6 %.
- A cargo del trabajador: 4,7 %.

4.º Aplicación de las reducciones o bonificaciones, si estuvieran previstas para este supuesto, dando lugar a la cuota definitiva.

B. Cuota por contingencias profesionales

1.º Base de cotización. Tal y como se menciona en el artículo 147.1 de la LGSS, la base es la misma para todas las contingencias, con la salvedad de que en las contingencias profesionales también se habrían incluido en el cómputo las retribuciones correspondientes a las horas extraordinarias. Como en este supuesto no se han realizado horas extra (no se menciona expresamente en el caso), la base será igual a la ya calculada para las contingencias comunes, es decir: 2.370 euros.

2.º Comprobación de topes (Orden de cotización arts. 2 y 3). Se realizaría la misma comprobación que en la cuota por contingencias comunes, con la diferencia de que el tope mínimo es único, no diferenciado por la categoría profesional (art. 19 LGSS):

- Tope máximo = 4.720,50 euros.
- Tope mínimo = 1.323 euros.

Tras realizar la misma operación que en el caso de contingencias comunes, en que se sumaron las bases de las distintas actividades debido a la situación de pluriempleo, concluimos que su base se encuentra dentro de los topes establecidos.

3.º Tipos (Orden de cotización art. 4). A efectos de determinar la cuota por contingencias profesionales, resultan de aplicación los tipos de la tarifa de primas, aprobada por la

disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2007, siendo en este caso a cargo exclusivo de la empresa.

El tipo correspondiente al Código 47 del CNAE será: 1,65 % –del cual corresponde por IT el 0,95 % y por invalidez, muerte y supervivencia (IMS) el 0,7 %–.

C. Conceptos de recaudación conjunta

1.º Base: conforme señala el artículo 19.4 de la LGSS, la base de cotización por desempleo, Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y formación profesional, será la misma que por contingencias profesionales, esto es, 2.370 euros.

2.º Tipos (Orden de cotización art. 31):

- Desempleo: se aplica el tipo general para contratos de carácter indefinido = 7,05 %; correspondiendo al empresario el 5,5 % y al trabajador, el 1,55 %.
- FOGASA = 0,2 %, siendo a cargo exclusivo del empresario.
- Formación profesional = 0,7 %; siendo el 0,6 % a cargo de la empresa y el 0,1 % a cargo del trabajador.

D. Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)

Se trata de una cotización finalista, aplicable siempre que se cotice por jubilación, como es el caso (art. 127 bis LGSS).

Cálculo (Orden de cotización art. 4 y disp. trans. cuadragésima tercera LGSS):

1.º Base: la correspondiente a las contingencias comunes (2.370 €).

2.º Tipo (en 2024) = 0,7 %; siendo a cargo de la empresa el 0,58 %, y a cargo del trabajador el 0,12 %.

Otras cotizaciones adicionales:

- a) Cotización adicional de solidaridad (art. 19 bis LGSS): entra en vigor en el ejercicio 2025, por lo que no se aplica a este supuesto. Y, en todo caso, dado que se prevé solo para el supuesto de que las retribuciones hubieran superado la base máxima, tampoco habría sido exigible.
- b) Cotización por horas extraordinarias (Orden de cotización art. 5): en este supuesto de hecho no será exigible, al no mencionar que estas se hayan realizado.

7. Calcule las cuotas de Seguridad Social y de recaudación conjunta devengadas en julio de 2024 (plazo reglamentario de ingreso agosto de 2024) por D.^a Gertrudis en relación con Erika, con desglose de las cuotas correspondientes a empleadora y trabajadora.

En el cálculo de la cotización por la actividad de la trabajadora como empleada del hogar, deberemos tener en cuenta las siguientes particularidades: 1) que la trabajadora se halla en situación de pluriempleo; 2) que se encuadra en el SEEH, y 3) que, en dicha fecha, se encuentra en situación de IT.

- Situación de pluriempleo. Tiene el efecto ya desarrollado en la cuestión previa, es decir: que se habrían sumado las bases de cotización de las dos actividades y en el caso de superar o ser inferior a los topes de cotización, se habrían repartido estos, para cada actividad, en proporción a su respectiva retribución. Como la suma se halla dentro de ambos límites, no será necesaria esa operación y se calcularía la base en cada actividad de manera independiente.
- SEEH. Se regulan sus especialidades de cotización en el artículo 15 de la Orden de cotización, indicando que se determinará la base de cotización conforme a la escala señalada en la ley de presupuestos generales del Estado vigente. Dicha escala divide las retribuciones percibidas en diferentes tramos, correspondiendo por cada tramo una base de cotización. Sobre dicha base, serán de aplicación los tipos de cotización propios del Régimen General, así como las bonificaciones (en su caso) correspondientes.
- IT. Dado que la situación de IT se extiende también a la actividad como empleada del hogar, afectará asimismo a la cotización en este sistema especial. El cálculo no difiere respecto al previsto en el Régimen General (art. 144.4 LGSS, art. 68 RGCL y art. 6 Orden de cotización, ya mencionados previamente), es decir, la base de cotización se corresponde con la del mes anterior al de inicio de la IT (enero del 2023, y por tanto se utilizará la escala de tramos vigente a esa fecha).

Conforme a lo anterior, se procede al cálculo de las cuotas:

1.º Determinación de la base de cotización (disp. trans. decimosexta LGSS). Tanto por contingencias comunes como profesionales, la base se determinará conforme a la escala prevista en la ley de presupuestos generales del Estado. En este caso, tenemos en cuenta la escala vigente en 2023.

En primer lugar, se sumarían los conceptos cotizables obtenidos el mes anterior al inicio de la situación de IT (enero del 2023):

Sueldo = 480 euros mensuales.

Pagas extra = el resultado de sumar 2 pagas extraordinarias ($480 \text{ €} \times 2 = 960$) y prorratearlas entre 12 mensualidades ($960/12 = 80 \text{ €/mes}$).

Total (será la suma de ambos conceptos): $480 + 80 = 560$ euros al mes.

Una vez calculados los ingresos, se elegirá la base que se corresponda con el tramo en que tales ingresos se hallen enmarcados.

Pues bien, conforme a la escala vigente (del 2023), sería aplicable el tramo 3.º (ingresos desde 451,01 hasta 613 €/mes), por el que corresponderá la base de 532 euros.

Finalmente, y debido a que se trata de un contrato a tiempo parcial, de 10 horas semanales, con retribución pactada mensual, será de aplicación el artículo 15.2 b) de la Orden de cotización, que dispone que la base no podrá ser inferior a la que habría correspondido al salario mínimo interprofesional (SMI), calculado en proporción a la jornada pactada.

Dicho SMI (por hora), para empleados del hogar se reconoce en el RD 99/2023, y se corresponde con 8,45 euros por hora. Dado que Erika trabajaba 10 horas por semana, debemos multiplicar dichos 8,45 euros por 10 horas, por 4 semanas, siendo el resultado de 338 euros al mes.

Por 338 euros habría correspondido la base aplicable al tramo 2.º (386 €), y, por tanto, se cumpliría la condición de que la base de cotización (532 €) no fuera inferior a la equivalente por SMI en proporción a la jornada.

2.º Tipos aplicables sobre la base de cotización (Orden de cotización art. 15):

- a) Por contingencias comunes: 28,3 %, correspondiendo al empleador el 23,6 %, y al trabajador el 4,7 %.
- b) Por contingencias profesionales: se aplica el tipo previsto en la tarifa de primas (CNAE: Código 97), a cargo exclusivo del empleador. Es decir, el 1,5 % (del que corresponde por IT el 0,8 % y por IMS el 0,7 %).
- c) Por conceptos de recaudación conjunta:
 - Desempleo, para contratos de duración indefinida = 7,05 %, siendo a cargo del empleador el 5,5 % y a cargo del trabajador el 1,55 %.
 - FOGASA = 0,2 %, a cargo exclusivo del empleador.
- d) Por el MEI: se aplica el 0,7 %, siendo a cargo del empleador el 0,58 %, y a cargo del trabajador el restante 0,12 %.

3.º Bonificaciones y reducciones aplicables (Orden de cotización art. 15):

Se tiene derecho a una reducción del 20 % sobre la cotización por contingencias comunes, o como alternativa: la bonificación del 45 % o del 30 % en la aportación empresarial por contingencias comunes, dependiendo de si se cumplen los requisitos de renta o patrimonio de la unidad familiar o de convivencia del empleador.

También será de aplicación una bonificación del 80 % sobre la cotización empresarial por desempleo y FOGASA.

No obstante, no será de aplicación la reducción del 75 % en la aportación empresarial por contingencias comunes, prevista para situaciones de IT cuando el empleado tuviera 62 años, puesto que Erika, a julio del 2024, tendría 56 años.

8. Si D.^a Gertrudis decidiese contratar a otra persona para sustituir a D.^a Erika, ¿tendría derecho a alguna bonificación o reducción en las cuotas de Seguridad Social?

En los supuestos de sustitución del empleado del hogar, solo se prevén las siguientes bonificaciones (previstas en el Real Decreto-ley 1/2023, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas):

- Bonificación del 100 % de la cuota empresarial por contingencias comunes, en casos de sustitución de trabajadora que hubiese sido víctima de violencia de género o violencia sexual (conforme Leyes orgánicas 1/2004 y 10/2022); lo cual no será aplicable a este supuesto al no tener la trabajadora dicha condición.
- Bonificación del 100 % de la cuota empresarial total, por contratar en interinidad a personas desempleadas, para sustituir a la persona trabajadora que suspende su contrato por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, o por nacimiento y cuidado de menores o por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante. Esta bonificación tampoco resulta aplicable, al no motivarse la suspensión del contrato en ninguna de esas causas.