

El sistema de la Seguridad Social.
Afiliación y cotización

Elaborado por: Equipo Editorial

Edición: 7

EDITORIAL ELEARNING

ISBN: 978-84-17232-27-6

No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra bajo cualquiera de sus formas gráficas o audiovisuales sin la autorización previa y por escrito de los titulares del depósito legal.

índice

El sistema de la Seguridad Social. Afiliación y cotización

UD1

El sistema español de seguridad social

1.1.	Introducción. Conceptos básicos de derecho laboral	7
1.2.	Fuentes del derecho laboral	8
1.3.	El sistema de la Seguridad Social: campo de aplicación y estructura	11
1.4.	El régimen general de la Seguridad Social	12
1.5.	Los regímenes especiales	14
1.5.1.	Régimen especial de trabajadores autónomos	14
1.6.	Colaboración con el sistema: entidades gestoras y colaboradoras ..	21
1.7.	La tesorería general de la Seguridad Social	23
1.8.	Financiación del sistema. La cotización	24
1.9.	Gestión Salarial	25
1.10.	El salario	27
1.11.	Estructura salarial: las partidas salariales	31
1.12.	Protección del salario	37
	<i>Lo más importante</i>	41
	<i>Autoevaluación UD1</i>	43

UD2

La hoja salarial: datos de empresas y trabajadores

2.1.	El recibo de salarios	49
2.2.	Inscripción en la Seguridad Social	50
2.3.	Código de cuenta de cotización	51
2.4.	Variación de datos	52
2.5.	Ceses	52
2.6.	Infracciones	52
2.7.	Afiliación de trabajadores	53
2.8.	Altas y bajas de trabajadores	53
2.9.	El sistema R.E.D.: afiliación de trabajadores	54

2.10. Categoría profesional y puesto de trabajo	55
2.11. Antigüedad	56
2.12. La nómina o recibo de salarios	56
2.13. Contenido y Estructura de la nómina	59
2.14. Firma y conservación	62
2.15. Infracciones y sanciones	63
<i>Lo más importante</i>	65
<i>Autoevaluación UD2</i>	67

UD3

La hoja salarial: percepciones salariales y no salariales

3.1. El salario	73
3.2. Estructura del salario	74
3.3. Clases de salario	79
3.4. Percepciones de carácter asistencial y acción social empresarial ...	80
3.5. Percepciones extrasalariales	81
3.6. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social ..	92
3.7. Productos en especie voluntariamente concedidos por las empresas .	93
<i>Lo más importante</i>	95
<i>Autoevaluación UD3</i>	97

UD4

La hoja salarial: la cotización

4.1. La cotización	103
4.2. Grupo y base de cotización	105
4.3. Base de cotización para contingencias comunes	109
4.4. Base de cotización para contingencias profesionales (AT y EP)	110
4.5. Base de cotización para desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional	110
4.6. Bases de cotización en situaciones especiales	111
4.7. Tipos de cotización	116
4.8. La cuota: bonificaciones, reducciones y recargos	118
4.9. Anexo	119
<i>Lo más importante</i>	127
<i>Autoevaluación UD4</i>	129

UD5

La hoja salarial: retenciones a cuenta del I.R.P.F. otras deducciones

5.1.	Retenciones a cuenta del I.R.P.F.....	135
5.2.	Resumen anual de retenciones (modelo 190)	161
5.3.	Certificado de retenciones a los trabajadores	162
5.4.	Otras deducciones del salario	162
5.5.	El Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (I.R.P.F.)	162
5.6.	Cálculo de las retenciones a cuenta del IRPF	174
	<i>Lo más importante</i>	183
	<i>Autoevaluación UD5</i>	185

Soluciones	189
------------------	-----

Anexos	191
--------------	-----



rEcurOs humaNos

El sistema de la Seguridad Social. Afiliación y cotización

UD1

El sistema español de seguridad social

- 1.1. Introducción. Conceptos básicos de derecho laboral
- 1.2. Fuentes del derecho laboral
- 1.3. El sistema de la Seguridad Social: campo de aplicación y estructura
- 1.4. El régimen general de la Seguridad Social
- 1.5. Los regímenes especiales
 - 1.5.1. Régimen especial de trabajadores autónomos
- 1.6. Colaboración con el sistema: entidades gestoras y colaboradoras
- 1.7. La tesorería general de la Seguridad Social
- 1.8. Financiación del sistema. La cotización
- 1.9. Gestión Salarial
- 1.10. El salario
- 1.11. Estructura salarial: las partidas salariales
- 1.12. Protección del salarionón



rE cursOs humaNos

1.1. Introducción. Conceptos básicos del derecho laboral

El Derecho del Trabajo o Derecho Laboral está constituido por el conjunto de normas que se aplican a las relaciones entre empresarios y trabajadores.

Antes de comenzar con el estudio del sistema español de Seguridad Social, se hace preciso definir una serie de conceptos básicos que se emplearán a lo largo de los temas siguientes, y que son:

- ↻ El trabajador.
- ↻ El empresario.
- ↻ El contrato de trabajo.

El trabajador

Se entiende por trabajador, en el terreno laboral, aquella persona física que voluntaria y personalmente realiza una actividad retribuida por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica, denominada empresario.

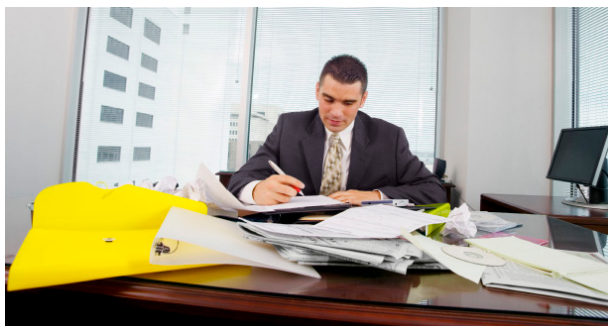
En principio toda persona física está capacitada legalmente para trabajar. Las únicas excepciones son por razón de la edad, las exigencias de titulaciones para determinados trabajos, el cumplimiento de requisitos administrativos, etc.

La transgresión de las normas sobre trabajo y seguridad e higiene y salud laboral de los menores constituye una infracción muy grave, sancionable con multas de hasta 601.012,10 euros.

El empresario

Por empresario se entiende a toda persona física, jurídica o comunidad de bienes que recibe la prestación de servicios de los trabajadores.

Toda persona mayor de edad puede contratar libremente la prestación de



servicios de otra. El empresario menor de edad puede contratar por medio de su representante legal.

El contrato de trabajo

El contrato de trabajo es aquel pacto mediante el cual una persona, trabajador, se compromete a prestar sus servicios respecto a otra, empresario, a cambio de una retribución.

El contrato de trabajo puede celebrarse en forma oral o escrita. La exigencia de la forma escrita se deriva en cada caso de la existencia de normas específicas que así lo establezcan.

1.2. Fuentes del derecho laboral

En un sentido amplio, se pueden definir las fuentes del Derecho Laboral como los orígenes de las normas, escritas o no, que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores.

Las fuentes principales del Derecho Laboral son:

↻ La Ley

Entendiendo por tal, el conjunto de normas, cualquiera que sea su denominación (Ley, Decreto, Reglamento, etc.) procedentes de los órganos o instituciones con poder para dictarlas. El Estatuto de los Trabajadores es, en el ámbito laboral, una de las normas fundamentales.

↻ El Convenio Colectivo

El convenio colectivo puede definirse como el acuerdo suscrito entre representantes de los trabajadores y de los empresarios para la regulación de las condiciones individuales y colectivas de trabajo en el ámbito de una empresa o sector de actividad.

Por consiguiente, será el convenio el que regule aspectos como el salario base, los complementos, el número y cuantía de las pagas extras, las vacaciones, la duración de la jornada, las indemnizaciones por finalización del contrato, etc.

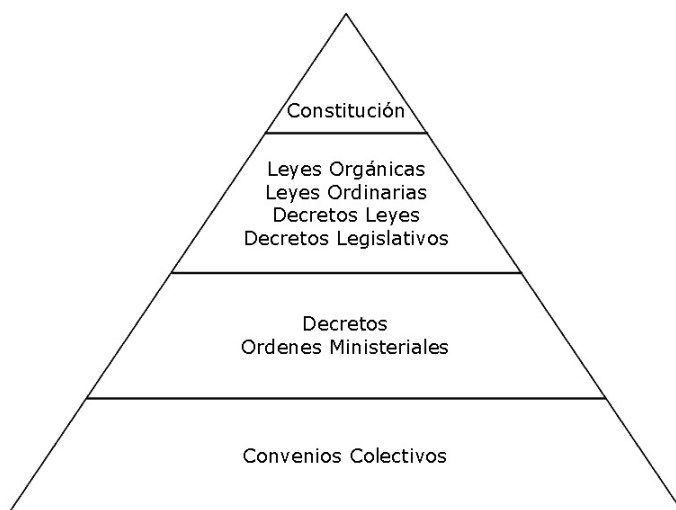
Los Convenios deberán formalizarse obligatoriamente por escrito. Una vez firmados, se remitirán a la Autoridad Laboral correspondiente y en el plazo máximo de 10 días ésta dispondrá su publicación obligatoria en el Boletín Oficial que corresponda en función de su ámbito territorial. Ej.: En el Boletín Oficial de la Provincia, se publican los convenios de ámbito provincial.

Las leyes y los convenios colectivos regulan, a veces, los mismos aspectos de las relaciones laborales. Por ello es importante determinar cuál es la disposición que debe aplicarse en cada momento, o, lo que es lo mismo, determinar la jerarquía existente entre las distintas fuentes del Derecho.

En este punto debe partirse de que no todas las fuentes del Derecho tienen el mismo valor. El orden jerárquico es el siguiente:

- ↪ Ley. Existen distintos tipos de leyes:
 - ↪ Constitución. Es la norma que ocupa el lugar mas alto en la jerarquía.
 - ↪ Leyes, en sentido estricto: Orgánicas, Ordinarias, DecretosLey y Decretos Legislativos.
 - ↪ Decretos y Ordenes Ministeriales. Son las disposiciones de rango inferior.
- ↪ Convenio Colectivo.

Jerarquía de las fuentes



La jerarquía implica que una norma de inferior rango no puede contradecir a una norma de rango superior, por lo que siempre que exista contradicción, deberá aplicarse la de mayor rango.

Entre normas del mismo rango, la jerarquía se determina por la fecha de la disposición. Las normas posteriores dejan sin valor a las normas anteriores, en la medida en que regulen la misma materia de modo diferente.

Sin embargo, la existencia de normas que regulan materias idénticas no implica necesariamente una contradicción. Esto es así por varios motivos:

- ↪ En ocasiones, se permite que una norma de menor importancia o rango modifique una norma superior, estableciendo mejoras para el trabajador. Así, los convenios colectivos mejoran las condiciones de trabajo, reguladas por ley, de los trabajadores de una empresa o sector, estableciendo jornadas de trabajo inferiores, o aumentando los días de descanso.

Por ejemplo: en el Estatuto de los Trabajadores se dispone que los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, sin embargo existen convenios que fijan el número de pagas extraordinarias en cuatro.

Igualmente, en el contrato de trabajo pueden pactarse condiciones que benefician al trabajador, mejorando lo establecido en el convenio.

- ↪ Otras veces, se establece que la misma materia pueda ser regulada por varias fuentes, procediendo a un reparto de contenidos o convirtiendo a una de ellas en subsidiaria de otra. Por ejemplo: El Estatuto de los Trabajadores se ocupa de las empresas de trabajo temporal, pero autoriza al Gobierno para dictar reglamentos que regulen las actividades de estas empresas. Este es un supuesto en el que se ha procedido a un reparto de los contenidos.

Un ejemplo de subsidiariedad lo constituye la duración de la jornada laboral, que, en el Estatuto de los Trabajadores, se encuentra fijada: "...en nueve horas, salvo que por convenio colectivo o acuerdo de empresa se establezca otra distribución..."

1.3. El Sistema de la Seguridad Social. Campo de aplicación y estructura

Los sistemas de Seguridad Social constituyen un eficaz instrumento de la política social de un país, y tienen como objetivo primordial asegurar la protección de los individuos frente a determinadas situaciones de necesidad legalmente previstas. El origen de estos sistemas se encuentra en la generalización de distintos mecanismos de protección, como las mutualidades y otros seguros privados, característicos de determinadas profesiones o colectivos.



En España, el 30 de enero de 1900 se promulgó la primera Ley de Accidentes de Trabajo que supuso la implantación del primer seguro social.

Actualmente, el art. 41 de la Constitución Española, establece que: “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo.”

El sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.

El Estado, por medio de la Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de ésta, por cumplir los requisitos exigidos en las modalidades contributiva o no contributiva, así como a los familiares o asimilados que tuvieran a su cargo, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en esta ley.

Campo de aplicación

Conforme a la Ley General de Seguridad Social están comprendidos en el Sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones de modalidad contributiva, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, los españoles que residan en España y los extranjeros que residan o se encuentren legalmente en España, siempre que, en ambos supuestos, ejerzan su actividad en territorio nacional y estén incluidos en alguno de los apartados siguientes:

- ↻ Trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas el artículo 1.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los

trabajadores, en las distintas ramas de las actividades económicas o asimiladas a ellas, bien sean eventuales, de temporadas o fijos, aún de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.

- ↪ Trabajadores por cuenta propia o autónomos, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que se determinen reglamentariamente.
- ↪ Socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado.
- ↪ Estudiantes.
- ↪ Funcionarios Públicos, Civiles y Militares.

No se considerarán trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario: el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes del empresario, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive (ej.: hijos, nietos, cuñados, etc.) y, en su caso, por adopción, cuando convivan en su hogar y estén a su cargo.

Asimismo, estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones de modalidad no contributiva, todos los españoles residentes en territorio nacional.

Estructura del Sistema de la Seguridad Social

El Sistema de la Seguridad Social viene integrado por los siguientes Regímenes:

- ↪ El Régimen General.
- ↪ Los Regímenes Especiales.

1.4. El régimen general de la Seguridad Social

Dentro del Régimen General de la Seguridad Social se pueden distinguir entre:

- ↪ Trabajadores incluidos

En general, están obligatoriamente incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social los trabajadores por cuenta ajena o asimilados, y en particular, entre otros, se declaran expresamente comprendidos:

↪ Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de sociedades mercantiles capitalistas (ej.: sociedades anónimas o limitadas), aún cuando sean miembros de su órgano de administración, con las condiciones establecidas por ley.

↪ Los consejeros y administradores de sociedades mercantiles capitalistas, en los términos establecidos por la ley.

↪ Los conductores de vehículos de turismo al servicio de particulares.



↪ El personal civil no funcionario dependiente de organismos, servicios o entidades del Estado y de la Administración Local, siempre que no estén incluidos en otro régimen. Ej.: Mutualidades de Funcionarios.

↪ Las personas que presten servicios retribuidos en las entidades o instituciones de carácter benéfico y social. Ej.: Cruz Roja.

↪ El personal contratado al servicio de Notarías, Registros de la Propiedad y demás oficinas o centros similares.

↪ Exclusiones

Están expresamente excluidos del Régimen General los siguientes trabajos:

↪ Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados servicios amistosos, benévolos o de buena vecindad. Ej.: ayudar en un fin de semana en un establecimiento de hostelería, sin percibir remuneración.

↪ Los que den lugar a la inclusión en alguno de los Regímenes Especiales de la Seguridad Social. Ej.: trabajadores autónomos.

1.5. Los regímenes especiales

Se establecerán Regímenes Especiales en aquellas actividades profesionales en las que, por su naturaleza, sus peculiares condiciones de tiempo y lugar o por la índole de sus procesos productivos, se hiciera preciso tal establecimiento para la adecuada aplicación de los beneficios de la Seguridad Social. A diferencia del Régimen General, regulado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, cada uno de los Regímenes Especiales se encuentra regulado por su texto refundido.

En el sistema de la Seguridad Social existen distintos regímenes especiales:

- ↪ Régimen Especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.
- ↪ Régimen Especial de los trabajadores del mar.
- ↪ Funcionarios públicos, civiles y militares.
- ↪ Estudiantes.
- ↪ Los demás grupos que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un Régimen Especial.

1.5.1. Régimen especial de trabajadores autónomos

A los efectos de este Régimen Especial, se entenderá como trabajador por cuenta propia o autónomo, aquél que realiza de forma habitual, personal y directa una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción por ella a contrato de trabajo y aunque utilice el servicio remunerado de otras personas, sea o no titular de empresa individual o familiar.

El Régimen Especial de Autónomos se aplica a los siguientes colectivos:

- ↪ Trabajadores por cuenta propia, mayores de 18 años, que, de forma habitual, personal y directa, realizan una actividad económica a título lucrativo, sin sujeción a contrato de trabajo.
- ↪ Cónyuge y parientes hasta el segundo grado inclusive por consanguinidad, afinidad y adopción que colaboren con el trabajador autónomo de forma personal, habitual y directa, y no tengan la condición de asalariados.

- ↻ Trabajadores autónomos extranjeros que residan y ejerzan legalmente su actividad en territorio español.
- ↻ Escritores de libros.
- ↻ Trabajadores autónomos agrícolas, titulares de explotaciones agrarias, cuando tengan atribuido un líquido imponible, según la extinguida contribución territorial rústica y pecuaria correspondiente al ejercicio de 1982, superior a 300,5 euros.
- ↻ Profesionales que ejerzan una actividad por cuenta propia, que requiera la incorporación a un Colegio Profesional cuyo colectivo no hubiera sido integrado en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, con las siguientes peculiaridades:

Si el inicio de la actividad por el profesional colegiado se hubiera producido entre el 10 de noviembre de 1995 y el 31 de diciembre de 1998, el alta en el citado Régimen Especial, de no haber sido exigible con anterioridad a esta última fecha, debía haberse solicitado durante el primer trimestre de 1999 surtiendo efectos desde el primer día del mes en que se hubiese formulado la correspondiente solicitud. De haber sido formulada ésta en el mencionado plazo, los efectos de las altas retrasadas serán los reglamentariamente establecidos, fijándose como fecha de inicio de la actividad el 1 de enero de 1999.

No obstante lo establecido en los párrafos anteriores, quedan exentos de la obligación de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, los colegiados que opten o hubieran optado por incorporarse a la Mutuality de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional, siempre que la citada Mutuality sea alguna de las constituidas con anterioridad a 10 de noviembre de 1995. Si el interesado, teniendo derecho, no optara por incorporarse a la Mutuality correspondiente, no podrá ejercitar dicha opción con posterioridad:

- ☐ Abogacía.
- ☐ Químicos.
- ☐ Innovadores.
- ☐ Arquitectos superior.
- ☐ Peritos e ingenieros técnicos industriales.

- Aparejadores y arquitectos técnicos.
- Gestores administrativos.
- ↪ Los socios de sociedades regulares colectivas y los socios colectivos de sociedades comanditarias que reúnan los requisitos legales.
- ↪ Los socios trabajadores de las Cooperativas de Trabajo Asociado, cuando éstas opten por este régimen en sus estatutos. En este caso, la edad mínima de inclusión en el régimen especial es de 16 años.
- ↪ Comuneros o socios de comunidades de bienes y sociedades civiles irregulares.
- ↪ Quienes ejerzan las funciones de dirección y gerencia como consejeros o administradores, o presten otros servicios para una sociedad mercantil capitalista, a título lucrativo y de forma habitual, personal y directa, siempre que posean el control efectivo, directo o indirecto, de aquélla.
- ↪ Los socios trabajadores de las sociedades laborales, cuando su participación en el capital social junto con la de su cónyuge y parientes por consanguinidad, afinidad o adopción hasta el segundo grado, con los que convivan, alcance, al menos, el cincuenta por ciento, salvo que acredite que el ejercicio del control efectivo de la sociedad requiere el concurso de personas ajenas a las relaciones familiares.

Estarán excluidos de este Régimen Especial, los trabajadores por cuenta propia o autónomos cuya actividad como tales dé lugar a su inclusión en otros regímenes de la Seguridad Social.

Los trámites en materia de afiliación, altas y bajas en este Régimen son los siguientes:

Solicitud de afiliación, altas y bajas

El propio trabajador autónomo es responsable directo de cumplir la obligación de solicitar su alta, y en su caso, su afiliación. Subsidiariamente, el trabajador autónomo responderá con respecto a sus familiares colaboradores. Las Compañías Regulares Colectivas, Compañías Comanditarias y Cooperativas de Trabajo Asociado tienen la misma responsabilidad subsidiaria, respecto de sus socios.

El alta también podrá ser llevada a cabo de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social en el supuesto de que, como consecuencia de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de los datos que tengan las

entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social o por cualquier otro procedimiento, se compruebe el incumplimiento por parte del trabajador autónomo de la obligación de solicitar la afiliación y/o alta.

El mismo día en que la persona reúne los requisitos para estar incluida en el campo de aplicación de este Régimen Especial, nace la obligación de solicitar la afiliación y/o alta, debiendo solicitarse el alta ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, o Administración de la misma correspondiente al domicilio de su actividad.

La solicitud del alta debe realizarse en los treinta días naturales siguientes al inicio de la actividad. Las altas solicitadas fuera de plazo conllevarán sanciones administrativas y recargos en las cuotas correspondientes.

Por su parte, el plazo para comunicación de las bajas es de seis días naturales a partir de aquél en que dejen de concurrir las condiciones requeridas.

La solicitud de afiliación se formulará en el modelo TA.1 "Solicitud de número de afiliación/Número de Seguridad Social".

Las altas, así como las bajas y variaciones de datos, se formularán en el modelo TA.0521.

La cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en este Régimen Especial tendrá carácter obligatorio, sin perjuicio de lo previsto en el apartado siguiente, y se deberá formalizar con una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, que estará obligada a aceptar toda propuesta de adhesión que se le formule a tal efecto, conforme a lo previsto en los artículos 74 y 75 del Reglamento general sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

Los trabajadores autónomos que tengan cubierta la prestación por incapacidad temporal en otro régimen del sistema de la Seguridad Social en el que también se encuentren en alta podrán, en tanto se mantenga su situación de pluriactividad, acogerse voluntariamente a la cobertura de dicha prestación en este Régimen Especial así como, en su caso, renunciar a ella.

Lo indicado en el párrafo anterior no será de aplicación a los trabajadores autónomos que, aun encontrándose en situación de pluriactividad con alta en otro régimen, tengan la condición de económicamente dependientes o desempeñen actividades en que la cobertura de las contingencias profesionales resulte obligatoria por su mayor riesgo de siniestralidad.

La opción y la renuncia a la protección de la incapacidad temporal se efectuarán con arreglo a las siguientes normas:

- 1.^a La opción en favor de dicha cobertura, que habrá de formalizarse con una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, podrá realizarse en el momento de causar alta en este Régimen Especial y sus efectos coincidirán con los de dicha alta.

De no ejercitarse la opción a que se refiere el párrafo anterior, estos trabajadores podrán optar por acogerse a dicha protección mediante solicitud por escrito que deberá formularse antes del 1 de octubre de cada año, con efectos desde el día 1 de enero del año siguiente.

Los derechos y obligaciones derivados de la opción en favor de la cobertura de la prestación por incapacidad temporal serán exigibles durante el período de un año natural, que se prorrogará automáticamente por períodos de igual duración.

- 2.^a La renuncia a la cobertura de la prestación de incapacidad temporal podrá realizarse, mediante solicitud por escrito, en los siguientes supuestos:
 - a) Con carácter general, antes del 1 de octubre de cada año, con efectos desde el día 1 de enero del año siguiente.
 - b) Cuando la situación de pluriactividad se produzca con posterioridad al alta en este Régimen Especial, dentro de los 30 días siguientes al del alta por la nueva actividad, con efectos desde el día primero del mes siguiente al de la renuncia. En otro caso, será de aplicación lo dispuesto en el apartado a).
 - c) Cuando los trabajadores dejen de reunir los requisitos para ostentar la condición de económicamente dependientes o de desempeñar una actividad con alto riesgo de siniestralidad, permaneciendo en alta en este Régimen Especial, con efectos desde el primer día del mes siguiente a aquel en que se haya extinguido el respectivo contrato o en que haya finalizado la referida actividad, siempre que la variación de datos correspondiente se comunique dentro de plazo; en otro caso, la cobertura se mantendrá hasta el último día del mes en que produzca efectos la referida variación, en los términos previstos por el artículo 37.3 de este Reglamento General (Real Decreto 84/1996, de 26 de enero).