

# DOSSIER PRÁCTICO ELEMENTAL

## **PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

### **I. LA INCAPACIDAD TEMPORAL.**

#### **1. Concepto.**

La incapacidad temporal es la situación del trabajador que se encuentra impedido para trabajar y necesita asistencia sanitaria.

La causa de la incapacidad temporal puede ser la enfermedad común o profesional y el accidente, sea o no de trabajo.

También los periodos de observación de la enfermedad profesional con prescripción de baja en el trabajo se considera situación determinante de incapacidad temporal.

#### **2. Beneficiarios de la prestación.**

Son beneficiarios de la prestación las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social que cumplan los siguientes requisitos:

- Estar afiliadas y de alta o en situación asimilada al alta en la fecha de hecho causante de la incapacidad temporal.  
Si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se considerará que el trabajador está afiliado y en situación de alta en la Seguridad Social, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones al respecto.
- Tener cubierto un periodo de cotización o carencia:
  - En caso de enfermedad común, 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
  - En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige ningún periodo de carencia.

#### **3. Contingencias protegidas.**

La prestación por IT comprende las siguientes contingencias:

- La enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador se halle impedido para el trabajo y reciba asistencia sanitaria.
- Los periodos de observación por enfermedad profesional, en los que se haya prescrito la baja en el trabajo para estudiar y diagnosticar la enfermedad.

#### **4. Cuantía de la prestación.**

La prestación consiste en un subsidio en que la cuantía está en función de la base reguladora y los porcentajes que se aplican.

#### 4.1. La determinación de la base reguladora:

En la determinación de la base reguladora de la prestación debemos diferenciar si estamos ante una IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral o ante una IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Si la **IT** se produce como **consecuencia de una enfermedad común o accidente no profesional**, la base será el resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador por el número de días a que está cotización se refiere. Si se trata de un trabajador de carácter mensual la base de cotización se dividirá por 30, y si estamos ante un trabajador diario, por 30, 31 o 28.

No obstante, si el trabajador ingresa en la empresa en el mismo mes en que se inicia la incapacidad, a efectos de calcular la base reguladora, se deberá tener en cuenta la base de cotización de ese mes, dividiéndola por los días efectivamente cotizados. También deberemos dividir la base de cotización por los días efectivamente cotizados en el caso de que el trabajador no haya trabajado durante todo el mes natural anterior, por haber producido alta en la empresa una vez iniciado el mes.

Cuando la **IT** se **deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional**, la base reguladora se obtiene por la suma de dos conceptos:

1. La base de cotización por Contingencias Profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida por los días a que corresponda esta cotización.
2. La cotización por la horas extraordinarias del año anterior, dividida entre 365 días.

En el caso de **pluriempleo**, la base reguladora se calcula computando todas las bases de cotización que tiene el sujeto en las diferentes empresas para las que trabaja, aplicando el límite máximo vigente a efectos de la cotización.

En el caso de **trabajadores contratados a tiempo parcial**:

- La base reguladora diaria será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados.  
La prestación se abonará durante todos los días contratados como de trabajo efectivo en los cuales el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- Cuando por interrupción de la actividad, la entidad gestora o colaboradora asuma el pago de la prestación, se calculará de nuevo la base reguladora diaria, igual que en el punto anterior. Si la antigüedad del trabajador en la empresa es inferior a 3 meses, la base reguladora se calculará dividiendo la base de cotización acreditadas durante el número de días naturales a que correspondan.  
La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en los que el interesado se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- Cuando por extinción del contrato de trabajo, la entidad gestora o colaboradora asume el pago de la prestación, la cuantía será equivalente a la que cobraría por desocupación.

Asimismo, en el caso de **trabajadores contratados para la formación**, la base reguladora será, independientemente de la contingencia de la cual se derive la incapacidad, el 75 % de la base mínima de cotización que corresponda.

#### 4.2. Porcentaje:

En caso de enfermedad común y accidente no laboral:

- 60 % desde el 4º días hasta el 20º, ambos incluidos.
- 75 % desde el 21º día en adelante.

En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, se deberá aplicar un porcentaje del 75 % de la base reguladora desde que se produce el hecho causante de la IT.

## **5. Incapacidad temporal y situación de desempleo.**

Cuando el trabajador se encuentre en situación de IT, y, durante esta situación se le extinga el contrato de trabajo:

- Cobrará la prestación de IT en cuantía igual a la que le correspondería por la prestación de desempleo, desde el día siguiente a la fecha de extinción del contrato de trabajo hasta la extinción de dicha situación.
- Del periodo de percepción de la prestación de desempleo se descontará como ya consumida el tiempo de permanencia en situación de IT desde la fecha de extinción del contrato de trabajo.
- La entidad gestora de la prestación por desempleo efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social, asumiendo la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el periodo que se descuenta como consumido, incluso cuando no se haya solicitado la prestación por desempleo y sin solución de continuidad se pase a una situación de incapacidad permanente o jubilación, o se produzca el fallecimiento del trabajador que dé derecho a prestaciones de muerte y supervivencia.
- Cuando el trabajador se encuentre en situación de IT derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la prestación por IT, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación pasando entonces, en su caso, a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo sin que, en este caso, proceda descontar del periodo de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato, o el subsidio por desempleo.

En cambio, cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de IT:

- En los casos en que la incapacidad temporal sea una recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por IT en cuantía igual a la de prestación por desempleo. En el supuesto de que continuase en situación de incapacidad temporal cuando se agote el desempleo, continuará percibiendo la prestación por IT en la cuantía del desempleo que estaba cobrando.
- En los casos en que la IT no sea una recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, se cobrará la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. Si continuase en situación de IT una vez acabado el periodo de desempleo, continuará cobrando la prestación por IT en una cuantía del 80% del IPREM.

En ambos casos no se ampliará el periodo de la prestación de desempleo y la entidad gestora de esta prestación continuará pagando las cotizaciones de la Seguridad Social.

## **6. Duración de la prestación.**

- En caso de accidente o enfermedad, cualquiera que sea la causa:  
La duración será de 12 meses prorrogables a 6 meses más, cuando se crea que durante estos, el trabajador puede ser dado de alta médica por curación.
- En caso de periodos de observación por enfermedad profesional:

La duración será de 6 meses prorrogables a 6 más, cuando se crea necesario para estudiar y diagnosticar la enfermedad.

- A efectos del periodo máximo de duración de la incapacidad temporal y de la posible prórroga, se computarán los periodos de recaída y observación.
- Prórroga a efectos de IT:
  - Cuando la IT de extinga por agotamiento del plazo máximo de duración de 18 meses, el INSS examinará necesariamente, en el plazo máximo de 3 meses, el estado de la persona incapacitada a fin de cualificar la incapacidad permanente en el grado que corresponda.
  - No obstante, en los casos en los que continuando la necesidad de tratamiento médico por la expectativa de recuperación o la mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, la situación clínica del interesado hiciera aconsejable demorar citada calificación, ésta podrá retrasarse por el periodo preciso, que en ningún caso podrá rebasar los 24 meses siguientes a la fecha en que se haya iniciado la incapacidad temporal.

## **7. Reconocimiento del derecho.**

- Cuando la IT derive de enfermedad común o accidente no laboral, el reconocimiento al derecho a la prestación corresponde al INSS, o a la Mutua cuando el empresario opte por formalizar la cobertura de esta prestación, derivada de contingencia comunes, con la misma Mutua con la que formalice la protección de contingencias profesionales.
- Cuando la IT deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, corresponde el reconocimiento al derecho a la prestación al INSS o a la Mutua.
- También corresponderá el reconocimiento del derecho a las empresas autorizadas a colaborar en la gestión del régimen general, cuando la causa corresponda a las contingencias a las cuales se refiere su colaboración.

## **8. Pago de la prestación.**

La prestación es a cargo del INSS, la Mutua o la empresa autorizada para colaborar en la gestión.

El pago de la prestación se realiza bajo el régimen de pago delegado, es decir, que es la empresa la que realiza el ingreso del importe de la prestación, debiéndose compensar el importe satisfecho al trabajador en el momento de proceder a la liquidación de cuotas de la Seguridad Social. Dicho pago debe efectuarse con la misma periodicidad que los salarios.

En los supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, el abono de la prestación se atribuye:

- Al empresario entre los días 4 a 15 de baja en el trabajo, ambos inclusive.
- A partir del día 16 de baja, la responsabilidad del abono corresponde al INSS o a la Mutua de Accidentes.
- Cuando el trabajador esté cobrando prestaciones por desempleo total y pase a la situación de IT, el Servicio Público de Ocupación Estatal abonará la prestación por IT, por pago delegado, hasta que se agote la duración de prestación por desempleo. A partir de este momento, la prestación será abonada por el INSS.

### **Supuestos de pago directo:**

Pese a la regla general de pago delegado, el INSS o la Mutua, si cabe, son responsables del pago directo de la prestación en los siguientes supuestos:

- a) Cuando se trate de entidades y organismo excluidos de pago delegado.
- b) Por incumplimiento de la obligación patronal del pago delegado.

- c) En empresas de menos de 10 trabajadores y más de 6 meses de abono de prestación, siempre que lo soliciten reglamentariamente.
- d) En los supuestos de agotamiento de la IT por el transcurso de l plazo máximo, durante la prórroga de efectos de la prestación hasta la calificación de incapacidad permanente.

## **II. PRESTACIÓN POR MATERNIDAD.**

### **1. Concepto.**

La prestación económica por maternidad trata de cubrir la pérdida de rentas de trabajo o ingresos que sufren los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, cualquiera que sea su sexo, cuando se suspende el contrato de trabajo o se interrumpe su actividad en los supuestos de maternidad, adopción o acogimiento.

### **2. Beneficiarios.**

Son beneficiarios de esta prestación los trabajadores por cuenta ajena que gozan de periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento familiar, incluido el acogimiento provisional, preadoptivo o permanente, siempre que se cumplan los requisitos exigidos.

Cuando el periodo de descanso los disfruten, simultánea o sucesivamente, madre y el padre, los dos tendrán la condición de beneficiarios, siempre que reúnan de forma independiente los siguientes requisitos:

- Estar afiliados y en alta o situación asimilada al alta.
- Tener cubierto el periodo mínimo exigido de cotización:
  - Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá periodo mínimo de cotización.
  - Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto exigido será de 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso. No obstante, se entenderá cumplido el requisito de carencia si el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad al descanso.
  - Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el periodo mínimo de cotización será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido dicho requisito de carencia si el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad al inicio del descanso.

En caso de parto, si la trabajadora por cuenta ajena reúne todos los requisitos exigidos para ser beneficiaria de la prestación por maternidad, excepto el referente al periodo mínimo de cotización, ésta tendrá derecho a un subsidio por maternidad equivalente al 100% del IPREM vigente en cada momento, salvo si la base reguladora que hubiese correspondido a la prestación por maternidad fuese de cuantía inferior, en cuyo caso, se estará a ésta. La duración de este subsidio será de 42 días naturales a contar desde el parto.

Asimismo, se prevé que en el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen su

actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre. No obstante, con la previsión del subsidio de maternidad, la aplicación de esta disposición se ve considerablemente mermada.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.

### **3. Contingencias protegidas.**

Se consideran situaciones protegidas durante los periodos de descanso que se disfrutan por estas situaciones:

- a) La maternidad biológica.
- b) La adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente, de:
  - . Menores de 6 años.
  - . Mayores de 6 años, pero menores de 18, discapacitados o minusválidos físicos, psíquicos o sensoriales, o aquellos que por sus circunstancias y experiencias personales o por el hecho de provenir del extranjero, tengan dificultades especiales de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.A estos efectos, se entiende que el adoptado o acogido tiene alguna discapacidad cuando acredite una minusvalía en un grado igual o superior al 33%.

### **4. Cuantía de la prestación.**

La prestación económica por maternidad consiste en un subsidio del 100 % de la base reguladora.

En el caso de parto múltiple y adopción o acogimiento de más de un menor, realizado de manera simultánea, se concederá un subsidio especial para cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante un periodo de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto o, cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la cual se formaliza la adopción.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa, el recién nacido haya de estar hospitalizado a continuación del parto, y se haya interrumpido la percepción del subsidio de maternidad, cuando se reemprenda porque el menor haya sido dado de alta hospitalaria, se cobrará en la misma cuantía que antes de la interrupción.

La **base reguladora** es el resultado de dividir el importe de la base de cotización del trabajador en el mes anterior de la fecha de inicio del periodo de descanso por el número de días a que esta cotización se refiere. Este divisor será 30 si el trabajador tiene carácter mensual o 30, 31 o 28 si tiene el salario diario.

No obstante, si el trabajador ingresa en la empresa en el mismo mes en que se inicia el periodo de descanso, se utilizará a efectos del cálculo de la base reguladora la base de cotización de este mes, dividida por los días efectivamente cotizados. También se utilizarán los días efectivamente trabajados como divisor cuando el trabajador no estuviese de alta durante todo el mes natural anterior.

Cuando el periodo de descanso lo disfruten simultáneamente ambos progenitores, la prestación se determinará para cada uno en función de la respectiva base reguladora.

Durante el disfrute de los periodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

En caso de pluriocupación, la base reguladora se calculará computando todas las bases de cotización en las diferentes empresas con aplicación del límite máximo vigente a efectos de cotización.

En caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, independientemente de la duración de la prestación de servicios:

- La base reguladora diaria será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas durante el año anterior a la fecha del hecho causante.
- Si la antigüedad del trabajador en la empresa es menos, será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que estas correspondan.

En caso de trabajadores contratados para la formación, la base reguladora será el 75% de la base mínima de cotización que corresponda.

## **5. Duración del derecho a la prestación.**

### **5.1. Maternidad biológica:**

En caso de maternidad, el derecho a la prestación durará 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a dos semanas más por cada hijo, a partir del segundo, si se tratase de un parto múltiple. Dicho periodo se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

En el supuesto de discapacidad del hijo, la suspensión del contrato por maternidad tendrá una duración adicional de dos semanas.

### **5.2. Distribución del periodo de descanso:**

La distribución del periodo de descanso se puede realizar a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Durante estas 6 semanas, la madre no podrá disfrutar del permiso de maternidad a tiempo parcial, ya que se consideran de descanso obligatorio.

En los casos de defunción del hijo y de partos que tengan lugar después de más de 180 días de vida fetal, la beneficiaria tendrá derecho a la prestación durante los días que falten para completar el periodo obligatorio de 6 semanas posteriores al parto.

En caso de defunción de la madre, el padre podrá utilizar las 16 semanas para cuidar al recién nacido, sin que quepa descuento por el tiempo que la madre hubiera podido disfrutar.

En los casos de parto prematuro, y en aquellos en que el recién nacido deba continuar hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre a partir de la fecha de alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las 6 semanas de descanso obligatorio de la madre.

En el caso de que el padre y a madre trabajen, la madre podrá optar, al iniciarse el periodo de descanso y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el del padre, salvo que, en el momento de su efectividad, la incorporación de la madre al puesto de trabajo suponga un riesgo para su salud.

La suma total de los periodos de descanso no podrá sobrepasar las 16 semanas o las que correspondan en caso de parto múltiple.

### **5.3. Adopción y acogimiento:**

La duración de la prestación será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a 2 más por cada hijo o menor, a partir del segundo, si se trata de una adopción o acogimiento múltiples, respectivamente.

En el supuesto de discapacidad del menor adoptado, la suspensión del contrato por maternidad tendrá una duración adicional de dos semanas.

Si la madre y el padre trabajan podrán optar por disfrutar del periodo de descanso de forma simultánea o sucesiva, siempre que no se trate de periodos ininterrumpidos y con los límites de duración establecidos.

#### **6. Modalidad de descanso maternal a tiempo parcial.**

Cuando los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, se goza a tiempo parcial, se deben tener en cuenta las reglas siguientes:

- Será imprescindible el acuerdo previo entre empresario y trabajador afectado. Acuerdo que podrá suscribirse tanto al inicio del descanso como después y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o sólo a una parte.
- El derecho lo pueden ejercer tanto el padre como la madre, y, en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatamente posteriores, que serán de descanso obligatorio.

El periodo durante el cual se goza del permiso se ampliará proporcionalmente a la jornada de trabajo que se realice.

#### **7. Gestión de la prestación.**

El subsidio lo gestiona directamente el INSS, ya que no existe otra formula de colaboración en la gestión por parte de las empresas, sin perjuicio de que el Servicio Público de Ocupación Estatal tenga encomendada la gestión del pago de la prestación a los beneficiarios de la prestación contributiva de desempleo que pasen a situación de maternidad.

### **III. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.**

#### **1. Concepto.**

La prestación económica por riesgo durante el embarazo trata de proteger la salud de la mujer trabajadora o del feto y cubrir la pérdida de ingresos que se produce durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo o de actividad, cuando los procedimientos o condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, en los supuestos en que, debiendo cambiar a la trabajadora de lugar de trabajo por otro compatible con su estado, este cambio no resulte técnicamente u objetivamente posible o no se pueda exigir por motivos justificados.

#### **2. Beneficiarios.**

Serán beneficiarias de la prestación por riesgo durante el embarazo las trabajadoras por cuenta ajena, en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, así como las trabajadoras por cuenta propia que hayan interrumpido su actividad por riesgo durante el embarazo, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliadas y en alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.
- Un periodo de carencia mínimo de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.  
En caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.

### **3. Contingencias protegidas.**

Se considera protegida aquella situación en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo cuando los procedimientos o condiciones de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, este cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no se pueda exigir razonablemente por motivos justificados.

No se considera situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones del trabajo ejercido.

### **4. Cuantía de la prestación.**

La prestación consiste en un subsidio equivalente al 75% de la base reguladora correspondiente.

La base reguladora es el resultado de dividir el importe de la base de cotización de la trabajadora en el mes anterior a la fecha de suspensión del contrato de trabajo por el número de días a que se refiere esta cotización. Si la trabajadora es mensual, se dividirá por 30. En cambio, si la trabajadora tiene salario diario, se dividirá entre 30, 31 o 28, según corresponda.

No obstante, si la trabajadora ingresa en la empresa en el mismo mes en que se produce la suspensión del contrato, se tendrá en cuenta la base de cotización de este mes, que deberá dividirse entre los días efectivamente cotizados. También, se cogerá como divisor los días efectivamente cotizados cuando la trabajadora no ha estado en alta durante todo el mes natural anterior.

En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la prestación de servicios:

- La base reguladora será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato entre el número de días naturales comprendidos en este periodo.
- Si la antigüedad en la empresa es menor, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas por el número de días naturales a que estas correspondan.

En caso de trabajadores en situación de pluriempleo:

- Cuando el contrato se suspenda en todas las actividades que realiza la trabajadora se computarán todas las bases de cotización en las diferentes empresas y se aplicará a la base reguladora el límite máximo establecido a efectos de cotización.
- Cuando el contrato se suspenda en una o alguna de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no en todas, en el cálculo de la base reguladora del subsidio solo se tendrán en cuenta las bases de cotización en las empresas en que se produzca la suspensión del contrato, y se aplicará el límite que corresponda a la fracción o fracciones del límite máximo que tengan asignado.

## **5. Nacimiento del derecho y duración de la prestación.**

El derecho al subsidio nace desde el mismo día en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

La prestación se abonará durante el periodo necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora o del feto, mientras persista la imposibilidad de incorporarse al puesto de trabajo anterior o a otro puesto compatible con su estado.

En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se abonará durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

## **6. Gestión y abono de la prestación.**

La prestación la gestiona directamente el INSS, que es también quien realiza el abono de la prestación de forma directa.

En el momento de hacer efectivo el subsidio, se deducirá de su importe la cuantía de la suma de aportaciones de la trabajadora relativas a las cotizaciones de la Seguridad Social, desempleo y formación profesional que ptoque para ingresarla en la TGSS, ya que la obligación de cotizar continúa en la situación de riesgo durante el embarazo.

Con esta finalidad, la base de cotización aplicable será la correspondiente a la situación de IT derivada de contingencias comunes.

# **IV. PRESTACIÓN POR PATERNIDAD.**

## **1. Concepto.**

La prestación económica por paternidad trata de cubrir la pérdida de rentas de trabajo o ingresos que sufren los trabajadores por cuenta ajena o propia cuando se suspende el contrato de trabajo o se interrumpe su actividad en los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al progenitor que no es beneficiario de la prestación por maternidad.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá a uno solo de los progenitores, a elección de los interesados.

Asimismo, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por un progenitor, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercitado por el otro progenitor.

## **2. Situaciones protegidas.**

Se consideran situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante el tiempo de suspensión por paternidad.

## **3. Beneficiarios de la prestación.**

Los beneficiarios de esta prestación serán los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida anteriormente, siempre que, estando de alta o en situación asimilada al alta, acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días en los 7 años inmediatamente anteriores a la suspensión o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a mencionada fecha.

El trabajador que ejerza el derecho al descanso por paternidad deberá comunicar al empresario, con la debida antelación el ejercicio del mismo en los términos que en su caso se establezcan por convenio colectivo.

La solicitud podrá llevarse a cabo durante el periodo comprendido entre la finalización del permiso por nacimiento de hijo o la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, y la finalización de la suspensión por maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

#### **4. Cuantía de la prestación.**

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, equivalente a la que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Si se tratase de trabajadores contratados a tiempo parcial, la base reguladora sería el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante el año anterior a la fecha del hecho causante entre 365.

#### **5. Duración de la prestación.**

Se prevé un periodo de suspensión del contrato de trabajo por paternidad de 13 días ininterrumpido.

En cualquier caso, tanto el permiso como la prestación por paternidad serán compatibles con la licencia del padre para disfrutar de dos días retribuidos por nacimiento de hijo, ampliables a cuatro en caso de desplazamiento, o a la duración que contemple para estos supuestos el Convenio Colectivo de aplicación.

#### **6. Gestión de la prestación.**

El subsidio lo gestiona directamente el INSS, ya que no existe otra fórmula de colaboración en la gestión por parte de las empresas, sin perjuicio de que el Servicio Público de Ocupación Estatal tenga encomendada la gestión del pago de la prestación a los beneficiarios de la prestación contributiva de desempleo que pasen a situación de paternidad.

El abono lo realiza siempre de forma directa el INSS, por periodos vencidos. En el momento de hacer efectivo el subsidio, se deducirá la cuantía de la suma de las aportaciones del trabajador relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo y formación profesional que pertoque para ingresarla en la TGSS.

## **V. INCAPACIDAD PERMANENTE.**

### **1. Concepto.**

Es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento médico prescrito y haber sido dado de alta médica, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, previsiblemente definitivas, que disminuyen o anulan su capacidad para trabajar. La posibilidad de recuperación de la capacidad laboral estimada médicamente como incierta o a largo plazo, no impedirá la calificación.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes a fecha de afiliación del interesado a la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente cuando se trate de personas minusválidas en el caso de que aquellas reducciones se hayan agravado y provoquen por ellas mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laborales que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

No es necesaria el alta médica para valorar la IP en los casos en que existan secuelas definitivas.

También se considera IP la situación de incapacidad que subsiste después de extinguida la IT por el transcurso del plazo máximo de duración, excepto en el caso que continuando la necesidad de tratamiento médico, la situación clínica del interesado aconseje demorar la correspondiente calificación (en ningún caso podrá superar los 30 meses siguientes a la fecha de IT).

La IP debe derivar de una situación de IT, excepto que afecte a los que no tienen protegida esta IT, bien porque están en situación asimilada al alta en la que no se incluye la protección por IT o bien en los casos de acceso a la IP desde la situación de no alta.

## **2. Grados de IP.**

- Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual:  
Es la que sin llegar al grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para su profesión habitual, sin impedirle realizar la tareas fundamentales.
- IP total para la profesión habitual:  
Es aquella que inhabilita al trabajador para realizar todas la tareas o las fundamentales de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra diferente.
- IP absoluta:  
Es la que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
- Gran invalidez:  
Es aquella situación en la que, debido a pérdidas anatómicas o funcionales, el trabajador necesita de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, como vestirse, desplazarse o comer.

## **3. Incapacidad permanente parcial.**

### **3.1. Beneficiarios:**

Son beneficiarios de esta prestación las personas incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social declaradas en situación de incapacidad permanente parcial, cualquiera que sea la contingencia que la origina, siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

- Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva, si la incapacidad deriva de contingencias comunes.
- Estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta:

- Cuando la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores se consideran afiliados de pleno derecho, aunque el empresario haya incumplido con sus obligaciones.
  - Se considera situación de alta especial la huelga legal o el cierre patronal.
- **Requisitos de cotización:**
- Si la IP deriva de accidente, laboral o no, o de enfermedad profesional, no se exige periodo de carencia.
  - Si la IP deriva de enfermedad común se pide tener cubiertos un periodo previo de cotización de 1800 días (5 años) en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la IT de la cual derive la IP.

### 3.2. Hecho causante:

Si la IP surge después de haberse extinguido la IT de la cual se deriva, bien por agotamiento del plazo, bien por alta médica con propuesta de IP, el hecho causante se entiende producido en la fecha de extinción de la IT.

Si la IP no está precedida de IT o esta no se extingue, el hecho causante se entiende producido en la fecha de emisión del dictamen-propuesta del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI) o, si cabe, del Institut Català d'Avaluacions Mèdiques.

### 3.3. Efectos económicos:

La prestación se hace efectiva a partir de la correspondiente resolución y consiste en una indemnización a tanto alzado, con una cuantía igual a 24 mensualidades de la base reguladora que sirve para calcular la prestación de IT.

En los casos en que no haya una cotización temporal previa porque el beneficiario no tiene esta protección, se utilizará como base reguladora la que hubiese correspondido a la IT.

La prestación se abona en un pago único y estará sujeta a tributación en los términos establecidos en las normas reguladoras del IRPF y sometida, si cabe, al sistema general de retenciones a cuenta del impuesto.

### 3.4. Compatibilidades:

La percepción de la prestación es compatible con el ejercicio de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.

También es compatible con el mantenimiento del trabajo que se estuviese ejerciendo.

## **4. Incapacidad permanente total.**

### 4.1. Beneficiarios:

Son beneficiarios de la IP total las personas afiliadas y en alta o situación asimilada al alta en el Régimen General de la Seguridad Social, debiendo cumplir los mismos requisitos generales que para la IP parcial, variando únicamente los requisitos referentes a la cotización.

Si la incapacidad deriva de enfermedad común, se debe tener cubierto un periodo previo de cotización que varía según la edad del interesado:

- Si el interesado es menor de 31 años de edad:
  - Periodo genérico de cotización: la tercera del tiempo transcurrido entre la fecha en que se cumplieron 16 años y la del hecho causante de la incapacidad.
  - Período específico de cotización: no se requiere.
- Si el interesado tiene 31 años o más:

- Periodo genérico de cotización: una cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 20 años y la del hecho causante, con un mínimo de 5 años.
  - Periodo específico de cotización: una quinta parte del periodo de cotización exigible debe estar comprendido entre los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.
  - En el caso de trabajadores con contrato a tiempo parcial, de relevo o fijos discontinuos, para acreditar los periodos de cotización correspondientes, se computarán las cotizaciones en función de las horas efectivamente trabajadas.
- Si la incapacidad deriva de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional no se pedirá periodo previo de cotización.

#### 4.2. Cuantía de la pensión:

La prestación por IT total consiste en una pensión vitalicia mensual de una cuantía que va en función del porcentaje y de la base reguladora.

Excepcionalmente, se puede sustituir por una indemnización a tanto alzado, cuando el beneficiario sea menor de 60 años.

En ningún caso, la cuantía de la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común podrá ser inferior al 55% de la base mínima de cotización para mayores de 18 años, en términos anuales, vigente en cada momento.

#### **La base reguladora:**

A) Si la incapacidad deriva de enfermedad común:

- En los supuestos en que se exige un periodo de cotización inferior a 8 años, la base reguladora será la suma de tantas bases de cotización como meses se exigen en periodo mínimo de cotización, sin tener en cuenta las fracciones de mes, dividido por el número de meses y multiplicado por 1,1666.
- En los supuestos en que se exige un periodo de cotización de 8 años o más, la base reguladora de la prestación será la suma de las bases de cotización de 96 meses anteriores a aquél en que se produce el hecho causante dividido por 112.  
Al resultado obtenido en razón a lo establecido en la norma anterior se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años cotizados, según la escala prevista para la jubilación, considerándose a tal efecto cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir los 65 años de edad. En caso de no alcanzarse los 15 años de cotización será del 50 por ciento.  
El importe resultante constituirá la base reguladora a la que para obtener la cuantía de la pensión que corresponda, habrá de aplicarse el porcentaje previsto.

Las bases de los 24 meses anteriores al hecho causante se computan por su valor nominal. Las bases anteriores se actualizarán de acuerdo con la evolución del índice de precios al consumo, desde los meses a que correspondan hasta el mes 25.

Si en el periodo que debe tenerse en cuenta para el cálculo hay meses en que no ha habido obligación de cotizar, las lagunas o vacíos de cotización se integrarán con la base mínima del régimen general vigente en cada momento para trabajadores mayores de 18 años.

Cuando en alguno de los meses solo exista la obligación de cotizar por una parte del mes, se realizará la integración indicada en el párrafo anterior por la parte del mes en que no exista la obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer periodo no llegue a la cuantía de base mínima mensual indicada. En este supuesto, la integración llegará hasta esta última cuantía.

En los supuestos de contratos a tiempo parcial, la integración de los periodos durante los cuales no ha habido la obligación de cotizar, se efectuará con la base mínima de cotización entre las aplicables a cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o se extinguió la obligación de cotizar.

- B) Si la incapacidad deriva de accidente no laboral:  
Con carácter general será la suma de las bases de cotización del interesado de 24 meses ininterrumpido dividida por 28.  
Este periodo lo escogerá el interesado dentro de los 7 años anteriores a la fecha del hecho causante.
- C) Si la incapacidad deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional:  
La base reguladora se calcula sobre el salario real, teniendo en cuenta que no pueden exceder el límite máximo de cotización ni ser inferiores al límite mínimo vigente cuando se produce la incapacidad.  
La base reguladora será el cociente de dividir por 12 los sumandos siguientes:
- Salario y antigüedad diarios del trabajador en la fecha del accidente o de la baja por enfermedad multiplicado por 365 días.
  - Pagos extraordinarios, beneficios o participación, por su importe total en el año anterior al accidente.
  - Los pluses, retribuciones salariales complementarias y horas extraordinarias percibidas durante el año anterior al accidente, dividido por el número de días efectivamente trabajados en dicho periodo, multiplicado por 273, salvo que el número de días laborales efectivos en la actividad de que se trate sea menor, en cuyo caso, se aplicará el multiplicador que corresponda.

#### **El porcentaje:**

El porcentaje a aplicar es el 55% de la base reguladora, pudiéndose incrementar en un 20% más para los mayores de 55 años cuando, por su falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales de su lugar de residencia, se presume la dificultad de obtener trabajo en una actividad diferente de la habitual (IP total cualificada).

En los casos en que el trabajador, con 65 o más años, acceda a la pensión de IP total derivada de contingencias comunes, porque no cumple los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, el porcentaje aplicable será el que corresponda al periodo mínimo de cotización que esté establecido en cada momento para acceder a la pensión de jubilación. Actualmente este porcentaje es del 50 % que se aplicará a la base reguladora correspondiente.

En los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la prestación se aumentará según la gravedad de la falta, de un 30% a un 50% cuando la lesión se produzca por incumplimiento del empresario de las normas de seguridad y salud en el trabajo o como consecuencia de falta de medidas de seguridad. Este recargo recaerá directamente sobre el empresario infractor.

#### **4.3. Indemnización a tanto alzado:**

La pensión vitalicia de IP total puede ser sustituida, en algunos casos, por una indemnización a tanto alzado, cuando el beneficiario cumpla los requisitos siguientes:

- Que se trate de un trabajador menor de 60 años.
- Que se prevea que las lesiones determinantes de la IP no se modificarán más adelante.
- Que el beneficiario realice trabajos por cuenta propia o ajena, o se acredite que el importe de la indemnización se invertirá en la preparación o despliegue de nuevas fuentes de ingresos como trabajador autónomo, siempre que acredite tener aptitud suficiente para ejercer la actividad de que se trate.

- Que se solicite dentro de los 3 años siguientes a la fecha de resolución o sentencia firme que le reconozca el derecho a la pensión o, si es menor de 21 años en dicha fecha, dentro de los 3 años siguientes a que cumpla dicha edad.

La cuantía de la indemnización llega a un máximo de 84 mensualidades, cuando se es menor de 54 años y un mínimo de 12 mensualidades a los 59 años.

EDAD	MENSUALIDADES
Menor de 54	84
54	72
55	60
56	48
57	36
58	24
59	12

La resolución deberá dictarla la Dirección General del INSS, haciéndose efectiva la indemnización a partir de dicha resolución.

Una vez autorizada la sustitución, el beneficiario no podrá solicitar que se deje sin efecto para recuperar la condición de pensionista hasta que cumpla los 60 años, momento en el cual pasará a percibir la pensión reconocida inicialmente, incrementada con las revaloraciones que haya habido desde la fecha en que se autorizó la sustitución por la indemnización.

Si el beneficiario muere antes de cumplir los 60 años de edad, causará derecho a las prestaciones de muerte y supervivencia como si hubiere sido pensionista en ese momento.

#### 4.4. Hecho causante y efectos económicos:

El hecho causante se entiende producido en la fecha de la incapacidad temporal o en la fecha de emisión del dictamen-propuesta del Equipo de Valoración de Incapacidades o, si cabe, el Institut Català d'Avaluacions Mediques, cuando la incapacidad temporal no la preceda o se haya extinguido.

La fecha de efectos económicos será el día de la propuesta de resolución de la IP o el día siguiente a la extinción de la IT.

En los supuestos de demora en la calificación, la fecha de efectos económicos es el día de la propuesta de resolución de la IP.

El incremento del 20% en los casos de IP total cualificada, producen efectos económicos desde la fecha de la solicitud, con una retroactividad máxima de 3 meses, siempre que se cumplan los requisitos necesario para tener derecho.

#### 4.5. El pago:

- Las pensiones derivadas de enfermedad común y accidente no laboral se abonan en 14 pagas, una por cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias al año, que se hacen efectivas con las mensualidades de junio y noviembre.
- Las pensiones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se abonan en 12 mensualidades, ya que las pagas extraordinarias están distribuidas dentro de las mensualidades ordinarias, por haberse tenido en cuenta al calcular la base reguladora de la pensión.
- Cuando se trate de indemnizaciones, el pago se realiza solo una vez en la cuantía que corresponda.

- Se garantizan cuantías mínimas mensuales cuando el beneficiario cumple los 65 años de edad, como también a los pensionistas de IP total cualificada a partir de los 60 años de edad. El importe varía en función de si el beneficiario tiene o no cónyuge a cargo.

La prestación de IP total está sujeta a tributación en los términos establecidos en las normas reguladoras del IRPF y sometida, si cabe, al sistema general de retenciones a cuenta de este impuesto.

#### 4.6. Compatibilidades:

La prestación por IP total es compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia en la misma empresa o en otra, pero es incompatible con el ejercicio del mismo puesto de trabajo en la empresa.

El cobro del incremento del 20% es incompatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia y con las prestaciones de la Seguridad Social que se puedan derivar de dichos trabajos, como, por ejemplo, el subsidio de IT o de maternidad, o las prestaciones por desempleo que le pudiesen corresponder.

#### 4.7. Suspensión:

Se suspenderá el derecho a la prestación:

- a) Cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente para obtener o conservar el derecho a las prestaciones
- b) Cuando la IP sea causa o se haya agravado como consecuencia de imprudencia temeraria del beneficiario.
- c) Cuando la IP sea causa o se haya agravado como consecuencia de haber rechazado o abandonado, sin causa razonable, el tratamiento sanitario prescrito durante la situación de IT.
- d) Cuando el beneficiario, sin causa razonable, rechace o abandone tratamientos o procesos de readaptación y rehabilitación procedentes.

#### 4.8. Extinción:

El derecho a la prestación, se extingue:

- a) Por revisión con resultado de curación.
- b) Por defunción del beneficiario.
- c) Por reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación, cuando se opte por esta pensión.
- d) Por revisión de oficio dictada por la entidad gestora y se derive la pérdida del derecho a la pensión.

### **5. Incapacidad permanente absoluta.**

#### 5.1. Beneficiarios:

Son beneficiarios las personas incluidas en el régimen general declaradas en esta situación, cualquiera que sea la contingencia que la origine siempre que se reúnan los siguientes requisitos:

- Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva, si la incapacidad deriva de contingencias comunes.
- Requisitos de cotización:
  - Cuando la incapacidad ha sido causada en situación de alta o asimilada se piden los mismos requisitos de cotización que en la incapacidad permanente total.
  - Cuando el trabajador no se encuentra de alta o en situación asimilada al alta:

- Periodo genérico de cotización de 15 años.
- Periodo específico de cotización de 3 años dentro de los 10 últimos.

#### 5.2. Hecho causante y efectos económicos:

El hecho causante y los efectos económicos son los mismos que en la IP total, excepto cuando la IP se produce desde una situación de no alta, en cuyo caso, el hecho causante se considera producido el día de la solicitud y los efectos económicos se establecen en la misma fecha.

#### 5.3. Cuantía de la prestación:

La cuantía de la pensión se obtiene aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente.

#### **Porcentaje:**

Es el 100% de la base reguladora, aumentando las prestaciones en los mismos porcentajes que en la incapacidad permanente total en los casos de accidentes de trabajo por falta de medidas de seguridad o higiene.

En los casos en que el trabajador de 65 años o más acceda a la pensión de IP absoluta, derivada de contingencias comunes, por que no reunir los requisitos para tener derecho a la jubilación, el porcentaje aplicable será el que corresponda al periodo mínimo de cotización establecido en cada momento para acceder a la pensión de jubilación. Actualmente este porcentaje es del 50%, que se aplicará a la base reguladora correspondiente.

#### **La base reguladora:**

- Si la incapacidad se produce desde una situación de alta o asimilada, la base reguladora se calcula de la misma manera que en la IP total.
- Si la incapacidad deriva de enfermedad común o accidente no laboral en situación de no alta, la base reguladora será la suma de las bases de cotización de 96 meses anteriores a aquellos en que se produzca el hecho causante dividido entre 112.
- La actualización de bases e integración de lagunas se realiza de la misma manera que en la incapacidad derivada de enfermedad profesional o situación de alta asimilada.

#### 5.4. Pago de la prestación:

- Las pensiones derivadas de enfermedad común y accidente no laboral se abonan en 14 mensualidades, una por cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias, que se hacen efectivas con las mensualidades de junio y noviembre.
- Las pensiones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se abonan en 12 mensualidades, ya que las pagas extraordinarias están distribuidas dentro de las mensualidades ordinarias, por haberse tenido en cuenta al calcular la base reguladora de la pensión.
- Se garantizan cuantías mínimas mensuales, variando el importe en función de si el beneficiario tiene o no cónyuge a cargo.
- Las pensiones de IP absoluta y de gran invalidez, como también las de jubilación que derivan por cambio de denominación al cumplir 65 años el beneficiario, están exentas de retención de IRPF.

#### 5.5. Compatibilidad:

La pensión no impide el ejercicio de aquellas actividades, lucrativas o no, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

#### 5.6. Suspensión y extinción:

Las causas de suspensión y extinción son las mismas que se recogen para la IP total.

### **6. Gran invalidez.**

#### 6.1. Beneficiarios:

Para ser beneficiario de esta prestación se requiere cumplir los mismos requisitos generales y de cotización que para la IP absoluta.

#### 6.2. Hecho causante y efectos económicos:

El hecho causante y los efectos económicos son los mismos que en la IP total, excepto cuando la IP se produce desde una situación de no alta ni asimilada al alta, en que el hecho causante se entiende producido el día de la solicitud y los efectos económicos se establecen en la misma fecha.

#### 6.2. Cuantía de la prestación:

La cuantía de la pensión vitalicia será el 100% de la base reguladora de la prestación, calculada de igual manera que la de la IP absoluta.

Esta pensión se incrementará con un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe de dicho complemento será el resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso, el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador

En los casos en que el trabajador de 65 años o más accede a la pensión de gran invalidez derivada de contingencias comunes, por no reunir los requisitos para la obtención de la pensión de jubilación, el porcentaje aplicable será el que corresponda al periodo mínimo de cotización establecido en cada momento para acceder a la pensión de jubilación.

Actualmente, este porcentaje es del 50% que se aplicará a la base reguladora correspondiente, incrementado con el 50% de la pensión reconocida, destinado a remunerar a la persona que atiende al inválido.

#### 6.3. El pago de la pensión:

El pago de la pensión se realiza de la misma forma que en la IP absoluta.

#### 6.4. Compatibilidades:

Son las mismas que las de la IP absoluta.

#### 6.5. Suspensión y extinción:

Las causas de suspensión y extinción son las mismas que las expuestas en la IP total.

## **VI. LA JUBILACIÓN.**

### **1. Concepto.**

La prestación económica por jubilación, en su modalidad contributiva, incluida dentro de la acción protectora del Régimen General y de los Regímenes Especiales del Sistema de la Seguridad Social, consiste en una pensión vitalicia, única e imprescriptible

### **2. Beneficiarios.**

Son beneficiarios de la prestación por jubilación las personas incluidas en el Régimen General, afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta, que reúnan las condiciones establecidas de edad, periodo mínimo de cotización y hecho causante

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

Los requisitos exigidos para acceder a la prestación por jubilación son:

- Tener cumplidos los 65 años de edad.
- Haber cotizado a la Seguridad Social durante un mínimo de 15 años.
- De estos 15 años cotizados, 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

### **3. Hecho causante.**

- El día del cese en la actividad laboral, cuando el trabajador está en alta.
- El día de presentación de la solicitud, en las situaciones asimiladas a alta con las siguientes excepciones:
  - En el caso de excedencia forzosa, el día del cese en el cargo que dio origen a la asimilación.
  - En el caso de traslado fuera del territorio nacional, el día del cese en el trabajo por cuenta ajena.
- El día de presentación de la solicitud en las situaciones de no alta.

### **4. La cuantía de la prestación.**

La cuantía de la pensión se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje que corresponda en función de los años cotizados.

#### **4.1. La base reguladora:**

La base reguladora es el cociente que resulte de dividir por 210 las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante.

#### **4.2. Actualización de bases de cotización:**

Las bases de cotización de los 24 meses inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante se toman por su valor nominal.

En los casos en que el último mes de alta se coticie íntegro, se computará por entero a efectos de determinar la base reguladora aún cuando el hecho causante se hubiere producido con anterioridad a la finalización de dicho mes.

Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución del IPC desde los meses a que aquellas correspondan hasta el mes 25, previa al del hecho causante, a partir del cual se inicia el periodo de las bases de cotización tomadas en su valor nominal.

#### 4.3. Integración de lagunas:

Si en el periodo en que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no existiera obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarán, a los exclusivos efectos de dicho cálculo, con la base mínima de cotización vigente en cada momento en el Régimen General, para los trabajadores mayores de 18 años.

Cuando en alguno de los meses, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mes, procederá la integración señalada en el párrafo anterior por la parte del mes en que no exista la obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última.

#### 4.4. Porcentaje:

El porcentaje es variable en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose la siguiente escala:

<b>AÑOS DE COTIZACIÓN</b>	<b>PORCENTAJE</b>
15 años	50%
16 años	53%
17 años	56%
18 años	59%
19 años	62%
20 años	65%
21 años	68%
22 años	71%
23 años	74%
24 años	77%
25 años	80%
26 años	82%
27 años	84%
28 años	86%
29 años	88%
30 años	90%
31 años	92%
32 años	94%
33 años	96%
34 años	98%
35 años	100%

El número de años cotizados se obtiene dividiendo por 365 el total de días cotizados, asimilando la fracción de año a un año completo.

Si se accede a la pensión con más de 65 años, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización establecido para la obtención de la prestación de jubilación se reconocerá al interesado un porcentaje adicional consistente en un 2 por ciento por cada año completo transcurrido entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. Dicho porcentaje se elevará al 3 por ciento cuando el interesado hubiera acreditado al menos 40 años de cotización al cumplir 65 años.

En todo caso, este beneficio no será de aplicación en los supuestos de jubilación parcial y jubilación flexible.

En ningún caso, la cuantía total de la pensión podrá superar el límite máximo establecido para las pensiones públicas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

## **5. Efectos económicos.**

### **5.1. Trabajadores en alta:**

Los efectos económicos empezarán a producirse:

- Desde el día siguiente al del hecho causante, cuando la solicitud se haya presentado dentro de los 3 meses siguientes a aquél o con anterioridad al cese.
- En otro caso, se devengará con una retroactividad máxima de 3 meses desde la fecha de presentación de la solicitud.

### **5.2. Trabajadores en situación asimilada al de alta:**

Los efectos económicos tendrán lugar desde el día siguiente al de la solicitud o cuando se produzca el hecho causante, según sea la situación asimilada de que se trate.

### **5.3. Trabajadores que no estén de alta:**

Los efectos económicos empezarán a producirse desde el día siguiente al de presentación de la solicitud.

## **6. Abono de la pensión.**

La pensión se abona mensualmente, con dos pagas extraordinarias al año, que se abonan en junio y noviembre.

Los pensionista de jubilación tienen garantizadas cuantías mínimas, según edad, cargas familiares y nivel de renta de los titulares.

La pensión, incluido el importe de la pensión mínima, será revalorizada al comienzo de cada año, de acuerdo con el IPC previsto.

La pensión de jubilación estará sujeta al impuesto del IRPF, estando sometida al sistema general de retenciones a cuenta de este impuesto.

## **9. La jubilación anticipada.**

### **9.1. Con 60 años de edad y condición de mutualista en enero de 1967:**

Podrán jubilarse a partir de los 60 años de edad, los trabajadores que hubieran sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad a 1 de enero de 1967 y que se encuentren en alta o situación asimilada en la fecha del hecho causante.

La cuantía de la pensión se reducirá en un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.

Este porcentaje de reducción será inferior para los trabajadores que acrediten más de 30 años completos de cotización y soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a ellos.

El porcentaje de la reducción que se le aplicará estará en función de los años completos de cotización acreditados.

#### 9.2. Con 61 años de edad, sin tener la condición de mutualista a enero de 1967:

Podrán acceder a la jubilación, aunque los interesados no hayan cumplido los 65 años de edad, los trabajadores pertenecientes al Régimen General que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Que tengan cumplidos 61 años de edad.
- b) Que acrediten un periodo de 30 años de cotización efectiva, sin que a tales efectos se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.
- c) Que el cese en el último trabajo realizado se produzca como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.
- d) Que se encuentren inscritos en las oficinas de empleo, como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses anteriores a la fecha de solicitud de jubilación.

Los requisitos de que el cese en el trabajo haya sido no voluntario y que el trabajador se encuentre inscrito como demandante de empleo durante un plazo mínimo de 6 meses, no será exigible en aquellos casos en que el empresario, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada una cantidad que, en cómputo global, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social.

No se exigirá que estén inscritos en la oficina de empleo, ni que la extinción del contrato de trabajo no se imputable a la libre voluntad del trabajador, cuando se trate de trabajadores a los que la empresa haya abonado como mínimo, en virtud de lo pactado en Convenio Colectivo, durante los 2 años anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación una cantidad no inferior al resultado de multiplicar por 24 la cuantía mensual de la prestación que hubiera correspondido al trabajador en concepto de prestación contributiva por desempleo más el importe mensual de la cuota satisfecha por el trabajador en el **convenio especial** suscrito por aquél.

En este supuesto la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación por cada año o fracción de año que le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de los siguientes coeficientes:

<b>AÑOS COTIZADOS</b>	<b>PORCENTAJE REDUCCIÓN</b>
Entre 30 y 34 años	7,50%
Entre 35 y 37 años	7%
Entre 38 y 39 años	6,50%
40 o más años	6%

#### 9.3. Jubilación especial a los 64 años:

Podrá reconocerse a aquellos trabajadores por cuenta ajena perteneciente a empresa que, en virtud de Convenio Colectivo o pacto, los sustituye al tiempo de su cese por jubilación, por otros

trabajadores inscritos como demandantes de empleo, mediante contrato que tenga una duración mínima de un año.

Se exige tener 64 años de edad o la que corresponda, en su caso, por aplicación de los coeficientes reductores en razón de los trabajos desempeñados en determinadas actividades, y reunir los demás requisitos exigidos para causar el derecho a la jubilación ordinaria.

#### 9.4. Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional desempeñada:

La edad ordinaria de jubilación puede ser rebajada por la realización de determinadas actividades profesionales de naturaleza excepcionalmente penosa siempre que los trabajadores se encuentren en situación de alta o asimilada a la de alta y cumplan los demás requisitos exigidos para la jubilación ordinaria.

Se prevén este tipo de jubilaciones para los siguientes profesionales:

- Trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ámbito del Estatuto del Minero.
- Personal de vuelo de trabajos aéreos.
- Trabajadores ferroviarios.
- Artistas.
- Profesionales taurinos.

#### 9.5. Jubilación anticipada por razón de minusvalía:

Los trabajadores por cuenta ajena en alta o en situación asimilada a la de alta en el Régimen General que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 65% podrán reducir la edad ordinaria de jubilación en un periodo equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado un coeficiente del 0,25, siempre que durante los periodos de trabajo realizado se acrediten los grados de minusvalía que se indican.

En los casos de acreditar además del grado de minusvalía, la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria el coeficiente será del 0,50.

Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado se descontarán todas las faltas al trabajo, excepto:

- a) Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.
- b) La suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, acogimiento o riesgo durante el embarazo.
- c) Las autorizadas en las correspondientes disposición laborales con derecho a retribución.

El periodo de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Tanto la reducción de la edad como el cómputo, a efectos de cotización, del tiempo en que resulte reducida aquélla, serán de aplicación aunque la pensión se cause en cualquier otro régimen de la Seguridad Social.

A los trabajadores minusválidos con un grado de minusvalía igual o superior al 65% que, por haber tenido la condición de mutualista en cualquier mutualidad de trabajadores por cuenta ajena a 1 de enero de 1967 o en otra fecha anterior, tengan derecho a causar la pensión de jubilación a partir de los 60 años, les serán de aplicación los coeficientes indicados anteriormente, a los efectos de determinar el coeficiente reductor en la cuantía de la pensión que corresponda en cada caso.

La misma regla se aplicará a los trabajadores minusválidos con un grado de minusvalía igual o superior al 65% que sin tener la condición de mutualista a 1 de enero de 1967 deseen jubilarse anticipadamente a partir de los 61 años de edad y que cumplan los requisitos exigidos para ello.

## **VII. PRESTACIÓN POR DESEMPLEO DE NIVEL CONTRIBUTIVO.**

### **1. Concepto.**

La prestación por desempleo de nivel contributivo es una prestación gestionada y abonada por el Servicio Público de Empleo estatal (INEM), que se percibe tras la pérdida involuntaria de un empleo en función de las cotizaciones realizadas durante los periodos trabajados.

Asimismo, la prestación económica se complementa con acciones de formación e inserción laboral gestionadas por los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

### **2. Situaciones protegidas.**

La prestación por desempleo ampara aquella situación de desempleo de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierdan su empleo de forma temporal o definitiva, o vean reducida temporalmente, al menos, en una tercera parte su jornada laboral, por expediente de regulación de empleo, con la correspondiente pérdida o reducción análoga de salarios, por algunas de las causas establecidas como situaciones legales de desempleo.

### **2. Requisitos para la obtención de la prestación.**

Para obtener la prestación deben cumplirse los siguientes requisitos:

- a) Haber cesado de forma involuntaria en el puesto de trabajo.
- b) Haber trabajado y cotizado a desempleo 360 días o más.
- c) No haber cumplido la edad de 65 años o no cumplir los requisitos exigidos para acceder a la prestación de jubilación.
- d) No realizar una actividad por cuenta propia o un trabajo por cuenta ajena a tiempo completo.
- e) No cobrar una pensión de la Seguridad Social incompatible con trabajo.
- f) Inscribirse como demandante de empleo y suscribir el compromiso de actividad.

### **3. Presentación de la solicitud.**

La solicitud debe presentarse ante la oficina de empleo que corresponda, en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la extinción del contrato laboral, si habían sido realizadas todas las vacaciones que le correspondían al trabajador, o, desde la finalización del periodo que le habría correspondido por vacaciones.

### **4. Duración de la prestación.**

La duración de la prestación se calcula en función de las cotizaciones realizadas en los últimos 6 años, siempre que no se hayan tenido en cuenta para una prestación anterior, con arreglo a la siguiente escala:

<b>DÍAS DE COTIZACIÓN</b>	<b>DÍAS DE PRESTACIÓN</b>
de 360 a 539	120
de 540 a 716	180
de 720 a 899	240
de 900 a 1079	300
de 1080 a 1259	360
de 1260 a 1439	420
de 1440 a 1619	480
de 1620 a 1799	540
de 1800 a 1979	600
de 1980 a 2159	660
a partir de 2160	720

En caso de haber trabajador con un contrato a tiempo parcial cada día de trabajo se considera como un día cotizado, con independencia de la jornada.

Sólo se tendrán en cuenta las cotizaciones que no hayan sido computadas para el reconocimiento de un derecho anterior tanto de nivel contributivo como asistencial. No obstante, no se considerará como derecho anterior el que se reconozca en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género (artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores.

No se computarán las cotizaciones correspondientes al tiempo de abono de la prestación por desempleo que efectúe la Entidad Gestora o, en su caso, la empresa, excepto cuando la prestación se perciba en virtud de la suspensión de la relación laboral prevista en el caso de las víctimas de violencia de género (artículo 45.1.n del Estatuto de los Trabajadores).

En este caso, la fecha final de la suspensión se decidirá por parte de la trabajadora, pudiendo ser inicialmente de hasta 6 meses. Transcurrido el tiempo de suspensión inicial, podrá mantenerse la protección hasta un máximo total de 18 meses, con el límite de la duración del derecho reconocido, a condición de que la trabajadora aporte nueva documentación acreditativa de que el Juez ha prorrogado la suspensión por un nuevo período de tres meses, sin que sea necesario volver a acreditar la orden de protección o, en su defecto, el informe del Ministerio Fiscal.

La duración de la prestación por desempleo en el caso de los emigrantes retornados o de los liberados de prisión, se determinará en función de los períodos de ocupación cotizada correspondientes a los seis años anteriores a la salida de España, o al ingreso en prisión, respectivamente, salvo cuando los trabajadores tengan cotizaciones efectuadas en el extranjero o en prisión, que sean computables para la obtención de la prestación, en cuyo caso, el cómputo de los seis años se efectuará desde la fecha que finalice la relación laboral.

## **5. Cuantía de la prestación.**

### **5.1. Base reguladora:**

Para conocer la cuantía de la prestación hay que calcular la base reguladora realizando una media de las bases de cotización por contingencias profesionales de los últimos 180 días cotizados a la Seguridad Social. Es decir, deben sumarse las bases de cotización por contingencias profesionales de los últimos 180 días cotizados y dividirse por 180.

A efectos del cálculo de la prestación deberán excluirse de la base de contingencias profesionales el cómputo de las horas extras.

### **5.2. Porcentajes:**

El importe diario de la prestación por desempleo será el resultado de aplicar a la base reguladora diaria el 70% durante los primeros 6 meses de prestación y el 60% a partir de dicho periodo.

### **5.3. Cuantía mínima de la prestación:**

Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo el importe de la prestación no podrá ser inferior al 80% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (en adelante IPREM) mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

Cuando el trabajador tenga al menos un hijo a su cargo el importe de la prestación no podrá ser inferior al 107% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

### **5.4. Cuantías máximas:**

El importe máximo de la prestación está en función del número de hijos a cargo del beneficiario:

- Cuando el trabajador no tenga hijos a su cargo será el 175% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.
- Con un hijo será el 200% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.
- Con dos o más hijos será el 225% del IPREM mensual vigente en el momento del nacimiento del derecho, incrementado en una sexta parte.

A efectos de calcular las cuantías máxima y mínima de la prestación por desempleo se entenderá que se tienen hijos a cargo, cuando éstos sean menores de veintiséis años o mayores con una incapacidad en grado igual o superior al treinta y tres por ciento, carezcan de rentas de cualquier naturaleza iguales o superiores al salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, y convivan con el beneficiario.

No será necesaria la convivencia cuando el beneficiario declare que tiene obligación de alimentos en virtud de convenio o resolución judicial o que sostiene económicamente al hijo, y cuando lo requiera la Entidad Gestora, el beneficiario deberá aportar la documentación acreditativa que corresponda.

La carencia de rentas se presumirá en el caso de no realización de trabajo por cuenta propia, o por cuenta ajena cuya retribución sea igual o superior a la cuantía indicada. Siempre que la Entidad Gestora lo requiera, el solicitante deberá aportar la documentación acreditativa de inexistencia de otras fuentes de ingresos.

Durante la percepción de la prestación por desempleo la cuantía máxima o mínima de la misma se adaptará al incremento o disminución de los hijos a cargo.

En el caso de desempleo por pérdida de un trabajo a tiempo parcial, el tope máximo y mínimo de la prestación se calculará aplicando a los topes máximos y mínimos establecidos el mismo porcentaje que suponga la jornada realizada sobre la habitual de la empresa.

## **6. El pago de la prestación.**

El pago de la prestación se realizará por meses vencidos entre los días 10 y 15 de cada mes, mediante el abono en la cuenta de la entidad financiera colaboradora indicada por el trabajador, de la que sea titular, salvo en los casos, debidamente justificados, en los que la entidad gestora permita el pago en efectivo por la entidad financiera.

El derecho al percibo de cada mensualidad caducará al año de su respectivo vencimiento.

En los derechos reconocidos a partir del 1 de abril de 2006 no se producirá el descuento de los diez primeros días en el primer pago de la prestación, y en los derechos reconocidos antes de la fecha indicada donde se hubiera producido dicha retención, se procederá a su regularización cuando se cause baja por cualquier causa en la prestación correspondiente.

Asimismo, existe la posibilidad de recibir la prestación en un pago único procediendo a la capitalización de la prestación.