

TEMA 9

EL RÉGIMEN DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL LABORAL. LA ACCIÓN PROTECTORA. TIPOS Y CARACTERÍSTICAS DE LAS PRESTACIONES.

1. EL SISTEMA ESPAÑOL DE SEGURIDAD SOCIAL.

La Constitución (art.41) establece la obligación de los poderes públicos de mantener un régimen de seguridad social para todos los ciudadanos, de manera que asegure la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad.

En este sentido, el artículo primero del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, dice:

“El derecho de los españoles a la Seguridad Social, establecido en el artículo 41 de la Constitución, se ajustará a lo dispuesto en la presente Ley”.

Su principal normativa, aparte de la Constitución, se recoge en:

- El **Texto Refundido de la LGSS (RDL 8/2015)**, que no se pronuncia sobre los artículos del texto refundido (D 2065/1974) por lo que hay que entender que continúa en vigor en diversos aspectos: servicios sociales, personal de entidades gestoras, asistencia sanitaria y seguridad e higiene.
- El **Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social**. Aprobado en el artículo único del **RD 1415/2004**; si bien, para simplificar las referencias a esta norma. Desarrollado por **OM TAS/1562/2005**.
- El **Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social**, aprobado, igualmente, en el artículo único del **RD 2064/1995**
- El **Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social**, aprobado en el artículo único del **RD 84/1996**

La actual LGSS, se aprueba por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, entrando en vigor el **02/01/2016** y consta de 373 artículos, divididos en 6 Títulos, 53 Disposiciones Adicionales, 44 Disposiciones transitorias, 8 Disposiciones Finales y 1 Disposición Derogatoria.

El sistema de Seguridad Social se caracteriza por ser:

- **Un régimen público**, cuyo mantenimiento y desarrollo corresponde a los poderes públicos. Este carácter público se comprueba en que es el Estado el competente para todo lo que corresponde a dicho sistema, y por el Estado el **Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones**, quien asume el sistema de la Seguridad Social.
- **Un régimen protector de carácter universal**, es decir, para todos, si bien está focalizado básicamente en la **protección de los asalariados**.
- **Un régimen garantista de prestaciones y asistencia suficientes en las situaciones de necesidad**, sin perjuicio de que el derecho a las prestaciones sea básicamente **dependiente de la contribución a la Seguridad Social** efectuado mediante la afiliación al sistema de seguridad social, alta y cotización durante determinados períodos

El artículo 2 de la LGSS establece que el sistema de la Seguridad Social, configurado por la acción protectora en sus modalidades contributiva y no contributiva, se fundamenta en los **principios** y fines de la Seguridad Social: **universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.**

Las características de nuestro Sistema de Seguridad Social son:

- **Universalidad.** La Seguridad Social tiene vocación universal, dado que no solo es para trabajadores, sino también familiares
- **Irrenunciabilidad de derechos.** Como en derecho laboral, se aplica el principio de irrenunciabilidad de derechos, siendo nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador renuncie a los derechos que le confiere la presente Ley.
- **De Ordenación Pública Estatal.** Es un régimen público de competencia del Estado en su regulación establecimiento y gestión
- **Ausencia de ánimo de lucro.** Su carácter social es incompatible con el ánimo de lucro.
- **Solidaridad financiera o económica.** El sistema económico de todos los Regímenes que integran **el sistema de la Seguridad Social se basa en la solidaridad:**
 - Los cotizantes actuales sostienen a la generación anterior receptora presente.

- Existe solidaridad dado que existe reparto económico, puesto que hay regímenes que son deficitarios y se nutren de los excedentarios, existiendo caja única.
- **Fraccionamiento del Sistema.** El Sistema se encuentra fraccionado en Régimen General y los Regímenes Especiales, y las prestaciones contributivas y no contributivas.

La Seguridad Social se estructura en tres niveles de protección:

1. Nivel básico:

- Nivel general que se extiende a todos los ciudadanos.
- Que facilita prestaciones uniformes para las necesidades básicas.
- De gestión pública, por aportación a los presupuestos de la Seguridad Social desde las arcas estatales, excepto las prestaciones y servicios de asistencia sanitaria y servicios sociales cuya gestión se halle transferida a las Comunidades Autónomas, en cuyo caso, la financiación se efectuará conforme al sistema de financiación autonómica vigente en cada momento.
- Son las **prestaciones no contributivas**, que conforme establece el Título VI del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), en las que se encuentran:
 - **Prestaciones familiares en su modalidad no contributiva:**
 - Asignación económica por hijo o menor a cargo.
 - Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y de madres con discapacidad.
 - Prestación por parto o adopción múltiples.
 - **Las pensiones no contributivas por invalidez y jubilación.**

Estas prestaciones pueden obtener distintos complementos si son inferiores a la mínima legal

2.- Nivel profesional:

- *Se extiende a la población trabajadora.*
- *Sus prestaciones tienen relación con las cotizaciones, tratando de asegurar rentas de sustitución a las obtenidas por el trabajo.*

- Su gestión es pública, financiada con las cotizaciones de empresarios y trabajadores, aunque también con las aportaciones del Estado.
- Integran este nivel las **prestaciones contributivas**:
 - o La totalidad de las prestaciones derivadas de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
 - o Las prestaciones económicas de la Seguridad Social, con excepción de aquéllas que tienen naturaleza no contributiva:
 - pensiones de incapacidad permanente y jubilación en sus modalidades contributivas;
 - prestaciones de incapacidad temporal,
 - maternidad en su modalidad contributiva, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, desempleo, y prestaciones de muerte y supervivencia.

3.- Nivel complementario.

- Tiene carácter voluntario.
- Establece prestaciones complementarias al sistema de la Seguridad Social.
- Su gestión puede ser pública o privada.
- *Se financia mediante las aportaciones de los partícipes.*

Este nivel complementario está integrado:

- *Por las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.*
- *Por prestaciones complementarias externas al sistema de la Seguridad Social y de gestión privada a cargo de los Planes y Fondos de Pensiones.*

2. CAMPO DE APLICACIÓN Y ESTRUCTURA DEL SISTEMA

2.1. CAMPO DE APLICACION

Por campo de aplicación se entiende el **conjunto de personas incluidas en el Sistema español de la Seguridad Social**, distinguiendo en su **artículo 7 dos modalidades**: la **contributiva (ART. 7.1)** y la **no contributiva (ART. 7.2)**.

1. Estarán comprendidos en el sistema de la Seguridad Social, *a efectos de las prestaciones contributivas, 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**:

- a) **Trabajadores por cuenta ajena** que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun 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.
- b) **Trabajadores por cuenta propia o autónomos**, sean o no titulares de empresas individuales o familiares, mayores de dieciocho años, que reúnan los requisitos que de modo expreso se determinen en esta ley y en su normativa de desarrollo.
- c) **Socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado.**
- d) **Estudiantes.**
- e) **Funcionarios públicos, civiles y militares.**

2. Asimismo, estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, **a efectos de las prestaciones no contributivas, todos los españoles residentes en territorio español.**

También estarán comprendidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, a efectos de las prestaciones no contributivas, los extranjeros que residan legalmente en territorio español, en los términos previstos en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y, en su caso, en los tratados, convenios, acuerdos o instrumentos internacionales aprobados, suscritos o ratificados al efecto.

También están incluidos en el sistema de Seguridad Social, a efectos de las **prestaciones no contributivas** (incapacidad, jubilación, por hijos a cargo.) **La asistencia sanitaria está considerada como prestación no contributiva, salvo cuando deriva de contingencias profesionales.**

Los apartados 1 y 2 del artículo 7 de la LGSS exigen estancia en España, siendo que el **apartado 3 del artículo 7** se refiere a los españoles en el extranjero, cuya protección depende de la regulación reglamentaria:

3. El Gobierno, en el marco de los sistemas de protección social pública, **PODRÁ establecer medidas de protección social en favor de los españoles no residentes en España**, de acuerdo con las características de los países de residencia

Y el apartado 5 del artículo 7, **permite excluir del campo de aplicación de la SS a trabajadores por cuenta ajena que por su jornada o retribución NO se considere su actividad como medio de vida.**

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y oídos las organizaciones sindicales más representativas o el colegio oficial competente, **podrá, a instancia de los interesados, excluir del campo de aplicación del régimen de la Seguridad Social correspondiente, a las personas cuyo trabajo por cuenta ajena, en atención a su jornada o a su retribución, pueda considerarse marginal y no constitutivo de medio fundamental de vida.**

2.2. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL.

Según el artículo 9 de la LGSS el sistema de la Seguridad Social está integrado por los siguientes regímenes:

- a) **El Régimen General**, que se regula en el título II de la presente ley.
- b) **Los Regímenes Especiales** a que se refiere el artículo siguiente.

La normativa del sistema de Seguridad Social recoge unos aspectos comunes a los diferentes regímenes que integran el Sistema (afiliación, cotización, recaudación, etc.) y unas especialidades derivadas de las diversas actividades que los beneficiarios desarrollan, por lo que se distingue entre el **régimen general** y los **regímenes especiales**

Asimismo, algunos antiguos regímenes especiales **se han integrado** en el Régimen General conservando determinadas particularidades, o bien, otros grupos de trabajadores, siéndoles también de aplicación el Régimen General, forman parte de los denominados **sistemas especiales** con pequeñas diferencias en la afiliación, en la cotización o en la recaudación.

Debemos remitirnos al **Título II de la LGSS** se dedica íntegramente a regular el Régimen General, estableciendo en su **artículo 136** la extensión del mismo, que son los trabajadores por cuenta ajena y asimilados:

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

2.3. LA REGULACIÓN LEGAL INCLUYE EN EL RÉGIMEN GENERAL:

- a) **Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios**, así como en cualquier otro de los sistemas especiales, establecidos en el Régimen General de la Seguridad Social.
- b) **Los trabajadores por cuenta ajena y los socios trabajadores de las sociedades de capital**, aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control.
- c) Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los consejeros y administradores de las sociedades de capital, siempre que NO POSEAN su control, cuando el desempeño de su cargo conlleve la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su condición de trabajadores por cuenta de la misma.
Estos consejeros y administradores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.
- d) **Los socios trabajadores de las sociedades laborales**, cuya participación en el capital social se ajuste a lo establecido en el artículo 1.2.b) de la Ley 44/2015, de 14 de octubre, de Sociedades Laborales y Participadas, y aun cuando sean miembros de su órgano de administración, si el desempeño de este cargo no conlleva la realización de las funciones de dirección y gerencia de la sociedad, ni posean su control.
- e) **Como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, los socios trabajadores de las sociedades laborales** que, por su condición de administradores de las

mismas, realicen funciones de dirección y gerencia de la sociedad, siendo retribuidos por ello o por su vinculación simultánea a la sociedad laboral mediante una relación laboral de carácter especial de alta dirección, y no posean su control.

Estos socios trabajadores quedarán excluidos de la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial, salvo cuando el número de socios de la sociedad laboral no supere los veinticinco.

- f) ***El personal civil no funcionario de las administraciones públicas*** y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas siempre que no estén incluidos en virtud de una ley especial en otro régimen obligatorio de previsión social.
- g) ***El personal funcionario al servicio de las AAPP*** y de las entidades y organismos vinculados o dependientes de ellas, incluido su periodo de prácticas, ***salvo que estén incluidos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado*** o en otro régimen en virtud de una ley especial.
- h) ***El personal funcionario de nuevo ingreso, en los términos previstos en ella.***
- i) ***Los funcionarios del Estado transferidos a las CCAA que hayan ingresado o ingresen voluntariamente en cuerpos o escalas propios de la comunidad autónoma de destino, cualquiera que sea el sistema de acceso.***
- j) ***Cualesquiera otras personas*** que, por razón de su actividad, sean objeto de la asimilación prevista en el apartado 1 mediante real decreto, a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

NO darán lugar a inclusión en este Régimen General los siguientes trabajos:

- a) ***Los que se ejecuten ocasionalmente mediante los llamados **servicios amistosos, benévolo**s o de buena vecindad.***
- b) ***Los que den lugar a la inclusión en alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.***
- c) ***Los realizados por los profesores universitarios eméritos, así como por el personal licenciado sanitario emérito***

2.4. REGÍMENES ESPECIALES.

Se establecen:

- ***Por su naturaleza***

- *Por sus peculiares condiciones de tiempo y lugar, o*
- *por la índole de sus procesos productivos.*

Lo que verdaderamente les distingue es su diferente **Acción Protectora**

1. 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.

2. Se considerarán **regímenes especiales** los que encuadren a los grupos siguientes:

a) **Trabajadores por cuenta propia o autónomos.**

b) **Trabajadores del mar.**

c) **Funcionarios públicos, civiles y militares.**

d) **Estudiantes.**

e) *Los demás grupos que determine el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, por considerar necesario el establecimiento para ellos de un régimen especial, de acuerdo con lo previsto en el apartado 1.*

*Si bien ha desaparecido del listado el régimen especial de la **minería del carbón**, continúa en vigor su regulación.*

Por otro lado, **se regirán por Leves específicas** los Regímenes Especiales que corresponden a *los grupos b) trabajadores del mar y c) funcionarios*, debiendo tenderse en su regulación a la **homogeneidad con el Régimen General**.

Para el resto de Regímenes Especiales será suficiente una regulación reglamentaria.

Algunas categorías de trabajadores, también por sus especialidades, tienen una regulación propia en determinados aspectos. No llegan a constituirse en regímenes especiales, o si bien lo fueron, en la actualidad están **integradas en el Régimen General**.

Como son: abogados, artistas, toreros, jugadores de fútbol, representantes de comercio o ferroviarios

2.5. SISTEMAS ESPECIALES

Existen, también, algunos sistemas especiales, generalmente para trabajos de carácter discontinuo o inestable, **que pueden establecerse en el Régimen General o en los Regímenes Especiales.**

Lo que les diferencia de los Regímenes Especiales es que los Sistemas Especiales SÓLO contienen peculiaridades técnico-administrativas o instrumentales de encuadramiento, afiliación o cotización-recaudación, mientras que los Regímenes Especiales suponen algo más, pues contienen una regulación propia y distinta de la acción protectora, pero con particularidades en materia de encuadramiento, afiliación, forma de cotización o recaudación:

- a. *Manipulado*, envasado y comercialización *de frutas y hortalizas y fabricación de conservas vegetales*. (Temporeros).
- b. Manipulado y empaquetado de *tomate fresco, realizado por cosecheros*.
- c. *Industria resinera*.
- d. Empresas de exhibición *cinematográfica, salas de baile, discotecas y salas de fiesta*, incluyéndose en este sistema a los trabajadores a tiempo parcial, que prestan actividad en *cantinas de campos de fútbol u otros espectáculos deportivos* y a los trabajadores a tiempo parcial en empresas de *espectáculos taurinos*.
- e. Empresas de estudio de mercado y opinión pública, para los trabajadores a tiempo parcial que presten servicios como **encuestadores**
- f. *Servicios extraordinarios de hostelería* en las provincias de Barcelona y Madrid.
- g. Sistema especial para **trabajadores por cuenta ajena agrarios** y; sistema especial de trabajadores *por cuenta propia agrarios*.
- h. Sistema especial de **empleados de hogar**.

2.6. RÉGIMENES EXTERNOS AL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

- **Regímenes Especiales de Funcionarios Civiles del Estado:** Están incluidos además la Policía Nacional y los Funcionarios civiles de la Administración militar.
- **Régimen Especial de las Fuerzas Armadas:** Ejércitos de tierra, mar, aire y la Guardia civil
- **Régimen Especial de funcionarios de Justicia:** Todos los funcionarios de esta Administración (los interinos de cualquier Admón. son del Régimen General).

2.7. LA GESTIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL: ENTIDADES GESTORAS Y SERVICIOS COMUNES

2.7.1. ENTIDADES GESTORAS

En la actualidad existen las siguientes Entidades Gestoras de la Seguridad Social:

- 1.- **El INSS, Instituto Nacional de la Seguridad Social** al que se encomienda la gestión y administración de las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social.
- 2.- **El INGS, Instituto Nacional de Gestión Sanitaria**, como Entidad Gestora de la Seguridad Social, adscrito al Ministerio de Sanidad y Política Social a través de la Secretaría General de Política Social y Consumo, para la gestión de los derechos y obligaciones del INSALUD, las prestaciones sanitarias en el ámbito de las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla y realizar cuantas otras actividades sean necesarias para el normal funcionamiento de sus servicios, en el marco de lo dispuesto por la disposición transitoria tercera de la ley 14/1996, de 25 de abril, General de Sanidad.
- 3.- **El IMSERSO**, Instituto de Mayores y Servicios Sociales, adscrito al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
- 4.- **El Instituto Social de la Marina (ISM)** para la gestión del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

Conforme al artículo 68 LGSS todas tienen personalidad jurídica, conforme al artículo 67 funcionan de forma descentralizada

2.7.2. SERVICIOS COMUNES

Son servicios comunes de la Seguridad Social, conforme al artículo 74 y 74 bis de la LGSS:

- **La Tesorería General de la Seguridad Social**, (TGSS), con personalidad jurídica propia, tiene como finalidad administrar el Patrimonio único de la Seguridad Social, **encargándose de la recaudación de los ingresos del sistema de la Seguridad Social**, de los pagos necesarios para las prestaciones, así como de la inscripción de empresas, afiliación, alto y bajo.
- **La Gerencia de Informática de la Seguridad Social**, con personalidad jurídica propia, tiene atribuida la gestión y administración de las tecnologías de la información y las comunicaciones en el sistema de Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Seguridad Social y adscrita a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, con rango de Subdirección General.

3. ACCIÓN PROTECTORA.

La acción protectora del Sistema de la Seguridad Social viene regulada en los artículos 42 al 55 de forma general y concretamente para el Régimen General figura en los artículos 155 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RDL 8/2015.

Se entiende por acción protectora del Sistema de la Seguridad Social, el conjunto de prestaciones y medidas con las que prevenir, ayudar y/o remediar determinadas contingencias.

La acción protectora es la forma en que, en un sistema de Seguridad social, se organizan los mecanismos específicos de cobertura y se defienden las necesidades protegidas. Son pues, el conjunto de beneficios que los sujetos protegidos por la Seguridad Social pueden obtener con cargo a los fondos de la misma.

3.1. CONTINGENCIAS CUBIERTAS.

El Art. 42 del citado RDL 8/2015, establece el contenido de la acción protectora de la Seguridad Social de la forma siguiente:

La acción protectora del sistema de la Seguridad Social comprenderá:

- a) **La asistencia sanitaria** en los casos de maternidad, de enfermedad común o profesional y de accidente, sea o no de trabajo.
- b) **La recuperación profesional**, cuya procedencia se aprecie en cualquiera de los casos que se mencionan en la letra anterior.
- c) **Las prestaciones económicas en las situaciones de incapacidad temporal; maternidad; paternidad; riesgo durante el embarazo; riesgo durante la lactancia natural; cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave; incapacidad permanente contributiva e invalidez no contributiva; jubilación, en sus modalidades contributiva y no contributiva; desempleo, en sus niveles contributivo y asistencial; protección por cese de actividad; muerte y supervivencia;** así como las que se otorguen en las contingencias y situaciones especiales que reglamentariamente se

determinen por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

d) **Las prestaciones familiares** de la Seguridad Social, **en sus modalidades contributiva y no contributiva.**

e) **Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de formación y rehabilitación de personas con discapacidad** y de asistencia a las personas mayores, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.

f) **El ingreso mínimo vital.**

Estas prestaciones pueden derivar de las siguientes causas o riesgos:

• **De carácter profesional:**

- **El accidente de trabajo** (“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo por cuenta ajena”);
- **La enfermedad profesional** (“la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro aprobado por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la Ley General de la seguridad Social, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”);

• **De carácter común:**

- La enfermedad común;
- El accidente no laboral;
- La suspensión del contrato de trabajo por causas que exige atención sanitaria;
- El cese (voluntario o involuntario) en el trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación;
- El cese involuntario en el trabajador sin pérdida de la capacidad de trabajo y sin cumplimiento de la edad de jubilación (desempleo);
- El hijo a cargo;
- El parto múltiple;
- El nacimiento de tercer o sucesivos hijos.

En un sentido amplio, por prestaciones de la Seguridad Social cabe entender “**un conjunto de medidas que pone en funcionamiento la Seguridad Social para preparar y superar los estados de necesidad derivados de la actualización de ciertas contingencias**”.

4. ASISTENCIA SANITARIA

La legislación aplicable en lo que se refiere a la Asistencia Sanitaria está determinada por las siguientes disposiciones:

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 14/1986 de 25 de abril, General de Sanidad
- Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.
- Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto, por el que se regula la condición de asegurado.

- Real Decreto-Ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud.

4.1. OBJETO

La asistencia sanitaria del Sistema de la Seguridad Social tiene por objeto la prestación de los servicios médicos y farmacéuticos conducentes a conservar o restablecer la salud de los beneficiarios del mismo, así como su aptitud para el trabajo. Asimismo, proporcionará también los servicios convenientes para completar las prestaciones médicas y farmacéuticas y, de un modo especial, atenderá a la rehabilitación física precisa para la recuperación profesional de los trabajadores.

Constituyen prestaciones sanitarias, facilitadas directamente a las personas por el Sistema Nacional de Salud y Financiadas con cargo a la Seguridad Social o fondos estatales adscritos a la Sanidad, las siguientes modalidades: **Salud pública, atención primaria, atención especializada, prestación de urgencia, prestación farmacéutica, prestaciones complementarias y servicios de información y documentación sanitaria.**

4.2. HECHOS CAUSANTES

Las contingencias objeto de cobertura por el sistema de la Seguridad Social, en lo que se refiere a las prestaciones de asistencia sanitaria, son:

- Enfermedad común o profesional.
- Las lesiones derivadas de accidente, cualquiera que sea su causa.
- La maternidad.
- El riesgo durante el embarazo o durante la lactancia.

4.3. LA TARJETA SANITARIA INDIVIDUAL

La tarjeta sanitaria individual es el documento administrativo que acredita determinados datos de su titular, facilitando el acceso a la atención sanitaria que proporciona el Sistema Nacional de Salud.

Las características de la tarjeta son las siguientes:

Emisión de la tarjeta: ***Por las Administraciones sanitarias autonómicas y el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria***, a las personas residentes en su ámbito territorial que tengan acreditado el derecho a la asistencia sanitaria pública.

Validez de la tarjeta: En todo el Sistema Nacional de Salud, permitiendo el acceso a los centros y servicios sanitarios del sistema en los términos previstos por la legislación vigente.

Datos básicos comunes de la tarjeta sanitaria individual:

1. Administración sanitaria emisora de la tarjeta.
2. Apellidos y nombre del titular de la tarjeta.

3. Código de identificación personal asignado por la Administración sanitaria que emite la tarjeta.
4. Modalidad de la prestación farmacéutica.
5. Leyenda que informa de su validez en todo el Sistema Nacional de Salud: «Esta tarjeta permite el acceso a los servicios de todo el Sistema Nacional de Salud».

4.4. BENEFICIARIOS

El día 31 de julio de 2018 entró en vigor el **Real Decreto-Ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud**, el cual ha supuesto un cambio sustancial en lo relativo al derecho a la asistencia sanitaria, prestada a través del Sistema Nacional de Salud (SNS), puesto que ese derecho parece salir del ámbito de la Seguridad Social.

El citado anteriormente **R/DL 7/2018**, modificó el **artículo 3** de la **Ley 16/2003**, son **titulares del derecho** a la protección de la salud y a la atención sanitaria:

- a) **Todas las personas** con nacionalidad española y las personas extranjeras **que tengan establecida su residencia en el territorio español**.
- b) **Las personas con derecho a la asistencia sanitaria en España en aplicación de los reglamentos comunitarios de coordinación de sistemas de Seguridad Social** o de los convenios bilaterales que comprendan la prestación de asistencia sanitaria. *Por tanto, el requisito es que residan en territorio español o estén en situación de desplazamiento temporal en España, en la forma, extensión y condiciones establecidas en las disposiciones comunitarias o bilaterales indicadas.*

Por tanto se tiene derecho a la asistencia sanitaria cuando se dan los siguientes casos:

- **Tener nacionalidad española y residencia habitual en el territorio español.**
- **Tener reconocido su derecho a la asistencia sanitaria en España** por cualquier otro título jurídico, aun no teniendo su residencia habitual en territorio español, siempre que no exista un tercero obligado al pago de dicha asistencia.
- **Ser persona extranjera y con residencia legal y habitual en el territorio español y no tener la obligación de acreditar la cobertura obligatoria de la prestación sanitaria por otra vía**, circunstancia que sucede cuando la persona extranjera está asegurada en un sistema de Seguridad Social u otro sistema público a través del cual se recibe la asistencia sanitaria y se hace cargo de esa misma asistencia sanitaria, en los casos de estancia temporal en otro país o de cambio de residencia, todo ello en base a los instrumentos internacionales, de carácter bilateral o multilateral, suscritos por España o de aplicación en su territorio (caso de los reglamentos comunitarios de coordinación de las legislaciones de Seguridad Social).

El Real Decreto-Ley 7/2018 contempla la singularidad del régimen de asistencia sanitaria de las personas titulares o beneficiarias de los regímenes especiales gestionados por la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado, la Mutualidad General Judicial y el Instituto Social de las Fuerzas Armadas, que siguen manteniendo su régimen jurídico específico.

Una de las mayores novedades que contiene el Real Decreto-Ley 7/2018 se dirige a la protección de la salud y atención sanitaria a las personas extranjeras que

*encontrándose en España **NO TENGAN SU RESIDENCIA LEGAL EN EL TERRITORIO ESPAÑOL, revirtiendo la situación generada en 2012,*** tras la promulgación del Real Decreto-Ley 16/2012, que limitó la asistencia sanitaria pública, en estos casos, a los supuestos de asistencia sanitaria de emergencia, de embarazo, parto y puerperio o para los menores de edad.

Así pues, el *nuevo artículo 3 ter de la Ley 16/2003*, prevé que *las personas extranjeras **NO registradas ni autorizadas como residentes en España tienen derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria en las mismas condiciones que las personas con nacionalidad española,*** determinándose además que en el «copago de medicamentos» las personas beneficiarias abonarán el **40 % del precio de venta al público.**

*Ahora bien, para que la citada asistencia sanitaria corra por cuenta de los fondos públicos de las administraciones competentes, las personas beneficiarias **han de acreditar el cumplimiento de los siguientes requisitos:***

- a) ***No tener título de asistencia sanitaria en virtud del derecho de la Unión Europea,*** los convenios bilaterales y demás normativa aplicable.
- b) ***No poder exportar el derecho de cobertura sanitaria desde su país de origen o procedencia.***
- c) ***No existir un tercero obligado al pago.***

La **única limitación** que se establece, en los casos de asistencia sanitaria en favor de las personas extranjeras no registradas ni autorizadas como residentes en España, *consiste en la ausencia del derecho a la cobertura de la asistencia sanitaria fuera del territorio español financiada con cargo a los fondos públicos,* es decir, que ***NO existirá en relación con las mismas el derecho a la «exportación» del derecho a la asistencia sanitaria, en sus desplazamientos al territorio de otro Estado,*** aunque este último esté ligado con España en virtud de la normativa comunitaria de Seguridad Social¹⁰ o de convenios bilaterales.

Novedades en aportación farmacéutica tras la aprobación del Real Decreto Ley 7/2018, de 27 de julio

El Real Decreto Ley 7/2018, de 27 de julio, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud, incorpora una letra e) al apartado 5 del artículo 102 del texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio. Dicha letra e) establece:

La aportación de un 40% del PVP para las personas extranjeras no registradas ni autorizadas como residentes en España a los que se refiere el artículo 3 ter de la Ley 16/2003, de 28 de mayo.

4.5. PRESTACIONES MÉDICAS Y FARMACÉUTICAS

4.5.1. ASISTENCIA MÉDICA

- **La cartera común básica de servicios asistenciales del Sistema Nacional de Salud**, comprende las actividades asistenciales de los centros sanitarios y el transporte sanitario urgente, siendo de financiación pública.
- **La cartera común suplementaria comprende las prestaciones ambulatorias** sujetas a aportación del beneficiario: incluye la prestación farmacéutica, la ortoprotésica y los productos dietéticos, además del transporte sanitario no urgente.
- La cartera común de servicios accesorios incluye, sin carácter de prestación, las que no se consideran esenciales, estando sujetas a aportación del usuario.
- **La cartera de servicios complementaria de las CCAA: Las CCAA podrán aprobar sus respectivas carteras de servicios que incluirán, cuando menos, la cartera común nacional en las 3 modalidades anteriores.**

4.5.2. PRESTACIONES FARMACÉUTICAS

La asistencia farmacéutica comprenderá las fórmulas magistrales, especialidades y efectos o accesorios farmacéuticos que se prescriban por los facultativos de la Seguridad Social.

El porcentaje de participación de los beneficiarios con derecho a prestación farmacéutica se fija por R.D Legislativo 1/2015, de 24 de julio:

Con carácter general, el porcentaje de aportación del usuario sigue el siguiente esquema:

	Activos, con carácter general*	Pensionistas*
Rentas inferiores a 18.000 €/año	40% del PVP	10%. Máximo 8,23 €/mes
Rentas iguales o superiores a 18.000 €/año e inferiores a 100.000 €/año	50% del PVP	10%. Máximo 18,52 €/mes
Rentas iguales o superiores a 100.000 €/año	60% del PVP	60%. Máximo 61,75 €/mes

* Con el fin de garantizar la continuidad de los **tratamientos de carácter crónico** y asegurar un alto nivel de equidad a los pacientes **pensionistas con tratamientos de larga duración**, el porcentaje se limita a un 10% del PVP con una aportación máxima de 4,24 €

Estarán exentos de aportación los usuarios y beneficiarios siguientes:

- Afectados por el **síndrome tóxico y personas con discapacidad** según su normativa específica.
- Perceptores **de renta activa de integración social.**
- Perceptores **de pensiones no contributivas.**
- Parados **que pierden el derecho a percibir el subsidio por desempleo** en tanto subsista tal situación.

- Los tratamientos *derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional*.
- Personas **beneficiarias del ingreso mínimo vital**.
- Personas *menores de edad con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33%*.
- Perceptores de la *prestación económica de la Seguridad Social por hijo o menor a cargo* en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción.
- Pensionistas **con rentas inferiores a 5.635 euros, o a 11.200 euros en caso de no estar obligados a presentar declaración por el IRPF**.

Quedan **excluidos** de la prestación farmacéutica de la Seguridad Social los cosméticos o productos de utilización cosmética, dietéticos y productos de régimen, aguas minerales y elixires bucodentales.

5. NORMAS DE COTIZACIÓN

(R.D. 2064/1995 de 22 de diciembre, Reglamento Gral. sobre cotización)

El Real Decreto legislativo 8/2015 contempla en los artículos 18 y siguientes la cotización con carácter general para el sistema de Seguridad Social y para el Régimen General de la Seguridad Social, este mismo Real Decreto legislativo, regula la cotización en los artículos 141 al 153. Mediante *Real Decreto 2064/1995 de 22 de diciembre se aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social*.

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria, la cuota de la Seguridad Social expresa el importe de la obligación de cotizar a la Seguridad Social durante un tiempo reglamentariamente delimitado, designado periodo de liquidación.

El sujeto activo de la obligación de cotizar a la Seguridad Social es la Tesorería General de la misma. Ésta, en su caso, transferirá a las entidades, organismos o Administraciones correspondientes el importe de las cuotas y conceptos objeto de liquidación y de recaudación conjunta con las cuotas de la Seguridad Social.

Están sujetas a la obligación de cotizar a la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas, en los términos y condiciones establecidas por las normas que lo regulan, para cada uno de los diferentes Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social.

Sujetos obligados (art. 141 LGSS).

Están sujetos a la obligación de cotizar al Régimen General de la Seguridad Social *los trabajadores comprendidos en su campo de aplicación y los empresarios por cuya cuenta trabajan*.

Por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la cotización completa corre a cargo exclusivamente de los empresarios.

En la situación de convenio especial, dependiendo del tipo de convenio pueden ser los trabajadores o los empresarios.

En la situación de desempleo, los obligados son el Servicio Público de Empleo y el trabajador.

Sujetos responsables (art. 142 LGSS).

El empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar de ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores en su totalidad.

El empresario descontará a sus trabajadores en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la aportación que corresponda a cada uno de ellos. Si no efectuase el descuento en dicho momento no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

El empresario que efectúe tal descuento y no lo ingrese en plazo, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante la S.S., sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativas que procedan.

En las nóminas el empresario informará a sus trabajadores de la cuantía total de la cotización indicando la parte que corresponde a la empresa y al trabajador

5.1. CONCEPTOS MANEJADOS EN LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL.

Base de Cotización.

Serán las cantidades que resulten de aplicar las reglas que, para los distintos Regímenes del Sistema y tanto en las situaciones ordinarias y especiales, **se establecen en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico, en el Reglamento de Cotización** y en las normas que lo complementen y desarrollen en cada ejercicio económico.

Tipos de cotización.

El tipo de cotización **es el porcentaje que se aplica a la base de cotización,** siendo el resultado la cuota o importe a pagar.

Los tipos de cotización en cada uno de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social serán únicos y no se fraccionarán a efectos de la financiación de las

contingencias y situaciones comprendidas en la acción protectora de cada Régimen con excepción, en su caso de las de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional. Serán los establecidos por la Ley de Presupuestos Generales del

Estado para cada ejercicio económico.

La cuota: *Es la cantidad a ingresar al Sistema de la Seguridad Social y que se obtiene como resultado de aplicar el tipo a la Base de cotización.*

Base X Tipo = CUOTA

Cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

La cotización al Régimen General es obligatoria tanto para los trabajadores comprendidos en su campo de aplicación como para los empresarios por cuya cuenta trabajen y **comprenderá dos aportaciones: la del empresario y la del trabajador.** No obstante, en lo que se refiere a las cotizaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional, así como al fondo de garantía salarial correrá a cargo exclusivamente de los empresarios.

El empresario es el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresar tanto las aportaciones propias como las de sus trabajadores y en su totalidad, asimismo, responden, en su caso del cumplimiento de esta obligación.

El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones, la parte de la cuota que corresponde a la aportación de los mismos. Si no se efectuase el descuento en dicho momento, no podrá realizarlo con posterioridad, quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas a su exclusivo cargo.

Será nulo todo pacto individual o colectivo, por el cual el trabajador asuma la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de la cuota a cargo del empresario.

Igualmente será nulo todo pacto que pretenda alterar las bases de cotización.

En este mismo sentido se manifiesta el Estatuto de los Trabajadores indicando que todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador serán satisfechas por el mismo, siendo nulo todo pacto en contrario.

La cotización a la Seguridad Social se efectuará por alguna de las siguientes contingencias:

- **Contingencias comunes** para la cobertura de situaciones que se deriven de enfermedad común y accidente no laboral.
- **Contingencias de Accidente de trabajo y enfermedad profesional**, para la cobertura de situaciones de necesidad derivadas de Accidentes de trabajo y Enfermedad profesional.
- **Horas extraordinarias para incrementar los recursos generales de la Seguridad Social**.
- Otras cotizaciones: junto a las cuotas propiamente dichas se recaudan otras cotizaciones que son:
 - **Desempleo**
 - **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)**, para garantizar a los trabajadores deudas frente a las crisis de las empresas.
 - **Formación Profesional**, que se destina a fines de formación reciclaje, recalificación y reclasificación profesional.

La obligación de cotizar nacerá con el mismo comienzo de la prestación del trabajo, incluido el período de prueba, la mera solicitud de la afiliación o alta del trabajador en el organismo competente de la Administración de la Seguridad Social surtirá en todo caso idéntico efecto, y se mantiene durante todo el período que esté en alta o preste servicios.

El trabajador deberá permanecer en alta y por tanto la obligación de cotizar deberá mantenerse durante las situaciones de:

- **Incapacidad Temporal**, cualquiera que sea su causa, y durante los periodos de descanso por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, así como en las situaciones de riesgo *durante el embarazo y riesgo durante la lactancia* aunque constituyan motivo de suspensión de una relación laboral.
- **Cumplimiento de deberes de carácter público o desempeño de cargos de representación sindical**, siempre que ello no dé lugar a la excedencia en el trabajo. Igualmente subsiste la obligación de cotizar durante los periodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencia en el trabajo.
- **Desempleo contributivo o asistencial, convenio especial, traslado por la empresa fuera del territorio nacional** (salvo que un Convenio Internacional disponga lo contrario).

Se extingue con la comunicación de baja. Si esta baja se comunicara fuera de plazo, se extingue la obligación de cotizar el día en que la Tesorería General de la Seguridad Social conozca el cese en el trabajo por cuenta ajena. No obstante, la comunicación de baja no extingue la obligación de cotizar si continúa la prestación del trabajo.

En el Régimen General de la Seguridad Social la **Base de Cotización para todas las contingencias y situaciones amparadas por la acción protectora del mismo, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedad profesional, estará constituida por la remuneración total**, cualquiera que sea su forma o denominación, que, con carácter mensual, tenga derecho a percibir el trabajador o la que efectivamente perciba de ser ésta superior, por razón de trabajo que realice por cuenta ajena.

Las percepciones de vencimiento superior al mensual se prorratearán a lo largo de los doce meses del año.

A efectos de su inclusión en la base de cotización, se considerará remuneración la totalidad de las percepciones económicas recibidas por los trabajadores, **en dinero o en especie** y ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, así como los conceptos que resulten de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 147 del RDL 8/2015 (LGSS) y en el apartado 2 del art. 23 del Real Decreto 2064/1995 (Reglamento General de Cotización).

Se EXCLUYEN de la base de cotización los siguientes conceptos retributivos: (Art. 147.2 L.G.S.S.)

- a) **Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público**, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.
- b) **Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del perceptor y del que constituya su residencia**, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre la Renta de la Personas Físicas.
- c) **Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos**. Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados y suspensiones estarán exentas de cotización hasta la cuantía máxima prevista en norma sectorial o convenio colectivo aplicable.
- d) **Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas** y las asignaciones destinadas por éstas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.

e) **Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.**

Los empresarios deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social en cada período de liquidación el importe de todos los conceptos retributivos abonados a sus trabajadores, con independencia de su inclusión o no en la base de cotización a la Seguridad Social y aunque resulten de aplicación bases únicas.

La remuneración que obtengan los trabajadores en concepto de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de A.T y E.P. estará sujeta a una cotización adicional, que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones.

Bases Máximas y mínimas: Las bases de cotización tanto por contingencias comunes como por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales deben estar comprendidas entre las cuantías mínimas y máximas que, al efecto, se determinen anualmente. La cotización adicional por horas extraordinarias no está afectada por límite alguno ya que debe efectuarse por su cuantía total.

5.2. CÁLCULO DE LA BASE DE COTIZACIÓN

La Orden ESS/70/2016, regula en su artículo 1º la **Determinación de la base de cotización de la forma siguiente:**

· **Para determinar la base de cotización correspondiente a cada mes por las contingencias comunes, se aplicarán las siguientes normas:**

Primera. Se computará la remuneración devengada en el mes a que se refiere la cotización.

Segunda. **A la remuneración computada conforme a la norma anterior se añadirá la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias establecidas y de aquellos otros conceptos retributivos que tengan una periodicidad en su devengo superior a la mensual** o que no tengan carácter periódico y se satisfagan dentro del ejercicio económico del año en curso. **A tal efecto, el importe anual estimado de dichas gratificaciones extraordinarias y demás conceptos retributivos se dividirá por 365, y el cociente que resulte se multiplicará por el número de días que comprenda el período de cotización de cada mes.**

En el caso de que la remuneración que corresponda al trabajador tenga carácter mensual, el indicado importe anual se dividirá por 12.

Tercera. Si la base de cotización que resulte de acuerdo con las normas anteriores no estuviere comprendida entre la cuantía de la base mínima y de la máxima correspondiente al grupo de cotización de la categoría profesional del trabajador, conforme a la tabla establecida en el artículo 3º, se cotizará por la base mínima o máxima, según que la resultante sea inferior a aquélla o superior a ésta. La indicada base mínima será de aplicación cualquiera que fuese el número de horas trabajadas diariamente, excepto en aquellos supuestos en que por disposición legal se establece lo contrario.

5.2.1. OBLIGACIÓN DE COTIZAR EN INCAPACIDAD TEMPORAL, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, RIESGO DURANTE LA LACTANCIA, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

La obligación de cotizar permanece durante las indicadas situaciones, aunque éstas supongan una causa de suspensión de la relación laboral.

En dicha situación, la base de cotización aplicable para las contingencias comunes será la correspondiente al mes anterior al de la fecha de la incapacidad, situación de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia o del inicio del disfrute de los períodos de descanso por maternidad o paternidad, y se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

En el supuesto de retribuciones que se satisfagan con carácter diario o cuando, teniendo dicho carácter, el trabajador no hubiere permanecido en alta en la empresa durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiera la cotización. El cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por el número de días en que el trabajador permanezca en las situaciones descritas para determinar la base de cotización durante dicha situación.

Cuando el trabajador tuviera retribución mensual y hubiese permanecido en alta en la empresa durante todo el mes natural anterior al de la iniciación de dicha situación, la base de cotización de ese mes se dividirá por 30 para determinar la base diaria de cotización. El cociente resultante constituirá la base diaria de cotización que se multiplicará por 30, de permanecer todo el mes en las situaciones señaladas, o por la diferencia existente entre dicha cifra y el número de días que realmente haya trabajado en dicho mes.

Cuando el trabajador tuviera retribución mensual y no hubiera permanecido en alta en la empresa durante todo el mes natural anterior, el importe de la base de cotización de dicho mes se dividirá por el número de días a que se refiere la cotización. El cociente resultante será la base diaria de cotización, que se multiplicará por 30, de permanecer

todo el mes en las situaciones anteriores o por la diferencia existente entre dicha cifra y el número de días que realmente haya trabajado en dicho mes.

Para calcular la base de cotización para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se tendrá en cuenta el promedio de las horas extraordinarias efectivamente realizadas y cotizadas durante el año natural inmediatamente anterior a la fecha de iniciación de dicha situación.

A tal efecto, el número de horas realizadas se dividirá por 12 ó 365, según que las retribuciones del trabajador se satisfagan o no con carácter mensual.

Salvo en los supuestos en que por disposición legal se establezca lo contrario, **en ningún caso la base de cotización por contingencias comunes establecida en este punto, podrá ser inferior a la base mínima vigente en cada momento correspondiente a la categoría profesional del trabajador.** A tal efecto, el subsidio se actualizará a partir de la fecha de entrada en vigor de la nueva base mínima de cotización.

Durante las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la entidad gestora o colaboradora competente, en el momento de hacer efectivo el subsidio que corresponda percibir a los trabajadores por cuenta ajena, procederá a deducir de su importe la cuantía a que ascienda la suma de las aportaciones del trabajador relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo y formación profesional, para su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social. En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, el empresario vendrá obligado a ingresar únicamente las aportaciones a su cargo correspondientes a la cotización a la Seguridad Social y por los demás conceptos de recaudación conjunta que, en su caso, procedan.

5.2.2 GUARDA LEGAL O CUIDADO DIRECTO DE UN FAMILIAR

La cotización por los trabajadores que, por razones de guarda legal o cuidado directo de un familiar y en virtud de lo dispuesto en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores de 2015, realicen una jornada reducida, **se efectuará en función de las retribuciones que perciban** sin que, **en ningún caso, aquélla sea inferior a la cantidad resultante de multiplicar las horas realmente trabajadas en el mes a que se refiere la cotización por las bases mínimas horarias señaladas para los contratos a tiempo parcial.**

5. 2.3. SALARIOS DE TRAMITACIÓN

El empresario es el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar por los salarios de tramitación en los supuestos a que se refiere el artículo 56 del Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de su derecho a reclamar del Estado el importe de dichos salarios y demás compensaciones que pudieran corresponderle, en los términos previstos en el artículo 56.5, de dicha

Ley. El ingreso de las cuotas correspondientes se efectuará hasta el último día del mes siguiente al de la notificación de la sentencia, del auto judicial o acta de conciliación.

5.2.4. ABONO DE SALARIOS CON CARÁCTER RETROACTIVO

Cuando hayan de abonarse salarios con carácter retroactivo, el ingreso de las liquidaciones que hayan de efectuarse a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación profesional, como consecuencia de los mismos **se realizará mediante la correspondiente liquidación complementaria**, a cuyo fin se tomarán las bases, topes, tipos y condiciones vigentes en los meses a que los citados salarios correspondan.

De igual forma se liquidarán aquellas gratificaciones que no puedan ser objeto de cuantificación anticipada total o parcialmente, a efectos de su prorrateo, a cuyo fin las empresas deberán formalizar una liquidación complementaria por las diferencias de cotización relativas a los meses del año ya transcurridos, e incrementar, en la parte que corresponda, las cotizaciones pendientes de ingresar durante el ejercicio económico de que se trate.

Las liquidaciones complementarias referidas en los párrafos anteriores se confeccionarán con detalle separado de cada uno de los meses transcurridos.

5.2.5. COTIZACIÓN POR PERCEPCIONES CORRESPONDIENTES A VACACIONES DEVENGADAS Y NO DISFRUTADAS.

Las percepciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas y que sean retribuidas a la finalización de la relación laboral **serán objeto de liquidación y cotización complementaria a la del mes de la extinción del contrato.**

5.2.6. TOPES MÁXIMO Y MÍNIMO DE COTIZACIÓN

· El tope máximo de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social será, en **2023, de 4495,50€ y el mínimo 1.260€.**

5.3. TIPOS DE COTIZACIÓN

Para el año 2023 los tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social serán los siguientes:

- **Para Contingencias Comunes, el 28,90% del que el 24.1% es a cargo de la empresa y el 4,80 a cargo del trabajador. (Las nuevas cotizaciones por contingencias comunes han entrado en vigor en 2023)**
- **Los tipos de cotización al Régimen General de la Seguridad Social para las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, (cuya cotización es a cargo exclusivo de la empresa), son los establecidos en la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre.**

Las cuantías de las primas, existentes en la cotización por A.T. y E.P., podrán reducirse hasta en un 10 % en el supuesto de empresas que se distingan por el empleo de medidas propias eficaces de prevención de riesgos.

Asimismo, podrá aumentarse hasta en un 20 % en el caso de empresas que incumplan sus obligaciones en materia de higiene y seguridad en el trabajo. Se fija en el 31 % el coeficiente para determinar la cantidad que deben ingresar las empresas autorizadas a colaborar en la gestión de la asistencia sanitaria e incapacidad temporal derivadas de A.T y E.P. en concepto de aportación al sostenimiento de los servicios comunes de la Seguridad Social, y se aplicará a las cuotas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales recaudadas por incapacidad permanente y muerte y supervivencia. La aportación de las Mutuas colaboradoras por el citado concepto se determinará aplicando el coeficiente del 16%.

En los contratos de carácter temporal cuya duración efectiva sea inferior a cinco días, la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes se incrementará en un 40 %. Dicho incremento no será de aplicación a los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

La remuneración que obtengan los trabajadores por el concepto de horas extraordinarias queda sujeta a una cotización adicional que no será computable a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones, siendo los tipos aplicables para esta cotización los siguientes:

- **Cotización por horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor, se aplica el 14 % (12% Empresa y 2% trabajador)**
- **Cotización por horas extraordinarias que no están motivadas por fuerza mayor, se aplica el 28,90 % (24,10 % Empresa y 4,80 % Trabajador).**

Los tipos de cotización para Desempleo, Fonda de Garantía Salarial y Formación profesional serán los siguientes:

a. ***En contratación indefinida:*** Incluidos los contratos indefinidos a tiempo parcial y fijos discontinuos, así como la contratación de duración determinada en las modalidades de contratos en prácticas, formación, de relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados que tengan reconocida una disminución de su capacidad física o psíquica no inferior al 33%, el tipo de cotización para Desempleo, cuya base coincide con la de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, **será el 7,05 % del que el 5,50 % a cargo de la empresa y el 1,55% a cargo del trabajador.**

b. ***Contratación de duración determinada a tiempo completo o a tiempo parcial:*** En estos supuestos el tipo de cotización por desempleo **será del 8,3%, del que el 6,7% será a cargo del empresario y el 1,6% a cargo del trabajador.**

El período de suspensión con reserva del puesto de trabajo, contemplado en el artículo 48.10 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (como máximo 18 meses), para supuestos de violencia de género, tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, **será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**

BASES DE COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES AÑO 2023

Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas euros/mes	Bases máximas euros /mes

1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1759,50	4.495.50
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	1.459,20	4.495.50
3	Jefes Administrativos y de Taller	1.269,30	4.495.50
4	Ayudantes no Titulados	1260,00	4.495.50
5	Oficiales Administrativos	1260,00	4.495.50
6	Subalternos	1260,00	4.495.50
7	Auxiliares Administrativos	1260,00	4.495.50
		Bases mínimas euros/día	Bases máximas euros /día
8	Oficiales de primera y segunda	42,00	149,85
9	Oficiales de tercera y Especialistas	42,00	149,85
10	Peones	42,00	149,85
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	42,00	149,85

TIPOS DE COTIZACIÓN (%)

CONTINGENCIAS	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Comunes	24,10	4,80	28,90
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	24, 10	4,80	28,90

(1) Tipo de contingencias comunes (IT): Trabajadores con 65 años si acreditan cotizaciones de 37 años y 9 meses o más de cotización, o 66 años y 4 meses o más de edad y acreditan cotizaciones inferiores a 37 años y 9 meses 1,50 por 100 (1,25 por 100 -empresa- y 0,25 por 100 -trabajador-).

(2) En los contratos temporales de duración igual o inferior a cinco días, la cuota empresarial por contingencias comunes se incrementa en un 40 por ciento. No se aplica al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrario, incluido en el Régimen

General.

DESEMPLEO	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	6,70	1,60	8,30

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FOGASA	0,20		0,20

	EMPRESA	TRABAJADORES	TOTAL
FORMACIÓN PROFESIONAL	0,60	0,10	0,70

5.4. NORMAS PARTICULARES EN RELACIÓN CON LA COTIZACIÓN AL RÉGIMEN GENERAL DE LA S.S. DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS INCLUIDOS EN EL CAMPO DE APLICACIÓN DE DICHO RÉGIMEN

Estas normas vienen recogidas en la Orden de 27/10/92, refiriéndose a las siguientes situaciones:

- Licencia sin sueldo.
- Suspensión provisional de funciones.
- Plazo posesorio por cambio de destino.

A. LICENCIA SIN SUELDO.

Durante el tiempo en que el funcionario disfrute de un permiso sin sueldo subsistirá la obligación de mantener el alta y cotizar por parte del Organismo público del que perciba sus retribuciones.

La Administración cotizará únicamente por la parte correspondiente a la cuota patronal de contingencias comunes, siendo la base de cotización la que correspondería de haber continuado su prestación de servicios.

B. SUSPENSIÓN PROVISIONAL DE FUNCIONES.

Cuando se acuerde suspender provisionalmente a un funcionario con ocasión de un expediente disciplinario o por estar sometido a procesamiento, se mantendrá la situación de alta y la cotización se realizará sobre las retribuciones percibidas.

En el supuesto de que se pierda el derecho a tales retribuciones, la cotización se efectuará tomando como base la mínima correspondiente a su grupo de cotización. En este último caso, la Administración cotizará únicamente, por la parte correspondiente a la cuota patronal de contingencias comunes.

Si la suspensión provisional no fuera de declarada firme, procederá reponer el resto de la cotización, que alcanzará a todo el periodo y se efectuará tanto por contingencias comunes como profesionales.

Cuando la suspensión sea declarada firme, procederá cursar la baja en el Régimen General con efectos retroactivos y devolver las cuotas ingresadas durante el periodo a que afecte la suspensión firme.

Ahora bien, si la suspensión declarada firme lo fuera por periodo de inferior duración a la suspensión provisional, deberá reponerse el resto de la cotización durante el tiempo al que no alcance la suspensión firme.

C. PLAZO POSESORIO POR CAMBIO DE DESTINO.

Las altas y bajas en la SS que vengan motivadas por cambio de destino obtenido por medio de concurso o libre designación, surtirán los siguientes efectos:

La baja, desde el último día del mes en que se produzca el cese.

El alta, desde el día primero del mes siguiente a aquél, tanto si la toma de posesión se lleva a cabo en el mismo o distinto mes al del cese.

La cotización del mes del cese correrá, íntegramente, a cargo de la dependencia que diligencie el mismo.

5.5. EXCLUSIONES DE COTIZACIÓN PARA EL PERSONAL DE LA ADMINISTRACIÓN

Clase y exclusiones

Funcionarios: Desempleo y FOGASA

Eventuales (gabinete): FOGASA

Funcionarios interinos: FOGASA

Funcionarios practicas: FOGASA

Contratados administrativos: FOGASA

Altos cargos: Desempleo y FOGASA

5.6. DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUADRAGÉSIMA TERCERA. APLICACIÓN DEL MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL.

Con la aprobación Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo se introduce una nueva cotización de carácter finalista.

Se denomina Mecanismo de Equidad Intergeneracional y tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2050, con arreglo a la siguiente escala:

- En el año 2023, será de 0,60 puntos porcentuales, de los que el 0,50 corresponderá a la empresa y el 0,10 al trabajador.
- En el año 2024, será de 0,70 puntos porcentuales, de los que el 0,58 corresponderá a la empresa y el 0,12 al trabajador.
- En el año 2025, será de 0,80 puntos porcentuales, de los que el 0,67 corresponderá a la empresa y el 0,13 al trabajador.
- En el año 2026, será de 0,90 puntos porcentuales, de los que el 0,75 corresponderá a la empresa y el 0,15 al trabajador.
- En el año 2027, será de 1 punto porcentual, del que el 0,83 corresponderá a la empresa y el 0,17 al trabajador.
- En el año 2028, será de 1,10 puntos porcentuales, de los que el 0,92 corresponderá a la empresa y el 0,18 al trabajador.
- En el año 2029, será de 1,2 puntos porcentuales, de los que el 1,00 corresponderá a la empresa y el 0,2 al trabajador.
- Desde el año 2030 hasta 2050 se mantendrá el mismo porcentaje del 1,2, con igual distribución entre empresario y trabajador.

6. INCAPACIDAD TEMPORAL

6.1. Concepto

Tendrán la consideración de situaciones determinantes de Incapacidad Temporal:

- Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, **con una duración máxima de 365 días prorrogables por otros 180 días más**, cuando se presuma que durante ellos pueda el trabajador ser dado de alta médica por curación, transcurrida la prórroga, y si los facultativos del INSS consideran que el paciente puede recuperarse en ese periodo, **podrán conceder otros 6 meses de plazo adicional, que se denomina “demora de calificación”**.

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

Se considerará también situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de gestación de la mujer trabajadora desde el día primero de la semana trigésima novena. (Se añaden estos dos párrafos por la Disposición final 3.2 de la Ley Orgánica 1/2023 de 28 de febrero)

- **Los períodos de observación por enfermedad profesional** en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, **con una duración máxima de 6 meses prorrogables por otros 6** cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.

La base reguladora por contingencias comunes se obtendrá aplicando la fórmula siguiente:

Base de Cotización C. Comunes del mes anterior
30 o número de días a que la Base se refiera.

A efectos de lo dispuesto en el número anterior, **este divisor será: 30, si el trabajador tiene retribución mensual; 30, 31 o 28, 29 si tiene salario diario.**

No obstante, **si el trabajador ingresa en la empresa en el mismo mes en que se inicia la incapacidad, se tomará para la base reguladora la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados.** También, se tomará como divisor los días efectivamente cotizados, cuando el trabajador no ha permanecido en alta durante todo el mes natural anterior.

La base reguladora de la prestación, por contingencias profesionales se obtendrá por adición de dos sumandos:

- La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización.

Base Cotización x Cont. Profesionales mes anterior - H. Extras de ese mes
30 o n° de días a que se refiera.

- La cotización por horas extraordinarias del año natural anterior, dividida entre 365 días.

Horas Extras 12 meses anteriores

365

En ningún caso, la base de cotización y, como consecuencia de ello, la base reguladora de la prestación, será inferior a la base mínima vigente de cotización, procediéndose a recalcular la prestación desde el momento del cambio de las bases de cotización (art. 68.3 del R.D. 2064/1995). Las Órdenes que regulan la cotización para cada ejercicio establecen el mínimo en función del mínimo vigente a su grupo de cotización. Todo ello, sin perjuicio de lo dispuesto para los trabajadores contratados a tiempo parcial.

6.2. Porcentaje.

Cuando la contingencia determinante de la incapacidad sea una enfermedad común o accidente no laboral el porcentaje será:

- **60% desde el día 4 hasta el 20 de permanencia de baja.**
- **75% desde el día 21 en adelante.**

Cuando la incapacidad deriva de contingencias profesionales, el porcentaje se fija en:

- **75 % desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho.**

En la situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista en el párrafo segundo del artículo 169.1.a) el subsidio **se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.**

En la situación especial de incapacidad temporal por menstruación incapacitante secundaria prevista en el párrafo segundo del artículo 169.1.a) el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo.

En la situación especial de incapacidad temporal por interrupción del embarazo prevista en el mismo párrafo segundo del artículo 169.1.a), así como en la situación especial de gestación desde el día primero de la semana trigésima novena de gestación, prevista en el párrafo tercero del mismo artículo, **el subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.**

2. El subsidio se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal, conforme a lo establecido en el artículo 169.

No obstante, **en la situación especial de incapacidad temporal a partir de la semana trigésima novena de gestación, el subsidio se abonará desde que se inicie la baja laboral hasta la fecha del parto**, salvo que la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de riesgo durante el embarazo, supuesto en el cual permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación en tanto ésta deba mantenerse. (Modificado por Real/Decreto 2/2023, de 16 de marzo. Entra en vigor el 17 de mayo).

En las anteriores situaciones no se exige periodo previo de cotización

El R/D 956/2018, de 27 de julio, en relación con el régimen retributivo de la situación de incapacidad temporal al servicio de la AGE y Organismos o Entidades Públicas dependiente, aprueba el acuerdo de 23 de julio de 2018 de la Mesa general de Negociación que dice:

1. Aprobar para todo el personal, funcionario, estatutario o laboral, al servicio de la Administración General del Estado, de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes, incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, que el complemento retributivo desde el primer día en situación de incapacidad temporal o licencia por enfermedad, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, **ALCANCE EL CIEN POR CIEN** de sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal.

2. Aprobar para todo el personal funcionario incluido en el Régimen de Mutualismo Administrativo al servicio de la Administración General del Estado, de sus Organismos o de sus Entidades públicas dependientes, en situación de incapacidad temporal al que se le haya expedido la correspondiente licencia, que las retribuciones a percibir durante el período que no comprenda la aplicación del subsidio por incapacidad temporal previsto en dicho Régimen **sean del CIEN POR CIEN de las retribuciones, básicas y complementarias, correspondientes a sus retribuciones ordinarias del mes de inicio de la incapacidad temporal**; estándose a lo previsto en su actual normativa reguladora para el período de tiempo en el que ya se aplique el subsidio por incapacidad temporal contemplado en el Régimen de Mutualismo Administrativo.

6.3. Cuantía en los casos de extinción de la relación laboral durante la situación de incapacidad temporal.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y durante la misma se extinga su contrato:

Seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal en cuantía igual a la prestación de desempleo que le corresponda. **En tal caso, se descontará del período de percepción de la prestación de desempleo como ya consumido**, el tiempo que hubiere permanecido en la situación de incapacidad temporal a partir de la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Cuando el trabajador se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y durante la misma se extinga su contrato de trabajo:

Seguirá percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuviera reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo si reúne los requisitos necesarios. **En este caso NO procede descontar del período de percepción de la misma el tiempo que hubiera permanecido en situación de incapacidad temporal.**

6.4. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Subsidio por I.T. los trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

- **Estar afiliados y en alta o en situación asimilada** a la de alta en la fecha del hecho causante, mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social y estén impedidos para el trabajo.

Se consideran de pleno derecho como afiliados y en alta, a los trabajadores en situación de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, **aunque su empresario hubiese incumplido sus obligaciones al respecto**, sin perjuicio de las responsabilidades de todo orden que de ello deriven para el mismo.

- En el caso de enfermedad común haber cumplido un período de cotización de **180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al hecho causante.**

- **En caso de Accidente de trabajo, accidente no laboral, o enfermedad profesional no se exigirá ningún período previo de cotización.**

Haber sido declarado afecto de una Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, y tener menos de la edad para acceder a la jubilación ordinaria que corresponda en cada caso, en la fecha del hecho causante y/o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, si la incapacidad deriva de contingencias comunes.

Situaciones asimiladas a la de alta:

- **La situación legal de desempleo total** durante la que el trabajador perciba prestación por dicha contingencia.

- **Trabajadores trasladados por la empresa fuera del territorio nacional.**

- **La situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas** por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.

- **Se considera alta presunta, legal o de pleno derecho, para contingencias profesionales, aunque el empresario hubiera incumplido sus obligaciones de afiliación o alta.**

6.5. NACIMIENTO Y DURACIÓN DEL DERECHO AL SUBSIDIO

En los supuestos de accidente de trabajo o enfermedad profesional el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo. **El salario correspondiente al día de la baja, correrá a cargo del empresario.** En caso de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará, respectivamente, **desde el cuarto día de baja. Desde este día y hasta el día 15º corre a cargo de la empresa (12 días).** A partir del 16º día el coste será a cargo del **Instituto Nacional de la Seguridad Social, de la Mutua,** o de la empresa mediante **pago delegado,** esto es, que aunque en un primer momento la empresa se hará cargo de dicha prestación, posteriormente se lo descontará en sus cotizaciones, por lo que el cargo finalmente será para el INSS o la Mutua.

En caso de accidente o enfermedad, cualquiera que sea su causa, **la duración será de 365 días prorrogables por otros 180 días cuando se presuma que, durante ellos, el trabajador pueda ser dado de alta médica por curación.**

El subsidio se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal.

• Prórroga expresa.

Agotado el plazo de duración de 365 días previsto en el párrafo anterior, el Instituto Nacional de la Seguridad Social, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente del trabajador, **será el único competente para reconocer la situación de prórroga expresa con un límite de 180 días más,** o bien, para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente, o bien, para emitir el alta médica a los exclusivos efectos de la prestación económica por incapacidad temporal. **Durante la prórroga de 180 días el subsidio se percibirá directamente en el INSS o Mutua y subsistirá la obligación de cotizar** (la empresa ingresará la cuota patronal y del subsidio se descontará la cuota obrera).

En los casos de alta médica a que se refiere el párrafo anterior, frente a la resolución recaída podrá el interesado, en el plazo máximo de cuatro días naturales, manifestar su disconformidad ante la inspección médica del servicio público de salud, la cual, si discrepa del criterio de la entidad gestora, tendrá la facultad de proponer, en el plazo máximo de siete días naturales, la reconsideración de la decisión de aquélla, especificando las razones y fundamento de su discrepancia.

A efectos del período máximo de duración establecido, se computarán los de recaída y observación.

• Procesos acumulables.

En las mismas dolencias, cuando entre la baja médica de un proceso y el alta del proceso anterior, no hayan transcurrido 180 días se entenderán procesos acumulables (recaída se considera si la nueva baja es por la misma o similar patología y no han transcurrido más de 180 días desde el alta anterior), y para la obtención de la base reguladora se acudirá siempre a la base de cotización del mes inmediatamente anterior al

de la recaída. En lo que a inicio del percibo de la prestación y duración de la misma se refiere, se tendrán en cuenta todos los procesos considerados como acumulables.

En otro caso, cuando transcurran más de 180 días o sean lesiones distintas, estaremos ante nuevos procesos de Incapacidad Temporal.

• **Período de observación por E.P**

En caso de enfermedad profesional la duración máxima del período de observación será de seis meses, y podrá ser prorrogado por igual plazo, cuando se estime necesario.

(Período de observación: situación del trabajador durante el tiempo necesario para el estudio médico de su enfermedad cuando haya necesidad de aplazar el diagnóstico definitivo, siempre que lleve consigo la baja en el trabajo).

6.6. EXTINCIÓN DEL DERECHO AL SUBSIDIO

El derecho al subsidio se extinguirá por:

- *El transcurso del plazo máximo establecido* para la incapacidad de que se trate.
- *Por ser dado de alta médica* el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente.
- Por haber sido *reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la pensión de jubilación.*
- *Por incomparecencia* injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes o reconocimientos establecidos por los médicos del INSS o de la Mutua.
- *Por fallecimiento.*

Cuando la situación de incapacidad temporal se extinga por el transcurso del plazo de 545 días, se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación, en el grado de incapacidad permanente que corresponda.

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior, en aquellos 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 la citada calificación, ésta podrá retrasarse por el período preciso, que en ningún caso podrá rebasar los 730 días sumando los de incapacidad temporal y los de prolongación de sus efectos.*

Durante los períodos previstos en este apartado no subsistirá la obligación de cotizar.

El pago, como norma general, es delegado, siendo abonado por la empresa. El pago directo se realizará en los siguientes casos:

- Cuando se trate de entidades y organismos excluidos del pago delegado.
- Por incumplimiento de la obligación patronal del pago delegado.

- Empresas con menos de diez trabajadores y más de seis meses consecutivos de abono del subsidio, que lo soliciten reglamentariamente.
- Extinción de la relación laboral estando el trabajador en situación de IT.
- Continuación de la situación de IT tras el cese voluntario en la empresa.
- Continuación de la situación de IT, extinguido el período de percepción de desempleo.
- Alta médica por informe propuesta de perceptores de la prestación por desempleo.
- En los supuestos de agotamiento de la IT por el transcurso del plazo máximo, durante la prórroga de efectos de la prestación hasta la calificación de la Incapacidad Permanente (I.P.)
- Por pasar a la prórroga de IT después de 365 días, tras la resolución de la Entidad gestora, salvo que el trabajador al iniciar la IT estuviera percibiendo prestación contributiva por desempleo, en cuyo caso, la prestación la abona el SEPE en régimen de pago delegado hasta el agotamiento del desempleo.
- Por iniciar expediente de IP, tras la resolución de la Entidad gestora.

Prórroga de efectos.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, cuando la extinción se produjera por alta médica con propuesta de incapacidad permanente, por acuerdo del Instituto Nacional de la Seguridad Social de iniciación de expediente de incapacidad permanente, o por el transcurso de los quinientos cuarenta y cinco días naturales, **el trabajador estará en la situación de prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se califique la incapacidad permanente.**

En los supuestos a los que se refiere el párrafo anterior, los efectos de la prestación económica de incapacidad permanente coincidirán con la fecha de la resolución de la Entidad Gestora por la que se reconozca, salvo que la misma sea superior a la que venía percibiendo el trabajador en concepto de prolongación de los efectos de la incapacidad temporal, en cuyo caso se retrotraerán aquellos efectos al día siguiente al de extinción de la incapacidad temporal.

Pérdida o suspensión del derecho al subsidio.

El derecho al subsidio por Incapacidad Temporal podrá ser denegado, anulado o suspendido:

- Cuando el beneficiario **haya actuado fraudulentamente** para obtener o conservar el derecho.
- Cuando el beneficiario **trabaje por cuenta propia o ajena.**

También podrá ser suspendido, cuando sin causa razonable, el beneficiario abandone o rechace el tratamiento que le fuere indicado.

6.7. TRAMITACIÓN DE ALTAS Y BAJAS

Por Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, se modifica el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración y queda redactado así:

Los partes de baja y de confirmación de la baja se extenderán en función del periodo de duración que estime el médico que los emite. A estos efectos se establecen cuatro grupos de procesos:

a) **En los procesos de duración estimada inferior a cinco días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja y el parte de alta en el mismo acto médico.**

El facultativo, en función de cuando prevea que la persona trabajadora va a recuperar su capacidad laboral, consignará en el parte la fecha del alta, que podrá ser la misma que la de la baja o cualquiera de los tres días naturales siguientes a esta.

No obstante, *la persona trabajadora podrá solicitar que se le realice un reconocimiento médico el día que se haya fijado como fecha de alta*, y el facultativo podrá emitir el parte de confirmación de la baja si considerase que la persona trabajadora no ha recuperado su capacidad laboral.

b) **En los procesos de duración estimada de entre cinco y treinta días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial.**

En la fecha de revisión se extenderá el parte de alta o, en caso de permanecer la incapacidad, el parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, **no podrán emitirse con una diferencia de más de catorce días naturales entre sí.**

c) **En los procesos de duración estimada de entre treinta y uno y sesenta días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja consignando en el mismo la fecha de la revisión médica prevista que, en ningún caso, excederá en más de siete días naturales a la fecha de baja inicial,** expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja. Después de este primer parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, **no podrán emitirse con una diferencia de más de veintiocho días naturales entre sí.**

d) **En los procesos de duración estimada de sesenta y uno o más días naturales, el facultativo del servicio público de salud, o de la empresa colaboradora o de la mutua, emitirá el parte de baja, en el que fijará la fecha de la revisión médica prevista, la cual en ningún caso excederá en más de catorce días naturales a la fecha de baja inicial,** expidiéndose entonces el parte de alta o, en su caso, el correspondiente parte de confirmación de la baja parte de confirmación, los sucesivos, cuando sean necesarios, **no podrán emitirse con una diferencia de más de treinta y cinco días naturales entre sí.** En cualquiera de los procesos contemplados en este apartado, el facultativo del servicio público de salud, de la empresa colaboradora o de la mutua podrá fijar la correspondiente revisión médica en un período inferior al indicado en cada caso.

En todos los casos, el facultativo que expida el parte médico de baja, confirmación o alta entregará a la persona trabajadora una copia del mismo.

El servicio público de salud o, en su caso, la mutua o la empresa colaboradora remitirá los datos contenidos en ***los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social, por vía telemática***, de manera inmediata, y, en todo caso, ***en el primer día hábil siguiente al de su expedición.***

- **Obligaciones de las empresas.**

Las empresas tienen la obligación de transmitir al Instituto Nacional de la Seguridad Social a través del sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), con carácter inmediato y, en todo caso, ***en el plazo máximo de tres días hábiles*** contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica, los datos que se determinen mediante orden ministerial. La citada transmisión no será obligatoria cuando la persona trabajadora pertenezca a algún colectivo respecto del cual la empresa o empleador no tenga obligación de incorporarse al sistema RED.

El incumplimiento de la citada obligación podrá constituir, en su caso, una infracción de las tipificadas en el artículo 21.4 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El incumplimiento de la citada obligación podrá constituir, en su caso, una infracción.

- **Obligaciones de las entidades gestoras.**

El Instituto Nacional de la Seguridad Social, a su vez, ***comunicará a las empresas los datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta emitidos por los facultativos del servicio público de salud o de la mutua***, referidos a sus personas trabajadoras, como máximo, en el primer día hábil siguiente al de su recepción en dicho Instituto, para su conocimiento y cumplimiento, en su caso, de lo previsto en el párrafo siguiente.

7. NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR: SITUACIONES PROTEGIDAS, BENEFICIARIOS, PRESTACIÓN ECONÓMICA Y PÉRDIDA O SUSPENSIÓN DEL DERECHO AL SUBSIDIO.

7.1. SITUACIONES PROTEGIDAS

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor se consideran situaciones protegidas:

El nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la

Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público."

7.2. BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, **que acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización a la fecha al parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a la fecha de la resolución judicial por la que se constituya la adopción**

- ✓ Menor de 21 años edad: **no se exige período previo de cotización.**
- ✓ Entre 21 y 26 años de edad: **90 días cotizados en los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso o, en su defecto, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral** con anterioridad al inicio del descanso.
- ✓ Mayor de 26 años: **180 días cotizados en los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso o, en su defecto, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral** con anterioridad al inicio del descanso.

*En el supuesto de parto y con aplicación exclusiva a la madre biológica, **la edad indicada en los apartados anteriores será la que tenga cumplida la persona interesada en el momento de inicio del descanso,** tomándose como referente el momento del parto a efectos de acreditar el período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.*

*En los supuestos de adopción internacional, la edad señalada en los apartados anteriores **será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso,** tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de acreditar el período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.*

7.3. PRESTACIÓN ECONÓMICA

1. **La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente.** A tales efectos, con carácter general, la base reguladora **será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes** previo al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la persona trabajadora perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la empresa todo el mes natural, la base de cotización correspondiente se dividirá entre treinta.

2. No obstante, **en los supuestos en que la persona trabajadora haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior** al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes de dicho mes.

3. En los supuestos señalados en los apartados anteriores, **el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional** teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes a que se hace referencia en los apartados anteriores.

Si posteriormente se comprobase que la base de cotización que correspondiera de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores fuese diferente a la aplicada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base de cotización no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

En **caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período 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 que se constituya la adopción.

7.4. NACIMIENTO DEL DERECHO

- **En caso de maternidad, desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser éste anterior. Ante el fallecimiento de la madre,** la efectividad del derecho a esta prestación para el padre comenzará desde la fecha del inicio de la suspensión de la relación laboral.
- **En los casos de adopción y acogimiento,** tanto preadoptivo como permanente, a partir de la fecha de la resolución judicial de adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.
- **En los supuestos de adopción internacional.** Según lo dispuesto en el artículo 48.5. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, **podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución** por la que se constituye la adopción.

En el ámbito de las AAPP, este permiso está contemplado en el artículo 48.b del EBEP, que dice:

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

7.5. DURACIÓN DE LOS PERÍODOS DE DESCANSO

7.5.1. EN CASO DE MATERNIDAD BIOLÓGICA

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modifica el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, y dice así.

« El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica **durante 16 semanas**, de las cuales **serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto**, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias **las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa**, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, **el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria**. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, **en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses**. No obstante, **la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto**. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, **podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial**, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá **comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días**, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes. (Se añade este párrafo por la disposición final 14.8 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero)

En los supuestos de fallecimiento del hijo y de alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad, la duración de la prestación económica no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas posteriores al parto, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

7.5.2. EN CASO DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Se modifica el artículo 48.5 que queda redactado así:

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), **la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.**

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

*En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, **podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.***

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. **Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que**

ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija por adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7.5.3. PERMISO DEL PROGENITOR DIFERENTE DE LA MADRE BIOLÓGICA POR NACIMIENTO, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN, ACOGIMIENTO O ADOPCIÓN DE UN HIJO O HIJA.

DURACIÓN

El *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo*, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, *modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, aprobado por *Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre*, y añade la Disposición transitoria decimotercera.

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

*a) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **ocho semanas**, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.*

*b) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de **doce semanas**, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.*

A partir del 1 de enero 2021 se igual los permisos de paternidad y maternidad, tanto si es por parto, como por acogimiento o adopción, por lo que todo lo dispuesto para los años 2019 y 2020 deja de estar en vigor. (Lo mantenemos en el temario a título informativo)

f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo

de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que **podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio**. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Prestación económica / Cuantía

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora. La base reguladora (BR) será equivalente a la que esté establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha del inicio del descanso.

Denegación y suspensión / Extinción

La prestación podrá ser denegada, anulada o suspendida *por las mismas causas establecidas para la prestación de maternidad*.

7.6. GESTIÓN DE LAS PRESTACIONES.

La gestión de las prestaciones de maternidad y progenitor distinto de la madre biológica, ya sea por parto o adopción o acogimiento corresponde al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS).

*La determinación del grado de minusvalía o discapacidad de los menores mayores de 6 años, en los casos de adopción o acogimiento **está atribuida a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas*** a quienes se han transferido las funciones en materia de calificación del grado de discapacidad y minusvalía y a las Direcciones provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) en Ceuta y Melilla.

La determinación de las dificultades de inserción social y familiar de los menores mayores de 6 años, en los casos de adopción y acogimiento, está atribuida a la Entidad Pública competente en materia de protección de menores.

7.7. PÉRDIDA O SUSPENSIÓN DEL DERECHO

El derecho al subsidio por maternidad o progenitor distinto de la madre biológica, ya sea por parto o adopción o acogimiento podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario:

- hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación,
- trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

7.8 PRESTACIÓN POR PARTO MÚLTIPLE.

Consiste en una cantidad que va en función del número de hijos, por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción acogida o acogimiento.

Nº de hijos	Nº veces SMI	Cuantía
2	4	4.320€
3	8	8.640€
4	12	12.960€

Salario mínimo 2023: 1.080€

7.6. SUPUESTO ESPECIAL: SUBSIDIO NO CONTRIBUTIVO POR MATERNIDAD

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta sección las trabajadoras incluidas en el Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, **salvo el período mínimo de cotización** establecido para cada supuesto en el artículo 178 del Texto Refundido de la LGSS.

Esta prestación económica por maternidad **tendrá la consideración de no contributiva**.

La cuantía de la prestación será igual al **100 % del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM)** vigente en cada momento (**Para 2023, 600€ mensual**), salvo que la base reguladora calculada conforme a las normas generales fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

La duración de la prestación será de **cuarenta y dos días naturales a contar desde el parto**, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en la modalidad contributiva.

Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:

- Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición.
- nacimiento de hijo en una familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.
- Parto múltiple, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.

- d) Discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

GESTIÓN

El subsidio es gestionado directamente por la Entidad gestora, el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o el Instituto Social de la Marina (ISM), si se trata de trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial del Mar, ya que no cabe fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas, sin perjuicio de que el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) tenga encomendada la gestión para el pago de la prestación a los beneficiarios de la prestación contributiva de desempleo que pasen a la situación de maternidad.

8. CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE

8.1. SITUACIÓN PROTEGIDA

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, ***se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que***, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

8.2. BENEFICIARIOS.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

2. **Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores** con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, ***el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.***

3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

8.3. PRESTACIÓN ECONÓMICA

La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extinguirá cuando el menor o la menor cumpla doce meses de edad.

9. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y DURANTE LA LACTANCIA

9.1. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Situación protegida

Se considera situación protegida aquella en que se encuentre la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda, razonablemente, exigirse 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 puesto de trabajo desempeñado.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo **tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.**

Beneficiarias / Requisitos

Las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, declaradas en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, siempre que reúnan los siguientes **requisitos**:

- *Estar afiliadas y en alta.*
- *Al tratarse de una prestación derivada de contingencia profesional no se exige período de carencia.*

Base reguladora y cuantía

La base reguladora será equivalente a la establecida para la Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales.

La percepción del subsidio será compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que ya viniera desempeñando o pudiera comenzar a desempeñar y no impliquen riesgo durante el embarazo.

La cuantía será del 100% de la base reguladora.

Nacimiento del derecho y duración

Desde el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

El subsidio ***se abonará el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto*** y ***finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad*** o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Gestión y pago

El procedimiento para el reconocimiento del derecho ***se inicia a petición de la trabajadora, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial del INSS o Mutua Colaboradora con la Seguridad Social*** de la provincia en la que aquella tenga su domicilio.

9.2. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Situaciones protegidas

Se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, ***debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda, razonablemente, exigirse por motivos justificados.***

Beneficiarias / Requisitos

Las trabajadoras por cuenta ajena declaradas en situación de suspensión de contrato por riesgo durante la lactancia, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- **Estar afiliadas y en alta.** Se considerarán de pleno derecho, afiliadas y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.
- **Período mínimo de cotización:** ***NO se exige al derivarse de contingencias profesionales.***

Prestación económica

La prestación económica consiste ***en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora*** correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será la equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

Nacimiento del derecho y duración

El derecho al subsidio ***nace desde el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia.*** Se abonará durante el período necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o del hijo, ***como máximo hasta que éste cumpla los 9 meses,*** salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

Denegación, anulación, suspensión

El derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido cuando la beneficiaria:

- ***Actúe fraudulentamente*** para obtener o conservar el subsidio.

- **Realice cualquier trabajo o actividad**, ya sea por cuenta ajena o propia, siempre que se hayan iniciado con posterioridad a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia, incompatibles con su estado.

Extinción. El derecho al subsidio se extingue:

- **En el momento en que el hijo cumpla 9 meses**, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.
- **Por extinción del contrato de trabajo** en virtud de las causas legalmente establecidas.
- **Por fallecimiento de la beneficiaria.**

Gestión / Pago

La gestión y el pago de la prestación económica corresponden al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o a las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

10. CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD.

10.1. SITUACIÓN PROTEGIDA

1. A efectos de la prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente, **menores de 18 años**, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, **se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un 50 por ciento** que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, o cuando solo haya un progenitor por tratarse de familias monoparentales, **para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer** (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

2. **La acreditación del padecimiento del cáncer u otra enfermedad grave**, así como de la necesidad de hospitalización y tratamiento, y de cuidado durante el mismo, en los términos indicados en el apartado anterior, **se realizará mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.**

3. **Se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años cuando, alcanzada la mayoría de edad, persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave**, diagnosticada anteriormente, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y

cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer la prestación hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos de padecimiento de cáncer o enfermedad grave diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los apartados anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

4. Reglamentariamente se determinarán las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de la prestación económica prevista en este capítulo.

10.2. BENEFICIARIOS.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo anterior, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

No obstante, en los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho constituida en los términos del artículo 221, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos. (Se modifica el apartado 2, por la aprobación del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo.)

3. Cuando la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

4. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en la normativa que lo desarrolle.

10.3. PRESTACIÓN ECONÓMICA

La prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo 190, consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación **se extinguirá** cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, **cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del hijo o de la persona sujeta a acogimiento de carácter permanente o guarda con fines de adopción, o cuando esta cumpla los 23 años.**

Asimismo, se mantendrá la prestación económica hasta que el causante cumpla 26 años si antes de alcanzar los 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. (Se modifica el apartado por la aprobación del **Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo.**)

3. La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

11. INCAPACIDAD PERMANENTE

11.1. CONCEPTO

La incapacidad permanente contributiva es la situación del trabajador que:

- después de haber estado sometido al tratamiento prescrito
- presenta reducciones anatómicas o funcionales graves
- susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas
- que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

No obstará a tal calificación la posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del incapacitado, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación del interesado en la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de personas con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado, provocando por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el interesado en el momento de su afiliación.

La incapacidad permanente habrá de derivarse de la situación de incapacidad temporal, SALVO que afecte a quienes carezcan de protección en cuanto a dicha incapacidad temporal:

- por encontrarse en una situación asimilada a la de alta que no la comprenda (p. e. convenio especial).
- en los supuestos de asimilación a trabajadores por cuenta ajena, en los que se dé la misma circunstancia (ministros del culto de distintas confesiones).
- en los casos de acceso a la incapacidad permanente desde la situación de no alta.

11.2. GRADOS DE INCAPACIDAD

La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará, en función del porcentaje de reducción de la capacidad de trabajo del

interesado, valorado de acuerdo con la lista de enfermedades que se apruebe reglamentariamente en los siguientes grados:

- **Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual:** aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
- **Incapacidad permanente total para la profesión habitual:** la que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
- **Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo:** la que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
- **Gran invalidez:** la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

11.3. BENEFICIARIOS

11.3.1. Trabajadores en situación de alta o asimilada a la de alta.

Tendrán derecho a las prestaciones por incapacidad permanente las personas incluidas en el Régimen General que sean declaradas en tal situación y que acrediten:

- ☑ *Estar afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta.*
- ☑ *No tener la edad mínima de jubilación prevista en el apartado 1.a) del artículo 205 de la LGSS en la fecha del hecho causante **o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, si la incapacidad deriva de enfermedad común o accidente no laboral.***
- ☑ En el caso de que la contingencia determinante de la incapacidad sea **ENFERMEDAD COMÚN**, tener cubierto el siguiente período mínimo de cotización:
 - **Si el interesado es menor de 31 años de edad:**
 - ✓ ***Período genérico de cotización:*** la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante.
 - ✓ ***Período específico de cotización:*** **no se exige.**
 - **Si tiene 31 o más años de edad:**
 - ✓ ***Período genérico de cotización:*** la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años.
 - ✓ ***Período específico de cotización:*** un quinto del período de cotización exigible debe estar comprendido:
 - ☑ En los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante o

- ☑ En los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, *si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.*

No se tendrán en cuenta, a estos efectos, las fracciones de edad inferiores a 6 meses; si son superiores, se consideran equivalentes a medio año. Los períodos de cotización resultantes serán objeto de redondeo, despreciándose, en su caso, las fracciones de mes.

En el caso de **prestación por incapacidad permanente parcial** para la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional en que aquélla estaba encuadrada, **el período mínimo de cotización exigible será de mil ochocientos días,** que han de estar comprendidos en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que se derive la incapacidad permanente.

NO será exigido ningún período previo de cotización cuando la Incapacidad Permanente sea debida a accidente, sea o no laboral, o a enfermedad profesional.

11.3.2. Trabajadores en situación de no alta o asimilada a la de alta.

No obstante, las pensiones de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez derivadas de contingencias comunes PODRÁN causarse aunque los interesados NO se encuentren en el momento del hecho causante en alta o situación asimilada a la de alta. En tales supuestos, el período mínimo de cotización exigible será, en todo caso, de quince años, de los que un quinto debe estar comprendido en los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

11.4. PRESTACIONES

11.4.1 INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL

Consistirá en una cantidad a tanto alzado, por importe de 24 mensualidades de la Base Reguladora de la Incapacidad Temporal de la que derive.

11.4.2. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente total consistirá en una pensión vitalicia por importe del 55% de la Base Reguladora que resulte de aplicación, que podrá excepcionalmente ser sustituida por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario fuese menor de sesenta años.

Los declarados afectos de incapacidad permanente total para la profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquélla estaba encuadrada percibirán la pensión prevista en el párrafo anterior incrementada en un 20% (incapacidad permanente total cualificada), cuando por su edad, mayores de 55 años, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia, se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta de la habitual anterior.

En los casos en que el trabajador, alcanzada la edad ordinaria de jubilación o más años, acceda a la pensión de IPT derivada de contingencias comunes, por no reunir

los requisitos para acceder a la pensión de jubilación, el porcentaje aplicable será el que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación. Actualmente, **dicho porcentaje es del 50%, que se aplicará a la BR correspondiente.**

Sustitución de la pensión de IPT por indemnización a tanto alzado:

El beneficiario de una pensión de Incapacidad permanente en el grado de total en el que concurran las siguientes circunstancias:

- Ser menor de 60 años.
- Que se presuma que las lesiones determinantes de la incapacidad no son susceptibles de modificación que den lugar en lo sucesivo a una revisión de la incapacidad declarada.
- Que el beneficiario realice trabajos por cuenta propia o por cuenta ajena, o se acredite que el importe de la indemnización se invertirá en la preparación o desarrollo de nuevas fuentes de ingreso como trabajador autónomo, siempre que se acredite tener aptitud suficiente para el ejercicio de la actividad de que se trate.
- Que se solicite dentro de los 3 años siguientes a la fecha de la resolución o sentencia firme que le reconozca el derecho a la pensión o, si fuese menor de 21 años de edad en dicha fecha, dentro de los 3 años siguientes al día en que cumpla dicha edad.

Podrá sustituir el percibo de la pensión por una indemnización a tanto alzado. **La cuantía alcanza un máximo de 84 mensualidades de la pensión con menos de 54 años de edad y un mínimo de 12 mensualidades a los 59 años.**

- La resolución debe ser dictada por la Dirección General del INSS.
- La indemnización se hará efectiva a partir de la citada resolución.
- Una vez autorizada la sustitución, el beneficiario no podrá solicitar que se deje sin efecto la misma para recuperar la condición de pensionista hasta que cumpla los 60 años.
- **Al cumplir los 60 años, el beneficiario pasará a percibir la pensión reconocida inicialmente, incrementada con las correspondientes revalorizaciones que** hubieran tenido lugar desde la fecha en que se autorizó la sustitución por la indemnización.
- Si el beneficiario fallece antes de cumplir los 60 años de edad, causará derecho a las prestaciones de muerte y supervivencia como si hubiera sido pensionista en tal momento.

11.4.3. INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA

La prestación económica correspondiente a la incapacidad permanente absoluta consistirá en una **pensión vitalicia por importe del 100% de la Base Reguladora.**

Se establece anualmente una cuantía máxima, para las pensiones, que para 2023 es de 3.058,81 €/mes o 42.823,34 €/año.

La cuantía mínima de la pensión de IPA depende de la situación del beneficiario

Las pensiones de incapacidad permanente absoluta, cualquiera que sea su causa, están exentas del IRPF y de su sistema de retenciones.

11.4.4. GRAN INVALIDEZ

Si el trabajador fuese calificado de gran inválido, tendrá derecho a la pensión a que se refieren los apartados anteriores, incrementándose su cuantía en un complemento destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atienda.

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, este complemento podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida (sin complemento) por el trabajador.

A petición del gran inválido o de sus representantes legales podrá autorizarse, siempre que se considere conveniente en beneficio del mismo, la sustitución del incremento a que se refiere el párrafo anterior por su alojamiento y cuidado, a cargo de la Seguridad Social y en régimen de internado, en una institución asistencial adecuada.

11.5. CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA

11.5.1. BASE REGULADORA DE LAS PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADAS DE ENFERMEDAD COMÚN.

- **En los supuestos en que se exija un período mínimo de cotización superior o igual a ocho años** (beneficiario mayor de 52 años en la fecha del hecho causante) **la base reguladora de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común será el cociente que resulte de dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores** a aquél en que se produzca el hecho causante.

El cómputo de dichas bases se realizará conforme a las siguientes reglas:

- ☑ Las bases correspondientes a los **24 meses anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante se computarán en su valor nominal.**
- ☑ Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con **la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo** desde los meses a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período de bases no actualizables a que se refiere la regla anterior.

$$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{96} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{112}$$

- **En los supuestos en que se exija un período mínimo de cotización inferior a ocho años** (beneficiario menor de 52 años en la fecha del hecho causante), la base reguladora se obtendrá de forma análoga a la establecida en el número anterior, ***pero computando bases mensuales de cotización en número igual al de meses de que conste el período mínimo exigible***, sin tener en cuenta las fracciones de mes, y ***excluyendo, en todo caso, de la actualización las bases correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores*** a aquél en que se produzca el hecho causante.

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar:

- ☑ las primeras 48 mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y
- ☑ el resto de mensualidades con el 50 por ciento de dicha base mínima.

Al resultado obtenido según los párrafos precedentes se le aplicará el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista en el artículo 210.1 de la LGSS, considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. ***En el caso de NO alcanzarse quince años de cotización, el porcentaje aplicable 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 para el grado de incapacidad reconocido.

La cuantía de la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común, no podrá resultar inferior al 55% de la base mínima de cotización para mayores de 18 años en términos, vigente en cada momento.

11.5.2. BASE REGULADORA DE LAS PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

La base reguladora se calcula sobre salarios reales y será el cociente de dividir por 12 los siguientes sumandos:

- a. ***Sueldo y antigüedad diarios*** del trabajador en la fecha del accidente o de la baja por enfermedad por 365 días.
- b. ***Pagas extraordinarias, beneficios o participación, por su importe total en el año anterior al accidente.***
- c. ***El cociente de dividir los pluses, retribuciones complementarias y horas extraordinarias percibidas en el año anterior al accidente, por el número de días efectivamente trabajados en dicho período. El resultado se multiplicará 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.

11.5.3. BASE REGULADORA DE LAS PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADAS DE ACCIDENTE NO LABORAL.

La base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de 24 meses. Dicho período será elegido por el beneficiario dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante de la pensión.

Si en la fecha del hecho causante el interesado no hubiera completado el período de 24 mensualidades ininterrumpidas de cotización, la base reguladora se determinará utilizando la fórmula más beneficiosa de las dos siguientes:

- la prevista en el párrafo anterior, o
- la que resulte de **dividir entre 28 la suma de las bases mínimas de cotización vigentes en los 24 meses inmediatamente anteriores al hecho causante de la incapacidad**, tomadas éstas en la cuantía correspondiente a la jornada laboral contratada en último término por el causante.

11.6. HECHO CAUSANTE Y EFECTOS ECONÓMICOS

- **Si la incapacidad permanente surge tras haberse extinguido la incapacidad temporal de la que deriva, bien por agotamiento del plazo, bien por alta médica con propuesta de incapacidad permanente:**
 - ☑ **El hecho causante** se entiende producido en la fecha de la extinción de la IT.
 - ☑ **Los efectos económicos** se fijan en el momento de la calificación, es decir, en la fecha de la resolución de la Dirección Provincial del INSS. No obstante, podrán retrotraerse a la fecha de extinción del subsidio de incapacidad temporal, cuando la cuantía de la pensión de incapacidad permanente sea superior a la del subsidio que se venía percibiendo, no existiendo retroacción, en ningún caso, si el trabajador se encontraba en situación de demora de la calificación.

Si la incapacidad permanente no está precedida de incapacidad temporal o ésta no se ha extinguido:

- ☑ **El hecho causante** se entiende producido en la fecha de emisión del dictamen-propuesta del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI).
- ☑ **Los efectos económicos** se fijan en la misma fecha de emisión del dictamen-propuesta.

En los casos de AT o EP, la prestación se aumentará, según la gravedad de la falta, de un 30% a un 50% cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. **Dicho recargo recae directamente sobre el empresario infractor.**

11.7. CALIFICACIÓN

Corresponde al **Instituto Nacional de la Seguridad Social**, a través de los órganos correspondientes y en todas las fases del procedimiento (cualquiera que sea la Entidad gestora o colaboradora que cubra la contingencia de que se trate), evaluar, calificar y revisar la incapacidad y reconocer el derecho a las prestaciones económicas contributivas de la Seguridad Social por incapacidad permanente, en sus distintos grados, así como determinar las contingencias causantes de la misma.

11.8. REVISIÓN, CAUSA, PLAZOS Y EFECTOS

Son **causas de revisión** de la calificación de incapacidad permanente inicialmente reconocida:

- Agravación.
- Mejoría.
- Error de diagnóstico.
- Realización de trabajos por cuenta ajena o propia del pensionista.

Toda resolución, inicial o de revisión, por la que se reconozca el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados, o se confirme el grado reconocido previamente, hará constar necesariamente el **plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por agravación o mejoría** del estado incapacitante profesional, en tanto que el beneficiario no haya cumplido la edad mínima para acceder al derecho a la pensión de jubilación. **Este plazo será vinculante para todos los sujetos que puedan promover la revisión.**

No obstante, lo anterior, ***si el pensionista de incapacidad permanente estuviera ejerciendo cualquier trabajo, por cuenta ajena o propia, el INSS podrá, de oficio o a instancia del propio interesado, promover la revisión, con independencia de que haya o no transcurrido el plazo señalado en la resolución.***

Las revisiones fundadas en **error de diagnóstico** podrán llevarse a cabo en cualquier momento, en tanto el interesado no haya cumplido la edad mínima para acceder al derecho a la pensión de jubilación.

Cuando en la resolución inicial de reconocimiento de la incapacidad permanente, se haga constar un **plazo, igual o inferior a dos años**, para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado invalidante, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, durante un período de dos años, a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

Los efectos de la revisión pueden ser:

- ♦ Confirmación del grado de incapacidad.
- ♦ Modificación del grado de incapacidad y, en consecuencia, de la prestación.
- ♦ Extinción de la incapacidad y, en consecuencia, de la pensión.

11.9. LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES

11.9.1 Concepto

Constituyen lesiones permanentes no incapacitantes las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, *causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales* que, *sin llegar a constituir una incapacidad permanente*, supongan una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y aparezcan recogidas en el baremo anejo a las disposiciones de desarrollo de la LGSS.

11.9.2. Beneficiarios

Los trabajadores integrados en el Régimen General, en alta o situación asimilada a la de alta, que hayan sufrido la lesión, mutilación o deformación con motivo de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y hayan sido dados de alta médica. Contenido y cuantía

Dichas lesiones serán indemnizadas, por una sola vez, con las cantidades alzadas que en el mismo se determinen, por la entidad que estuviera obligada al pago de las prestaciones de incapacidad permanente, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa.

11.9.3. Incompatibilidades

Es incompatible con las prestaciones económicas establecidas para la incapacidad permanente, salvo que las lesiones, mutilaciones o deformidades sean totalmente independientes de las tomadas en consideración para declarar la incapacidad permanente y su grado.

12. PENSIONES DE JUBILACIÓN

12.1. CONCEPTO

La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y *consistirá en una pensión vitalicia que le será*

reconocida cuando, alcanzada la edad establecida, **cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena.**

12.2. BENEFICIARIOS

Tendrán derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, las personas incluidas en este Régimen General que, además de las generales exigidas en el artículo 165.1 (afiliación y alta), **reúnan las siguientes condiciones:**

- **Regla general:** **Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización,** sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.
- **Excepciones:** **La edad mínima puede ser rebajada o anticipada, sólo para trabajadores en alta o en situación asimilada a la de alta, en determinados supuestos especiales:**
 - Jubilación anticipada voluntaria e involuntaria.
 - Jubilación parcial.
 - Jubilación anticipada para determinados colectivos.
 - Jubilación de trabajadores discapacitados.

No obstante, la exigencia de la edad mínima de jubilación **tendrá una aplicación transitoria, desde 01/01/2013 a 31/12/2026,** de acuerdo con la disposición transitoria séptima del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, de acuerdo con el siguiente cuadro:

AÑO	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses.	65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.	65 años y 3 meses
2016	36 años o más	65 años.
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años.
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años.
	Menos 37 años y 3 meses	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses

2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años.
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años.
	Menos 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años
	Menos de 38 años y 3 m.	66 años y 10 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

12.3. PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN

A.- Trabajadores en situación de alta o asimilada:

- **Período de cotización genérico: 15 años.**
- **Período de cotización específico:** de los 15 años requeridos, **al menos 2 de ellos 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 de acreditar el período mínimo de cotización:

- Sólo se computan las cotizaciones efectivamente realizadas o las asimiladas a ellas legal o reglamentariamente.
- No se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

B.- Trabajadores en situación de no alta ni asimilada:

- **Período de cotización genérico: 15 años.**
- **Período de cotización específico: 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho.**

12. 4. BASE REGULADORA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

La base reguladora de la pensión de jubilación **será el cociente que resulte de dividir por trescientos cincuenta, las bases de cotización del interesado durante los trescientos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante,** teniendo en cuenta lo siguiente:

El cómputo de las bases a que se refiere el párrafo anterior se realizará conforme a las siguientes reglas, de las que es expresión matemática la fórmula que figura a continuación del presente apartado.

- ***Las bases correspondientes a los 24 meses anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante se computarán en su valor nominal.***
- Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo desde el mes a que aquéllas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior.

$$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{300} B_i \frac{I_{25}}{I_i}}{350}$$

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales **NO hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento, y el resto de mensualidades con el 50 por ciento de dicha base mínima.**

De nuevo existe, a partir de 01/01/2013, un período transitorio para la aplicación del cálculo de la base reguladora, **conforme al siguiente cuadro:**

	Años que configuran la BR	Meses que configuran la BR	Divisor	Último año a considerar en la BR
2013	16	192	224	1997
2014	17	204	238	1997
2015	18	216	252	1997
2016	19	228	266	1997
2017	20	240	280	1997
2018	21	252	294	1997
2019	22	264	308	1997
2020	23	276	322	1997
2021	24	288	336	1997
2022	25	300	350	1997

Con la aprobación del Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, se modifica el artículo 209.1, de la LGSS que queda redactado en los términos siguientes:

«1. La base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir entre 378, la suma de las bases de cotización del interesado durante 324 meses anteriores al del mes previo al del hecho causante obtenidos de la siguiente forma:

a) Se seleccionarán los 348 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.

b) Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora, según lo dispuesto en el apartado a), aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de cotización del Régimen General que corresponda al mes respectivo y el resto de las mensualidades con el 50 por ciento de dicha base mínima.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora la obligación de cotizar hubiera existido solo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual establecida para el Régimen General. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

c) Las bases correspondientes a los veinticuatro meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal.

d) Las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo desde el mes a que aquellas correspondan, hasta el mes inmediato anterior a aquel en que se inicie el período a que se refiere la regla anterior.

e) De las 348 bases calculadas conforme a las letras anteriores se elegirán de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe.

No obstante, lo dispuesto en el artículo 209.1 no entrará en vigor hasta el 1 de enero de 2026.

La determinación de la base reguladora prevista en el artículo 209.1 se aplicará a todos los regímenes de la Seguridad Social de forma gradual del siguiente modo:

- *Desde 1 de enero de 2026, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 352,33 la suma de las 302 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 304 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.*
- *Desde 1 de enero de 2027, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 354,67 la suma de las 304 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 308 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.*
- *Desde 1 de enero de 2028, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 357,00 la suma de las 306 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 312 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.*
- *Desde 1 de enero de 2029, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 359,33 la suma de las 308 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro de los 316 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.*
- *Desde 1 de enero de 2030, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 361,67 la suma de las 310 bases de*

cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 320 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.

- *Desde 1 de enero de 2031, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 364 la suma de las 312 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 324 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.*
- *Desde 1 de enero de 2032, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 366,33 la suma de las 314 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 328 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.*
- *Desde 1 de enero de 2033, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 368,67 la suma de las 316 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 332 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.*
- *Desde 1 de enero de 2034, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 371,00 la suma de las 318 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 336 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.*
- *Desde 1 de enero de 2035, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 373,33 la suma de las 320 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 340 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.*
- *Desde 1 de enero de 2036, la base reguladora de la pensión de jubilación será el resultado de dividir entre 375,67 la suma de las 322 bases de cotización de mayor importe comprendidas dentro del período de los 344 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante.*
- *Desde de 1 de enero de 2037, la base reguladora de la pensión de jubilación se calculará aplicando, en su integridad, lo establecido en el artículo 209.1.*

12.5. CUANTÍA DE LA PENSIÓN

La cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en el epígrafe anterior, los porcentajes siguientes:

Porcentaje aplicable a partir de del 1 de enero de 2020

- *Por los primeros 15 años cotizados: el 50 por 100.*

El porcentaje es variable en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que **comienza con el 50% a los 15 años**, aumentando a partir del decimosexto año un **0,19% por cada mes adicional de cotización, entre los meses 1 y 248, y un 0,18% los que rebasen el mes 248, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%**, salvo en los casos en que se acceda a la pensión con una edad superior a la que resulte de aplicación. A la cuantía así determinada le será de

aplicación el factor de sostenibilidad que corresponda en cada momento. Dicho factor de sostenibilidad entrará en vigor en una fecha no posterior al día 1/1/2023.

Se establece un periodo transitorio y gradual hasta el año 2027, en el cual los porcentajes anteriores serán sustituidos por los siguientes:

PORCENTAJE – JUBILACIÓN – AÑOS COTIZADOS								
PERIODO DE APLICACIÓN	PRIMEROS 15 AÑOS		AÑOS ADICIONALES			TOTAL		
	Años	%	MESES ADICIONALES	COEFICIENTE	%	AÑOS	AÑOS	%
2013 a 2019	15	50	1 al 163 83 restantes	0,21 0,19	34,23 15,77			
	15	50	Total 246 meses		50,00	20,5	35,5	100
2020 a 2022	15	50	1 al 106 146 restantes	0,21 0,19	22,26 27,74			
	15	50	Total 252 meses		50,00	21	36	100
2023 a 2026	15	50	1 al 49 209 restantes	0,21 0,19	10,29 39,71			
	15	50	Total 258 meses		50,00	21,5	36,5	100
A partir de 2027	15	50	1 al 248 16 restantes	0,19 0,18	47,12 2,88			
	15	50	Total 264 meses		50,00	22	37	100

El porcentaje adicional obtenido según lo establecido en el párrafo anterior se sumará al que con carácter general corresponda al interesado, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión.

Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquellos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización.

Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de aplicar en cada caso lo establecido en el artículo 205.1.a) **(66 años y dos meses con menos de 37 años y medio de cotización o 65 años con más de 37 años y medio)**, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b) **(período mínimo de cotización: 15 años)**, se reconocerá al interesado por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, un complemento económico que se abonará de alguna de las siguientes maneras, a elección del interesado:

a) **Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión.**

b) **Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía vendrá determinada en función de los años de cotización menos o más de 44 años y 6 meses.**

c) **Una combinación de las soluciones anteriores en los términos que se determine reglamentariamente.**

La elección se llevará a cabo por una sola vez en el momento en que se adquiere el derecho a percibir el complemento económico, no pudiendo ser modificada con posterioridad. De no ejercitarse esta facultad, se aplicará el complemento contemplado en la letra a).

La percepción de este complemento **es incompatible** con el acceso al envejecimiento activo.

12.5. COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO.

Con la aprobación del *Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico*, se modifica el artículo 60 de la LGSS, que entra en vigor en el 3 de febrero de 2021 y que tras la nueva redacción que así:

1. Las mujeres que hayan tenido uno o más hijos o hijas y que sean beneficiarias de **una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad**, tendrán derecho a un complemento por cada hijo o hija, debido a la incidencia que, con carácter general, tiene la brecha de género en el importe de las pensiones contributivas de la Seguridad Social de las mujeres. El derecho al complemento por cada hijo o hija se reconocerá o mantendrá a la mujer **siempre que no medie solicitud y reconocimiento del complemento en favor del otro progenitor y si este otro es también mujer, se reconocerá a aquella que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.**

Para que los hombres puedan tener derecho al reconocimiento del complemento deberá concurrir alguno de los siguientes requisitos:

a) *Causar una pensión de viudedad por fallecimiento del otro progenitor por los hijos o hijas en común, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.*

b) *Causar una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y haber interrumpido o haberse visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción, con arreglo a las siguientes condiciones:*

1.^a En el supuesto de *hijos o hijas nacidos o adoptados hasta el 31 de diciembre de 1994, tener más de ciento veinte días sin cotización entre los nueve meses anteriores al nacimiento y los tres años posteriores a dicha fecha* o, en caso de adopción, entre la fecha de la resolución judicial por la que se constituya y los tres años siguientes, siempre que la suma de las cuantías de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

2.^a *En el supuesto de hijos o hijas nacidos o adoptados desde el 1 de enero de 1995, que la suma de las bases de cotización de los veinticuatro meses siguientes al del nacimiento o al de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sea inferior, en más de un 15 por ciento, a la de los veinticuatro meses inmediatamente anteriores*, siempre que la cuantía de las sumas de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda a la mujer.

3.^a *Si los dos progenitores son hombres y se dan las condiciones anteriores en ambos, se reconocerá a aquel que perciba pensiones públicas cuya suma sea de menor cuantía.*

4.^a El requisito, para causar derecho al complemento, de que la suma de las pensiones reconocidas sea inferior a la suma de las pensiones que le corresponda al otro progenitor, se exigirá en el momento en que ambos progenitores causen derecho a una prestación contributiva en los términos previstos en la norma.

2. *El reconocimiento del complemento al segundo progenitor supondrá la extinción del complemento ya reconocido al primer progenitor* y producirá efectos económicos el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause; pasado este plazo, los efectos se producirán desde el primer día del séptimo mes.

Antes de dictar la resolución reconociendo el derecho al segundo progenitor se dará audiencia al que viniera percibiendo el complemento.

3. *Este complemento tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva.*

El importe del complemento *por hijo o hija se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. (Para el año 2023, 425,32 euros anuales por hijo).* La cuantía a percibir estará limitada a cuatro veces el importe mensual fijado por hijo o hija y será incrementada al comienzo de cada año en el mismo porcentaje previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para las pensiones contributivas.

La percepción del complemento estará sujeta además a las siguientes reglas:

a) *Cada hijo o hija dará derecho únicamente al reconocimiento de un complemento.*

A efectos de determinar el derecho al complemento, así como su cuantía, únicamente se computarán los hijos o hijas que con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente hubieran nacido con vida o hubieran sido adoptados.

b) No se reconocerá el derecho al complemento al padre o a la madre que haya sido privado de la patria potestad por sentencia fundada en el incumplimiento de los deberes inherentes a la misma o dictada en causa criminal o matrimonial.

Tampoco se reconocerá el derecho al complemento al padre que haya sido condenado por violencia contra la mujer, en los términos que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, ejercida sobre la madre, ni al padre o a la madre que haya sido condenado o condenada por ejercer violencia contra los hijos o hijas.

c) El complemento será satisfecho en catorce pagas, junto con la pensión que determine el derecho al mismo.

d) *El importe del complemento NO será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones previsto en los artículos 57 y 58.7.*

4. No se tendrá derecho a este complemento en los casos de jubilación parcial, a la que se refiere el artículo 215 y el apartado sexto de la disposición transitoria cuarta.

No obstante, *se reconocerá el complemento que proceda cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.*

De acuerdo con la Disposición adicional trigésima séptima del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero

El derecho al reconocimiento del complemento de pensiones contributivas, para la reducción de la brecha de género, previsto en el artículo 60 se mantendrá en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación, causadas en el año anterior, sea superior al 5 por ciento.

Y Se añade una nueva disposición transitoria trigésima tercera, con el siguiente tenor literal:

Quienes en la fecha de entrada en vigor de la modificación prevista en el artículo 60, estuvieran percibiendo el complemento por maternidad por aportación demográfica, MANTENDRÁN su percibo.

Por otra parte a efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el

momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.

12.6. LOS AÑOS DE COTIZACIÓN A TENER EN CUENTA

Son los efectuados:

- Al Régimen General de la Seguridad Social.
- A los diferentes Regímenes Especiales de la Seguridad Social.
- A los antiguos Regímenes del Seguro de Vejez e Invalidez y/o Mutualismo Laboral.
- A los Regímenes integrados, incluyéndose los anteriores a la implantación de estos, si fueron computables para causar derecho a las prestaciones en ellos previstas.
- A otras Entidades de Previsión Social, que actúen como sustitutorias de las correspondientes al régimen o a los regímenes que estén pendientes de integración.
- Las efectuadas al Régimen de Clases Pasivas del Estado.

12.7. HECHO CAUSANTE

Según la situación desde la que se acceda a la pensión, se considera producido el hecho causante:

- **El día del cese en la actividad laboral**, cuando el trabajador está en alta en la Seguridad Social.
- **El día de presentación de la solicitud**, en las situaciones asimiladas a la de alta, con las siguientes excepciones:
 - ✓ En caso de excedencia forzosa, el día del cese en el cargo que dio origen a la asimilación.
 - ✓ En 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.

12.8. EFECTOS ECONÓMICOS

- **Trabajadores en alta en la Seguridad Social:**
 - ✓ **Desde el día siguiente al del cese en el trabajo**, cuando la solicitud se haya presentado dentro de los 3 meses siguientes a aquél o con anterioridad al mismo.
 - ✓ En otro caso, se devengará con una retroactividad máxima de 3 meses desde la fecha de presentación de la solicitud.
- **Trabajadores en situación asimilada a la de alta:**
 - ✓ **Desde el día siguiente al de la solicitud** o cuando se produzca el hecho causante, según sea la situación asimilada de que se trate.

- **Trabajadores que no estén en situación de alta ni asimilada a la de alta:**
 - ✓ ***Desde el día siguiente al de presentación de la solicitud.***

12.9. IMPRESCRIPTIBILIDAD

El derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación es imprescriptible, sin perjuicio de que, en los supuestos de jubilación en situación de alta, los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los tres meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

12. 10. INCOMPATIBILIDADES

El disfrute de la pensión de jubilación será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

No obstante lo anterior, las personas que accedan a la jubilación ***podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que reglamentariamente se establezcan***. Durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

El desempeño de un puesto de trabajo en el sector público es incompatible con la percepción de pensión de jubilación, en su modalidad contributiva. La percepción de la pensión indicada quedará en suspenso por el tiempo que dure el desempeño de dicho puesto, sin que ello afecte a sus revalorizaciones.

El percibo de la pensión de jubilación ***será compatible con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional***, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.

Las actividades especificadas en el párrafo anterior, por las que no se cotice, no generarán nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

La realización de otros trabajos, que no sean a tiempo parcial, y en los términos establecidos, produce los siguientes efectos:

- ✓ La pensión de jubilación se suspende, así como la asistencia sanitaria inherente a la c El empresario está obligado a solicitar el alta e ingresar las cotizaciones que, en su caso, correspondan.
- ✓ Las nuevas cotizaciones permiten:
 - Incrementar, en su caso, el porcentaje ordinario de la pensión
 - reducir coeficientes reductores por adelanto de la edad de jubilación.
 - En ningún caso las nuevas cotizaciones pueden modificar la base reguladora.

13. JUBILACIÓN ANTICIPADA

13.1. JUBILACIÓN ANTICIPADA DERIVADA DEL CESE NO VOLUNTARIO

Podrán acceder a esta modalidad de jubilación anticipada los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- Tener cumplida **una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad exigida que en cada caso resulte de aplicación**, sin que a estos efectos resulten de aplicación las bonificaciones de edad, de las que puedan beneficiarse los trabajadores de algunos sectores profesionales por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres y *las personas con discapacidad igual o superior al 45% o al 65%*.

- Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

- **Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de:**

- **33 años**, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias ni el abono de años y días de cotización por cotizaciones anteriores al 1-1-67. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

- Del período de cotización, **al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho** o al momento en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación anticipada desde una situación de alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar.

- **Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.** A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

- El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

- El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del ET.

- La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del ET, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

- La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del ET.

- En los supuestos contemplados en las letras a y b, será necesario, además, que el trabajador acredite, haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la

extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

- El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

- La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

13.1.2. CUANTÍA.

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

La cuantía que resulte será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación, de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

2. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este artículo, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a), **de los coeficientes que resultan del siguiente cuadro en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación:**

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
48	30,00	28,00	26,00	24,00
47	29,38	27,42	25,46	23,50
46	28,75	26,83	24,92	23,00
45	28,13	26,25	24,38	22,50
44	27,50	25,67	23,83	22,00
43	26,88	25,08	23,29	21,50

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
42	26,25	24,50	22,75	21,00
41	25,63	23,92	22,21	20,50
40	25,00	23,33	21,67	20,00
39	24,38	22,75	21,13	19,50
38	23,75	22,17	20,58	19,00
37	23,13	21,58	20,04	18,50
36	22,50	21,00	19,50	18,00
35	21,88	20,42	18,96	17,50
34	21,25	19,83	18,42	17,00
33	20,63	19,25	17,88	16,50
32	20,00	18,67	17,33	16,00
31	19,38	18,08	16,79	15,50
30	18,75	17,50	16,25	15,00
29	18,13	16,92	15,71	14,50
28	17,50	16,33	15,17	14,00
27	16,88	15,75	14,63	13,50
26	16,25	15,17	14,08	13,00
25	15,63	14,58	13,54	12,50
24	15,00	14,00	13,00	12,00
23	14,38	13,42	12,46	11,50
22	13,75	12,83	11,92	11,00
21	12,57	12,00	11,38	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	3,75	3,50	3,25	3,00
5	3,13	2,92	2,71	2,50
4	2,50	2,33	2,17	2,00
3	1,88	1,75	1,63	1,50
2	1,25	1,17	1,08	1,00
1	0,63	0,58	0,54	0,50

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

13.1.3. LÍMITE DE LA CUANTÍA.

Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía que resulte de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

El coeficiente del 0,50 por 100 a que se refiere el apartado anterior NO será de aplicación en los siguientes supuestos:

- En los casos de jubilaciones anticipadas, en relación con los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o se refieran a personas con discapacidad.

13. 2. JUBILACIÓN ANTICIPADA POR VOLUNTAD DEL TRABAJADOR

Podrán acceder a esta modalidad de jubilación anticipada los trabajadores, incluidos en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, **que reúnan los siguientes requisitos:**

- **Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad exigida que resulte de aplicación en cada caso, sin que a estos efectos resulten de aplicación las bonificaciones de edad, de las que puedan beneficiarse los trabajadores de algunos sectores profesionales por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres y las personas con discapacidad igual o superior al 45% o al 65%.**

- **Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de:**

- **35 años.** A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

- Del período de cotización, **al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho** o al momento en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación anticipada desde una situación de alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar.

Una vez acreditados los requisitos generales y específicos, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

13.2.1. CUANTÍA.

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

En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este artículo, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación fijada en el artículo 205.1.a), de los coeficientes que resultan del siguiente cuadro en función del período de cotización acreditado y los meses de anticipación:

	Periodo cotizado: menos de 38 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses	Periodo cotizado: igual o superior a 44 años y 6 meses
Meses que se adelanta la jubilación	% reducción	% reducción	% reducción	% reducción
24	21,00	19,00	17,00	13,00
23	17,60	16,50	15,00	12,00
22	14,67	14,00	13,33	11,00
21	12,57	12,00	11,43	10,00
20	11,00	10,50	10,00	9,20
19	9,78	9,33	8,89	8,40
18	8,80	8,40	8,00	7,60
17	8,00	7,64	7,27	6,91
16	7,33	7,00	6,67	6,33
15	6,77	6,46	6,15	5,85
14	6,29	6,00	5,71	5,43
13	5,87	5,60	5,33	5,07
12	5,50	5,25	5,00	4,75
11	5,18	4,94	4,71	4,47
10	4,89	4,67	4,44	4,22
9	4,63	4,42	4,21	4,00
8	4,40	4,20	4,00	3,80
7	4,19	4,00	3,81	3,62
6	4,00	3,82	3,64	3,45
5	3,83	3,65	3,48	3,30
4	3,67	3,50	3,33	3,17
3	3,52	3,36	3,20	3,04
2	3,38	3,23	3,08	2,92
1	3,26	3,11	2,96	2,81

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

13.3. JUBILACIÓN ANTICIPADA EN CASO DE DISCAPACIDAD.

1. La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a) podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad **en un grado igual o superior al 65 por ciento**, en los términos contenidos en el correspondiente real decreto acordado a propuesta del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, **o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias contrastadas que determinan de forma generalizada una reducción significativa de la esperanza de vida.**

2. La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad **en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años.**

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos en el artículo 210.2, y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

13.4. JUBILACIÓN PARCIAL

Los trabajadores por cuenta ajena, integrados en cualquier Régimen de la Seguridad Social, podrán acceder a la jubilación parcial en los siguientes términos:

13.4.1 JUBILACIÓN PARCIAL CON 65 AÑOS, CON O SIN CONTRATO DE RELEVO.

- Edad mínima: La edad ordinaria exigible en cada caso (sin aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación).

- Pueden estar contratados a jornada completa o parcial.

- **La reducción de la jornada trabajo estará comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%.**

- Período mínimo de cotización: *15 años, de los cuales 2 deberán estar incluidos dentro de los 15 años anteriores al hecho causante*, que se exigirá de forma gradual.

- **Antigüedad en la empresa: no se exige.**
- **No se exige contrato de relevo.**

Este tipo de jubilación permite a los **trabajadores por cuenta ajena en activo** que acuerden con su empresario **reducir la jornada y el salario**, acceder simultáneamente a la condición de pensionista de jubilación, también a los efectos de prestaciones médicas y farmacéuticas.

Existen dos modalidades de jubilación parcial:

1. La jubilación parcial **diferida**: cuando el jubilado parcial ya ha cumplido la edad legal de jubilación
2. La jubilación parcial **anticipada**: cuando el jubilado parcial tiene una edad inferior a la edad legal de jubilación y que implica necesariamente la obligación empresarial de suscribir un contrato de relevo en sustitución del jubilado. Esta modalidad **no** supone aplicación de **coeficiente reductor** alguno sobre el monto de la pensión, por lo que se ha utilizado masivamente como vía de jubilación anticipada.

Edad (LGSS art.215.2.a y disp.trans.10ª)

Con carácter general la edad de acceso ya no es en todo caso la de 61 años, sino que depende de los periodos cotizados en el momento del hecho causante en una escala de edades que va de 2013a 2027 y que se refleja en el siguiente cuadro. Además, hay que tener en cuenta que se mantiene la edad de 60 años si se acredita la condición de mutualista.

Nacimiento del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses

2027 siguientes	y	63 años	36 años y 6 meses	65 años
--------------------	---	---------	-------------------	---------

13.4.2. Reducción de jornada.

*Estará comprendida **entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, siempre que se acrediten el resto de requisitos.** Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.*

13.4.3. Período mínimo de cotización.

- **33 años de cotizaciones efectivas.** A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.
- **25 años, en el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, a partir de 01-01-2013.**

Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del ET, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

13.4.4. Hecho causante.

El día del cese en la jornada del trabajo que se viniese realizando con anterioridad, siempre que, en dicha fecha, se haya suscrito el contrato a tiempo parcial y, en caso de ser necesario, el contrato de relevo.

13.4.5. Efectos económicos.

- **El día siguiente al del hecho causante,** siempre que en dicha fecha haya entrado en vigor el correspondiente contrato a tiempo parcial y, en caso de ser necesario, el de relevo, si la solicitud se presenta dentro de los 3 meses anteriores o posteriores al cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.
- En los casos en que se solicite un incremento de la reducción de jornada, los efectos del nuevo importe de pensión se producirán en la misma fecha en que se inicie la realización de la nueva jornada de trabajo por el jubilado parcial y, en su caso, por el relevista.
- **Si la solicitud se presenta transcurridos más de 3 meses** desde el cese en el trabajo que venía realizándose y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada o desde la fecha en que surta efectos la nueva reducción de jornada, **los efectos tendrán una retroactividad máxima de 3 meses contados desde la fecha de presentación de solicitud.**

13.4.6. Compatibilidades.

La pensión de jubilación parcial será compatible con:

- **El trabajo a tiempo parcial en la empresa** y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial, anteriores a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada. En caso de aumentarse la jornada, la pensión de jubilación parcial se suspende.
- Los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, cuando se haya cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no se aumente la duración de la jornada realizada hasta entonces. En caso de aumentarse la jornada, la pensión de jubilación parcial se suspende.
- **Con la pensión de viudedad, la prestación de desempleo** y con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a los trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial, en los términos indicados en el párrafo anterior, a excepción de lo indicado en el epígrafe siguiente.
- **A partir del 02-08-2011, el percibo de la pensión de jubilación es compatible con la realización de trabajos por cuenta propia, cuyos ingresos anuales totales no superen el SMI, en cómputo anual.** Quienes realicen estas actividades económicas no están obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social y no generarán derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social.

13.4.7. Incompatibilidades.**La pensión de jubilación parcial será incompatible con:**

- Las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.
- La pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.
- La pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.

13.5. PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y ENVEJECIMIENTO ACTIVO.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 213 sobre incompatibilidades de las pensiones, el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, **será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, en los siguientes términos:**

a) El acceso a la pensión **deberá haber tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad que en cada caso resulte de aplicación**, según lo establecido en el artículo 205.1.a), sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b) **El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por ciento.**

c) ***El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.***

2. La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

No obstante, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 por ciento.

La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 por ciento, excepto en el supuesto de realización de trabajos por cuenta propia en los términos señalados en el párrafo anterior.

3. El pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo.

4. El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos.

5. Finalizada la relación laboral por cuenta ajena, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación. Igual restablecimiento se producirá en el caso de cese en la actividad por cuenta propia cuando no se dieran las circunstancias señaladas en el párrafo segundo del apartado 2.

6. Las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación conforme a lo dispuesto en este artículo NO deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad. La limitación afectará únicamente a la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.

Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, ***la empresa deberá mantener, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes de su inicio.*** A este respecto se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los noventa días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los noventa días inmediatamente anteriores a su inicio.

No se considerarán incumplidas la obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Las previsiones de este artículo no serán aplicables en los supuestos de desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades

del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, que será incompatible con la percepción de la pensión de jubilación.

14. MUERTE Y SUPERVIVENCIA

14.1. PRESTACIONES

En caso de muerte, cualquiera que fuera su causa, cuando concurren los requisitos exigibles se reconocerán, según los supuestos, alguna o algunas de las prestaciones siguientes:

- a) Auxilio por defunción.
- b) Pensión vitalicia de viudedad.
- c) Pensión temporal de viudedad.
- d) Pensión de orfandad.
- e) Pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal a favor de familiares.

Asimismo, en caso de muerte, **tendrán derecho a una prestación de orfandad las hijas e hijos de la causante fallecida como consecuencia de violencia contra la mujer**, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta, con las excepciones establecidas en los artículos siguientes, y que no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad, en los términos establecidos reglamentariamente

14.2. SUJETOS CAUSANTES

Podrán causar derecho a las prestaciones enumeradas:

- Las personas integradas en el Régimen General de Seguridad Social, **afiliadas y en alta o en situación asimilada a la de alta, que reúnan el período mínimo de cotización exigido:**
 - a. **Si el fallecimiento es debido a enfermedad común: 500 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar**, si el causante se encontrase en situación de alta o asimilada sin obligación de cotizar.
 - b. **Si el fallecimiento es debido a accidente, sea o no de trabajo, o a enfermedad profesional, NO se exige período previo de cotización.** Se reputarán de derecho muertos a consecuencia de accidente de trabajo o de enfermedad profesional quienes tengan reconocida por

tales contingencias una incapacidad permanente absoluta o la condición de gran inválido.

NO se exige ningún período previo de cotización para causar derecho al auxilio por defunción ni, para HC posteriores a 01/01/2008, para las prestaciones de orfandad si al fallecer el causante éste se encuentra en alta o en situación asimilada a la de alta.

- **Los perceptores de los subsidios** de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, paternidad o riesgo durante la lactancia natural, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.
- Las **personas que, en la fecha del fallecimiento, NO se encuentren en alta o en situación asimilada a la de alta, causarán derecho a prestaciones de muerte y supervivencia siempre que reúnan UN PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN DE 15 AÑOS.**
- **Los titulares de pensiones contributivas** de jubilación e incapacidad permanente.
- Los trabajadores que hubieran cesado en su trabajo con derecho a pensión de jubilación en su modalidad contributiva y falleciesen sin haberla solicitado.
- **Los trabajadores desaparecidos con ocasión de un accidente**, sea o no laboral, en circunstancias que hagan presumible su muerte, y de los que no se hayan tenido noticias durante los 90 días naturales siguientes al del accidente. En este caso, no se causa nunca derecho al auxilio por defunción.

14.3. AUXILIO POR DEFUNCIÓN

El fallecimiento del causante dará derecho a la percepción inmediata de un auxilio por defunción para hacer frente a los gastos de sepelio a quien los haya soportado.

Se presumirá, salvo prueba en contrario, que dichos gastos han sido satisfechos por este orden: por el cónyuge superviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho en los términos regulados en el artículo 221, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen con él habitualmente.

Su cuantía asciende a 46,50 euros.

15. PENSIONES DE VIUDEDAD

15. 1. PENSIÓN DE VIUDEDAD DEL CÓNYUGE SUPERVIVIENTE

Tendrá derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguna de las causas de extinción que legal o reglamentariamente se establezcan, el cónyuge superviviente de alguna de las personas anteriormente enumeradas como sujetos causantes, siempre que en el momento del fallecimiento acrediten los requisitos generales de afiliación, situación de alta o asimilada a la de alta y, en su caso, período mínimo de cotización exigible.

En los supuestos excepcionales en que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevinida tras el vínculo conyugal, se requerirá, además, que el matrimonio se hubiera celebrado CON UN AÑO de antelación como mínimo a

la fecha del fallecimiento o, alternativamente, la existencia de hijos comunes. NO se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditara un período de convivencia con el causante, en los términos establecidos en el artículo 221, que, **sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.**

15.2. PENSIÓN DE VIUEDAD EN LOS SUPUESTOS DE SEPARACIÓN, DIVORCIO O NULIDAD MATRIMONIAL.

En los casos de **separación o divorcio**, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien, concurriendo los requisitos en cada caso exigidos, sea o haya sido **cónyuge legítimo**, **en este último caso siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho** en los términos a que se refiere la LGSS

Asimismo, se requerirá que las **personas** divorciadas o separadas judicialmente **sean acreedoras de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil** y **esta quedará extinguida a la muerte del causante.** En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad **las mujeres** que, **aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio** mediante:

- sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento;
- en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género,
- por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

Si, **habiendo mediado divorcio**, se produjera una **conurrencia de beneficiarios con derecho a pensión**, esta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido por cada uno de ellos con el causante, **garantizándose, en todo caso, el 40 por ciento a favor del cónyuge superviviente** o, en su caso, del que, sin ser cónyuge, conviviera con el causante en el momento del fallecimiento y resultara beneficiario de la pensión de viudedad como pareja de hecho.

En caso de **nulidad matrimonial**, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá al superviviente al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización a que se refiere el artículo 98 del Código Civil, **siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho en los términos a que se refiere la LGSS.** Dicha pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante, sin perjuicio de los límites que puedan resultar por la aplicación de lo previsto en el párrafo anterior en el supuesto de concurrencia de varios beneficiarios.

15.3. PENSIÓN DE VIUEDAD EN PAREJAS DE HECHO.

1. También tendrán derecho a la pensión de viudedad, con carácter vitalicio, salvo que se produzca alguna de las causas de extinción que legal o reglamentariamente se establezcan, quienes cumpliendo los requisitos establecidos en el artículo 219, se

encuentren unidos al causante en el momento de su fallecimiento como pareja de hecho.

2. A efectos de lo establecido en este artículo, se reconocerá como pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona ni constituida pareja de hecho, y **acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años, salvo que existan hijos en común,** en cuyo caso solo deberán acreditar la constitución de la pareja de hecho de conformidad con lo previsto en el párrafo siguiente.

*La existencia de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido **con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante.***

3. Cuando la pareja de hecho constituida en los términos del apartado anterior se extinga por voluntad de uno o ambos convivientes, **el posterior fallecimiento de uno de ellos solo dará derecho a pensión de viudedad con carácter vitalicio al superviviente cuando, además de concurrir los requisitos exigidos en cada caso en el artículo 219, no haya constituido una nueva pareja de hecho en los términos indicados en el apartado 2 ni contraído matrimonio.**

Asimismo, se requerirá que la persona superviviente sea acreedora de una pensión compensatoria y que ésta se extinga con motivo de la muerte del causante. La pensión compensatoria deberá estar determinada judicialmente o mediante convenio o pacto regulador entre los miembros de la pareja otorgado en documento público, siempre que para fijar el importe de la pensión se haya tenido en cuenta la concurrencia en el perceptor de las mismas circunstancias relacionadas en el artículo 97 del Código Civil.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, podieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la extinción de la pareja de hecho mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de ser víctima de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho.

15.4. PENSIÓN DE VIUEDAD TEMPORAL.

Quando el cónyuge o la pareja de hecho superviviente **no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por no acreditar, respectivamente, que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de un año** o por la inexistencia de hijos comunes, o **que su inscripción como pareja de hecho en** alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o su

constitución mediante documento público *se han producido con una antelación mínima de dos años* respecto de la fecha del fallecimiento del causante, pero concurren el resto de requisitos enumerados en el artículo 219, **tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una DURACIÓN DE DOS AÑOS.**

15.5. BASE REGULADORA Y PORCENTAJE.

Si el fallecimiento trae su causa de *enfermedad común o accidente no laboral* será el cociente de **dividir entre 28 la suma de las bases de cotización de 24 meses ininterrumpidos, elegidas por el interesado dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al mes previo de la fecha del hecho causante.**

Si la muerte del causante deriva de AT o EP, se calculará en la misma forma que en el caso de pensión de Invalidez Permanente derivada de las mismas contingencias.

En caso de fallecimiento de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente la base reguladora será la misma que sirvió para determinar la pensión de jubilación o incapacidad permanente del fallecido, a la que se aplicará el porcentaje que, en su caso, corresponda. El resultado se incrementa con el importe de las revalorizaciones que, para las pensiones de viudedad, hayan tenido lugar desde la fecha en que se causó la pensión originaria.

Los porcentajes a aplicar serán:

- **El 52% de la base reguladora**, con carácter general y efectos económicos a partir de 1-1-04
- A partir de 01-01-2019 el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de viudedad **será del 60%**, cuando en la persona beneficiaria concurren los siguientes requisitos:
 - Tener una edad igual o superior a 65 años.
 - No tener derecho a otra pensión pública española o extranjera.
 - No percibir ingresos por la realización de trabajos por cuenta ajena o por cuenta propia.
 - No disponer de rentas de capital mobiliario o inmobiliario, ganancias patrimoniales o rentas de actividades económicas, superiores a **8.614 euros/año**.
- **El 70% de la base reguladora correspondiente siempre que, durante todo el período de percepción de la pensión, se cumplan los siguientes requisitos:**
 - 1) **Que el pensionista tenga cargas familiares se entiende cuando:**
 - a. **Conviva con hijos menores de 26 años o mayores incapacitados**, o menores acogidos. A estos efectos, se considera que existe incapacidad cuando acredite una discapacidad igual o superior al 33%.
 - b. Los rendimientos de la unidad familiar, incluido el propio pensionista, divididos entre el número de miembros que la componen, **no superen, en**

cómputo anual, el 75% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.

2) **Que la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos**, entendiéndose que se cumple este requisito cuando el importe anual de la pensión sea superior al 50% del total de los ingresos del pensionista.

3) Que los rendimientos anuales del pensionista por todos los conceptos ***no superen la cuantía resultante de sumar al límite que, en cada ejercicio económico, esté previsto para el reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas, el importe anual que, en cada ejercicio económico, corresponda a la pensión mínima de viudedad con cargas familiares.***

A partir de 01-01-2023, el límite de ingresos es de 21.296,13€ anuales (8.614€+ 12.683,13€).

La pensión de viudedad, en cómputo anual, más los rendimientos anuales del pensionista, no pueden exceder el límite de ingresos del párrafo anterior. En caso contrario, se reducirá la cuantía de la pensión de viudedad a fin de no superar dicho límite. **Los tres requisitos exigidos deben concurrir simultáneamente. La pérdida de uno de ellos motivará la aplicación del porcentaje del 52% con efectos desde el día 1 del mes siguiente a aquél en que deje de concurrir dicho requisito.**

En el caso de **fallecimientos posteriores a 31-12-2015**, cuando la beneficiaria de la pensión de viudedad sea **una mujer que haya tenido 2 o más hijos, biológicos o adoptados**, se le aplicará un complemento por maternidad consistente en un porcentaje adicional al importe de la pensión calculada de acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores. **Dicho porcentaje será del 5% en el caso de dos hijos, del 10% con tres hijos y del 15% en el caso de cuatro o más hijos.**

A partir del 3 de febrero de 2021 se aplica el nuevo complemento de aportación demográfica para reducir la brecha de género.

Si el fallecimiento ha sido debido a **accidente de trabajo o a enfermedad profesional**, se concede, además, una indemnización a tanto alzado equivalente a **seis mensualidades de la base reguladora**.

15.6. HECHO CAUSANTES Y EFECTOS ECONÓMICOS.

Hay que distinguir entre:

A. **Fallecimiento de trabajadores en situación de alta o asimilada a la de alta:**

- **Hecho causante:** el día del fallecimiento.
- **Efectos económicos:**

- ✓ Día siguiente al del fallecimiento, si la solicitud se presenta dentro de los 3 meses siguientes al mismo.
- ✓ Retroactividad máxima de 3 meses, contados desde la fecha en que se presenta la solicitud, en otro caso.

B. Fallecimiento de trabajadores que no se encuentren en situación de alta ni asimilada a la de alta:

- **Hecho causante: el día del fallecimiento.**
- **Efectos económicos: la fecha de la solicitud, con una retroactividad máxima de 3 meses.**

C. Fallecimiento de pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente:

- **Hecho causante: el día del fallecimiento.**
- **Efectos económicos:**
 - ✓ Día primero del mes siguiente al del fallecimiento, si la solicitud se presenta dentro de los 3 meses siguientes al mismo.
 - ✓ Retroactividad máxima de 3 meses, contados desde la fecha en que se presenta la solicitud, en otro caso.

15.7 COMPATIBILIDADES/ INCOMPATIBILIDADES.

- La pensión de viudedad es **compatible con cualquier renta de trabajo del beneficiario y con la pensión de jubilación o incapacidad permanente** a que el mismo tuviera derecho.
- **La pensión de viudedad, cuando el causante no se encontrase en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del fallecimiento, será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de viudedad en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante 15 años.**

13.8. EXTINCIÓN.

- **Por contraer nuevo matrimonio o constituir una pareja de hecho. No obstante, SE PODRÁ MANTENER el percibo de la pensión de viudedad, aunque el pensionista contraiga nuevo matrimonio o constituya una pareja de hecho, siempre que se acrediten los siguientes requisitos:**
 - ✓ Ser **mayor de 61 años** o menor y tener reconocida también **una pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez o acreditar una minusvalía en grado superior al 65%.**
 - ✓ **La pensión de viudedad debe constituir la principal o única fuente de ingresos del pensionista.** Se entiende que constituye

la principal fuente de ingresos, cuando el importe de la misma represente, como mínimo, el 75% del total de ingresos de aquél, en cómputo anual.

- ✓ **Tener el matrimonio o pareja de hecho unos ingresos anuales, de cualquier naturaleza e incluida la pensión de viudedad, que no superen dos veces el importe, en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.**

- Por declaración, en sentencia firme, de culpabilidad en la muerte del causante.
- Por fallecimiento.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.
- Por condena, en sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando **la ofendida** fuera su cónyuge o ex - cónyuge, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos.

16. PENSIÓN DE ORFANDAD

16.1. BENEFICIARIOS

Tendrán derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad

- **Los hijos del causante**, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación.
- **Los hijos del cónyuge sobreviviente aportados al matrimonio, siempre que éste se hubiera celebrado dos años antes del fallecimiento del causante**, hubieran convivido a sus expensas y además no tengan derecho a otra pensión de la Seguridad Social, ni queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la legislación civil.

Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, **cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer**, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España, y en todo caso cuando se deba a la comisión contra la mujer de alguno de los supuestos de violencias sexuales determinados por la Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual, siempre que los hijos e hijas se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad.

La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora, siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, **no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional** vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En la fecha del fallecimiento del causante, en los hijos indicados en los dos párrafos anteriores deben concurrir alguna de las siguientes circunstancias:

- ✓ Con carácter general, menores de 21 años o mayores que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
- ✓ Menor de veinticinco años, que NO efectúen *un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia*, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el SMI, también en cómputo anual.
- ✓ Que el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los veinticinco años durante el transcurso del curso escolar, en cuyo caso la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al del inicio del siguiente curso académico.
- ✓ Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una u otra. *Cuando el huérfano haya sido declarado incapacitado para el trabajo con anterioridad al cumplimiento de la edad de dieciocho años, la pensión de orfandad que viniera percibiendo será compatible con la de incapacidad permanente que pudiera causar, después de los dieciocho años*, como consecuencia de unas lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad, o en su caso, con la pensión de jubilación que pudiera causar en virtud del trabajo que realice por cuenta propia o ajena.

La pensión de orfandad se abonará a quien tenga a su cargo a los beneficiarios.

Con la aprobación del *Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo* «Artículo 234. Abono de las pensiones de orfandad, en determinados supuestos.

En el supuesto de que los hijos de quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas, en los términos señalados en el artículo 231, siendo menores de edad o mayores de edad con medidas de apoyo a su capacidad jurídica para percibir la pensión, fueran beneficiarios de pensión de orfandad causada por la víctima, dicha pensión no se abonará a la persona condenada.

16.2. BASE REGULADORA Y CUANTÍA

La base reguladora será la misma que para la pensión de viudedad.

La cuantía de la pensión se calcula aplicando a la base reguladora el porcentaje del 20%.

Si existen varios beneficiarios, la suma de todas las pensiones de muerte y supervivencia no podrá rebasar el 100% de la base reguladora.

Este límite puede ser rebasado hasta un máximo de un 118%, cuando concurren varias pensiones de orfandad con una pensión de viudedad, cuando a ésta le corresponda el 70%, pues en ningún caso, la suma de las pensiones de orfandad podrá superar el 48% de la base reguladora que corresponda.

La superación del límite de las pensiones de viudedad y orfandad hasta un máximo de un 118%, afecta no solo a hechos causantes producidos a partir de la entrada en vigor de la Ley de medidas en materia de Seguridad Social, sino también a los anteriores.

Si el fallecimiento ha sido debido a accidente de trabajo o a enfermedad profesional, se concede, además, a cada huérfano una indemnización a tanto alzado equivalente a UNA MENSUALIDAD de la base reguladora. En caso de no existir cónyuge con derecho a indemnización, las seis mensualidades correspondientes a aquél se distribuirán entre los huérfanos. El mismo tratamiento se dará en el caso de que los progenitores fallecidos no hubieran contraído matrimonio.

Cuando se trate de pensión de orfandad absoluta (si no queda cónyuge sobreviviente o éste fallece disfrutando la pensión de viudedad o abandonó el domicilio), **la pensión de orfandad se incrementa con el porcentaje del 52%, de la viudedad.** Si existen varios huérfanos con derecho a pensión, el incremento se distribuirá entre todos ellos a partes iguales.

Cuando concurren en un mismo beneficiario pensiones de orfandad causadas por el padre y la madre, el incremento previsto en el párrafo anterior sólo será aplicable a la pensión originada por uno de los causantes. **Las pensiones originadas por cada uno de los causantes pueden alcanzar hasta el 100% de su respectiva base reguladora.**

Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, **cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, en los términos en que se defina por la ley o por los instrumentos internacionales ratificados por España,** siempre que se hallen en circunstancias equiparables a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad. **La cuantía de esta prestación será el 70 por ciento de su base reguladora,** siempre que los rendimientos de la unidad familiar de convivencia, incluidas las personas huérfanas, dividido por el número de miembros que la componen, **no superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional** vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias

16.3. Hecho causante y efectos económicos

Son los mismos que para la pensión de viudedad.

En el caso de hijos póstumos, el hecho causante y los efectos económicos coinciden con el nacimiento de éstos.

16.4. Extinción

1. Por cumplir 21 años (salvo que, en tal momento, tuviera reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez) o, en su caso, los nuevos límites de edad a los que se hace referencia en el apartado beneficiarios.

Cuando solo existe un progenitor, **si el huérfano no trabaja o sus ingresos son inferiores al SMI al cumplimiento de los 25 años** o desde el día primero del mes inmediatamente posterior al del inicio del siguiente curso académico.

2. Por cesar en la incapacidad que le otorgaba el derecho a la pensión.

3. Por adopción.

4. **Por contraer matrimonio**, salvo que estuviera afectado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
5. Por fallecimiento.
6. Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.
7. **Se suspenderá en el supuesto de adopción de los hijos e hijas de la causante fallecida como consecuencia de violencia sobre la mujer**, cuando los rendimientos de la unidad de convivencia en que se integran, divididos por el número de miembros que la componen, incluidas las personas huérfanas adoptadas, **superen en cómputo anual el 75 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias**
8. Si al extinguirse la pensión, por alguna de las cuatro primeras causas, el beneficiario no ha devengado 12 mensualidades de la misma, le será entregada de una sola vez la cantidad precisa para completarlas.
9. Igual regla será de aplicación, cuando el beneficiario no hubiera llegado a devengar cantidad alguna de la pensión de orfandad antes de llegar a la edad límite para ser perceptor de la misma, por haberla solicitado en fecha posterior al cumplimiento de dicha edad, siempre que en la fecha del hecho causante hubiera reunido las condiciones para ser beneficiario.

16.5. COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE ORFANDAD

Con el trabajo

La pensión de orfandad es compatible con cualquier renta de trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, o del propio huérfano, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que aquél perciba. No obstante, debe tenerse en cuenta que:

- **3. Reconocido el derecho a la pensión de orfandad o, en su caso, prolongado su disfrute, aquél queda en suspenso cuando el huérfano beneficiario realice un trabajo por cuenta ajena o propia, en virtud del cual obtenga unos que, en cómputo anual, sean superiores al 100% del SMI que se fije en cada momento, también en cómputo anual, produciéndose los siguientes efectos:**
 - ✓ **Si el huérfano es menor de 21 años o tiene reducida su capacidad de trabajo** en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, **la pensión se abonará con independencia de la cuantía de los ingresos que obtenga derivados de su trabajo.**
 - ✓ **Si el huérfano es mayor de 21 años, no incapacitado, la pensión de orfandad se suspenderá:**
 - ☑ En la fecha del cumplimiento de los 21 años, únicamente, en aquellos casos en que los ingresos derivados del trabajo que viniese realizando el menor, no incapacitado, superen el límite establecido.
 - ☑ Desde el día siguiente a aquél en que inicie un trabajo por cuenta ajena o propia (siempre que los ingresos obtenidos del mismo superen el límite establecido), o desde el momento en que los ingresos que se viniesen obteniendo superen dicho límite.

- El derecho a la pensión se recuperará cuando se extinga el contrato de trabajo, cese la actividad por cuenta propia o cuando los ingresos derivados de una u otra no superen los límites establecidos.
- La percepción de la pensión es compatible con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, con las mismas condiciones y requisitos que en el sector privado.

Con otras prestaciones

Con carácter general, las pensiones de un mismo régimen son incompatibles entre sí cuando coinciden en un mismo beneficiario, a no ser que se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente. En caso de incompatibilidad, quien pudiera tener derecho a dos o más pensiones optará por una de ellas.

17. PRESTACIONES EN FAVOR DE FAMILIARES

17.1. PENSIÓN EN FAVOR DE FAMILIARES. BENEFICIARIOS

- **Nietos y hermanos**, huérfanos de padre y madre, varones o mujeres, siempre que en la fecha del fallecimiento sean:
 - ✓ *Menores de 18 años o mayores que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.*
 - ✓ *Menores de 22 años*, cuando no efectúan un trabajo lucrativo o cuando, realizándolo, los ingresos que obtengan, en cómputo anual, no superen el límite del 75% del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual.
- **Madre y abuelas** viudas, solteras, casadas, **cuyo marido sea mayor de 60 años o esté incapacitado para el trabajo**, separadas judicialmente o divorciadas.
- **Padre y abuelos** con 60 años cumplidos o incapacitados para todo trabajo.
- **Hijos y hermanos de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, ambas en su modalidad contributiva**, o de aquellos trabajadores que al fallecer reunían los requisitos para el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación o de incapacidad permanente (cuyo expediente de incapacidad permanente se encontrara pendiente de resolución), varones o mujeres mayores de 45 años, que estén solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, siempre que acrediten dedicación prolongada al cuidado del causante.

Todos los beneficiarios deberán cumplir, además, los siguientes requisitos:

- **Haber convivido con el causante y a sus expensas con 2 años de antelación al fallecimiento de aquél** o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si ésta hubiera ocurrido dentro de dicho período.
- **No tener derecho a pensión pública.**

- Carecer de medios de subsistencia, *por tener ingresos económicos iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional, y de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos.*

Están obligados a prestarse alimentos, según lo establecido en los artículos 142 y 143 del Código Civil, los cónyuges, ascendientes y descendientes; los hermanos sólo se deben los "auxilios necesarios para la vida", por lo que quedan excluidos de la obligación de prestar alimentos.

La cuantía se obtiene aplicando el porcentaje del 20% a la base reguladora que sirvió para determinar la pensión de viudedad, con el límite máximo establecido:

- Cuando existan varios beneficiarios, **la suma de las cuantías de las prestaciones por muerte y supervivencia no puede exceder del 100%** de la base reguladora que corresponda. Esta limitación se aplicará a la cuantía inicial, pero no afectará a las revalorizaciones periódicas que procedan en lo sucesivo.
- A efectos de esta limitación, las pensiones de orfandad tienen preferencia sobre las "pensiones" en favor de otros familiares y, por lo que respecta a éstas, el orden de preferencia es el siguiente:
 1. Nietos y hermanos, menores de 18 años o mayores incapacitados, del causante.
 2. Padre y madre del causante.
 3. Abuelos y abuelas del causante.
 4. Hijos y hermanos del pensionista de jubilación o incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, mayores de 45 años y que reúnan los demás requisitos establecidos.
- **La limitación del 100% de la base reguladora no impedirá el reconocimiento del "subsidio temporal" en favor de familiares,** ya que éste no se ve afectado por el citado límite.

A la pensión a favor de familiares se aplican las siguientes reglas especiales:

- **Si a la muerte del causante no quedase cónyuge sobreviviente ni hijos con derecho a pensión de orfandad,** o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a pensión de viudedad falleciese estando en el disfrute de la misma sin que queden huérfanos beneficiarios, **la pensión en favor de los correspondientes familiares podrá incrementarse con el porcentaje (52%) de viudedad.**
- El incremento se atribuirá, en primer lugar, a los nietos y hermanos del causante y, en su ausencia, a los ascendientes e hijos o hermanos de los pensionistas de incapacidad permanente o de jubilación contributivas con derecho a pensión en favor de familiares, distribuyéndose por partes iguales entre los beneficiarios.
- **Si el fallecimiento deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional y los beneficiarios son los padres que estaban a cargo del fallecido,** siempre que no existan otros familiares del causante con derecho a pensión, ni los propios padres tengan derecho a ella, **se concede a éstos una indemnización especial a tanto alzado:**

- ✓ De 9 mensualidades de la base reguladora, si se trata de un ascendiente.
- ✓ De 12 mensualidades de la base reguladora, si se trata de ambos ascendientes.

La pensión en favor de familiares se extingue:

- *Nietos y hermanos: por las mismas causas que la pensión de orfandad.*
- *Ascendientes e hijas/os y hermanas/os:*
 - ✓ *Por contraer matrimonio.*
 - ✓ *Por fallecimiento.*
 - ✓ *Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.*

17.2. SUBSIDIO A FAVOR DE FAMILIARES. BENEFICIARIOS

Las **hijas/os o hermanas/os** mayores de 22 años, solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, que sin acreditar las condiciones para ser pensionistas reúnan los requisitos exigidos:

- **Haber convivido con el causante y a sus expensas con 2 años de antelación al fallecimiento** de aquél o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si ésta hubiera ocurrido dentro de dicho período.
- **No tener derecho a pensión pública.**
- **Carecer de medios de subsistencia**, por tener ingresos económicos iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional, y de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos

La cuantía del subsidio se obtiene aplicando un porcentaje a la base reguladora.

- **Porcentaje: el 20% de la base reguladora, calculada de igual forma que en la pensión de viudedad.**
- **Se abona durante 12 meses, con inclusión de dos pagas extraordinarias.**

Es compatible con las pensiones de viudedad y orfandad causadas por el mismo sujeto.

Será incompatible con la percepción por parte del titular de cualquier pensión pública y con la percepción de ingresos de cualquier naturaleza que superen la cuantía, en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, también en cómputo anual.

El subsidio en favor de familiares se extingue:

- Por agotamiento del período máximo de duración.
- Por fallecimiento.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.