

Prestacións básicas da Seguridade Social



Prestacións básicas da Seguridade Social

1. A asistencia sanitaria

A asistencia sanitaria do Réxime xeral da Seguridade Social ten por obxecto a prestación dos servizos médicos e farmacéuticos ao servizo de conservar ou restabelecer a saúde dos seus beneficiarios e beneficiarias, así como a súa aptitude para o traballo.

1.1. Continxencias que cobre:

- Enfermidade común e accidente non laboral.
- Enfermidade profesional e accidente de traballo.
- Maternidade
- Risco durante a gravidez.

A Lei Xeral de Sanidade universaliza esta prestación considerando como titulares do dereito a protección da saúde e a atención sanitaria a todos os cidadáns e as cidadás do Estado español.

De todos os xeitos continúan vixentes as disposicións que, de maneira concreta, definen os beneficiarios e beneficiarias e vías de acceso á prestación diferenciados.

1.2. Beneficiarios e beneficiarias de asistencia sanitaria por enfermidade común e accidente non laboral:

- Todos os traballadores e traballadoras afiliados/as e en alta na S.S.
- Traballadores e traballadoras de baixa que permanecesen un mínimo de 90 días de alta no último ano.
- Pensionistas perceptores de prestacións.
- Traballadores e traballadoras despedidos/as pendentes de resolución da demanda.
- Os e as familiares ou asimilados/as dos beneficiarios e beneficiarias.
- Menores en acollemento ou adopción.
- Os separados, as separadas ou divorciados/as e a súa descendencia.
- A persoa e os fillos e fillas de quen convive maritalmente sempre que se acredite un ano de convivencia.
- As persoas con discapacidade.
- Traballadores e traballadoras con incapacidade permanente sen dereito a pensión.
- Os incorporados a filas.
- Os obxectores de conciencia.
- Persoas sen recursos económicos suficientes.
- Mutilados, mutiladas e ex-combatentes da zona republicana.
- Traballadores e traballadoras emigrantes.
- Perceptores por desemprego e as e os que o esgotasen (xa non o teñen que solicitar).

1.3. Contido da asistencia sanitaria

A asistencia sanitaria da Seguridade Social comprende as seguintes prestacións:

- Asistencia médica.
- Prestacións complementarias.
- Asistencia farmacéutica.

A asistencia médica inclúe:

- Asistencia primaria.
 - Asistencia sanitaria, tanto en consultas, servizos e centros de saúde, como no domicilio do propio enfermo ou enferma.
 - Prescrición e realización das probas e medios de diagnóstico.
 - Actividades de prevención das enfermidades.
 - Administración de tratamentos parodontais, curas e cirurxía menor.
 - Saúde bucodental, incluíndo tratamentos de procesos agudos e extraccións.
 - Aplicación e reposición de sondaxes vesicais e nasogástricas.
 - Derivación dos e das doentes a servizos especializados.
 - Tratamentos de rehabilitación básicos.
 - Atención á muller, infancia, adulto/a e persoas maiores.
- Atención especializada.
 - Asistencia en consultas ambulatorias e hospitalización.
 - Atención da saúde mental e asistencia psiquiátrica.
- Atención e servizos de urxencia hospitalaria.

2. Incapacidade Temporal

Mediante a incapacidade temporal (IT), os traballadores e traballadoras incluídos/as no campo de aplicación da Seguridade Social teñen cuberto o risco temporal de estar imposibilitados/as para o traballo. Durante a devandita situación prodúcese a suspensión da relación laboral, polo que cesan as obrigas de traballar e remunerar o traballo, con dereito á reincorporación do traballador e da traballadora en canto cese tal situación.

A devandita situación orixina dous tipos de prestacións: a asistencia sanitaria e o subsidio económico coa finalidade de paliar os efectos da ausencia de salarios pola imposibilidade de prestar o traballo. O/a empresario/a pode optar por asumir directamente o aboamento da prestación colaborando voluntariamente na xestión, ou ben formalizar a cobertura desta prestación no INSS ou nunha Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais da Seguridade Social. O control sanitario das altas e baixas médicas corresponde, en todo caso, ao SERGAS.

2.2. Concepto e beneficiarios/as

A Seguridade Social protexe a situación do traballador e traballadora que se atopa impedido/a para o traballo e precisa asistencia médica por algunha das seguintes causas:

- Enfermidade común ou profesional.
- Accidente, sexa ou non de traballo.
- Períodos de observación por enfermidade profesional nos que se prescribe a baixa do traballo.

Son beneficiarios/as desta prestación, as persoas que, estando na situación exposta, se encontren afiliados/as e en alta na Seguridade Social e, no caso de enfermidade común, teñan cuberto un período mínimo de cotización.

2.2. Afiliación e alta

Son beneficiarios/as da IT os traballadores e traballadoras afiliados/as e en alta no Réxime Xeral da Seguridade Social, ou que estean na situación de desemprego involuntario, total e subsidiado, ao ser considerado, para estes efectos, como asimilada á alta.

Ademais de cumprir os requisitos sinalados, para ser beneficiario da prestación por IT por enfermidade común deberanse ter cotizados 180 días dentro dos 5 anos inmediatamente anteriores á data en que se produza a baixa médica por tal circunstancia. Non é preciso período de cotización previo para baixas producidas por accidente, sexa ou non de traballo, e de enfermidade profesional.

2.3. Prestación económica

A IT xera o dereito a un subsidio que compensa, parcialmente, a carencia de rendas do traballo.

O recoñecemento do dereito ao subsidio por IT corresponde:

- Cando deriva de enfermidade común ou accidente non laboral ao INSS.
- Cando deriva de accidente laboral ou enfermidade profesional á Mutua de Accidentes de Traballo e Enfermidades Profesionais ou entidade xestora na que se asegúrase, que pode ser tamén o propio INSS.
- Cando así se establece, á empresa autorizada para colaborar na xestión.

O/a empresario/a pode optar pola colaboración voluntaria coa Seguridade Social para o pagamento das prestacións por incapacidade temporal ou facelo na mesma mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais coa que teña contratadas as continxencias profesionais.

2.4. Cobertura nunha mutua

As mutuas conceden a prestación económica por incapacidade temporal dos traballadores e traballadoras das empresas asociadas que exercen esta opción con igual alcance que as entidades xestoras. A xestión comprende:

- A declaración do dereito ao subsidio, así como a denegación, suspensión, anulación ou extinción do dereito. Será por escrito e motivada, e supeditada a súa eficacia á notificación ás persoas beneficiarias coas que manteñan relación laboral. Non obstante, o dereito ao subsidio extínguese ao día seguinte da expedición da alta médica, salvo que sexa festivo ou véspera de festivo, caso no que o dereito se mantén en tales días.
- O custo do subsidio de incapacidade temporal.
- A xestión administrativa en relación con estas prestacións.
- O control e seguimento da prestación económica e da situación de incapacidade temporal.
- As mutuas poden instar a actuación da Inspección de Servizos Sanitarios.

As cantidades percibidas polo traballador e pola traballadora en concepto de subsidio de incapacidade temporal ten carácter provisorio durante dous meses desde a data de liquidación e pagamento, adquirindo ao seu remate carácter definitivo, salvo que a mutua adopte con anterioridade ao acordo de recoñecemento do dereito.

O Servizo de Saúde debe remitir á mutua á que corresponda unha copia do parte médico de baixa, co diagnóstico e a descrición das limitacións na capacidade funcional, dentro do prazo de cinco días desde a súa expedición. Ademais a empresa debe remitir a copia do parte de baixa, que o traballador ou a traballadora lle entregou no prazo de tres días, cubertos os apartados que lle corresponden e debidamente selada e asinada, no prazo, á súa vez, de cinco días a partir da súa recepción. De igual xeito remitíranse á mutua os partes de confirmación da baixa e o parte de alta. A obriga recae no propio traballador ou traballadora cando se produce a finalización do seu contrato estando en período de IT. Os traballadores e traballadoras pola súa banda deberán someterse aos controis médicos cando sexan requiridos para isto pola mutua.

O persoal médico adscrito ás mutuas pode formular propostas de alta médica aos Servizos Públicos de Saúde, así como, para efectos económicos, ao persoal facultativo adscrito ao INSS.

2.5. Nacemento e duración do dereito ao subsidio

O dereito a percibir o subsidio nace segundo a causa que o motiva:

- No caso de enfermidade común ou accidente non laboral, a partir do décimo sexto día da baixa no traballo a cargo da Seguridade Social. O traballador ou a traballadora percibirá a cantidade equivalente ao subsidio desde o cuarto día de baixa ao décimo quinto, a cargo do/a empresario/a, salvo que o convenio colectivo de aplicación estableza un complemento a maiores.
- No caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional, nace o dereito ao subsidio desde o día seguinte ao da baixa no traballo, estando a cargo do empresario/a o salario íntegro do día da baixa. O prazo máximo é de doce meses prorrogábeis por outros seis cando se presuma que durante eles o traballador ou a traballadora pode ser dado/a de alta por curación. Do contrario a continuidade da incapacidade laboral dará lugar á situación de invalidez permanente.

Se a IT se declara por enfermidade profesional como período de observación, a duración máxima é de seis meses prorrogábeis por outros seis.

Necesítase a prescrición da asistencia sanitaria por parte dos servizos médicos oficiais, os cales, así mesmo, prescriben a incapacidade temporal para realizar o traballo para efectos da súa prestación económica.

As declaracións médicas da IT derivada de continxencias comúns axustaranse ao seguinte:

- Parte médico de baixa. Formúlase polo servizo médico de saúde que efectúe o recoñecemento do traballador ou traballadora, en modelo oficial e por cuadruplicado. O orixinal do parte destínase á Inspección de Servizos Sanitarios da Seguridade Social, e conterà o diagnóstico, a descrición da limitación funcional e a duración probábel do proceso patolóxico. Ao traballador ou á traballadora fánelle chegar dúas copias, e debe presentar unha á empresa no prazo de tres días desde a súa expedición. A empresa dará traslado do parte no prazo de cinco días á entidade xestora ou á mutua.
- Parte médico de confirmación da baixa. Expídese, polo persoal médico do SERGAS, en modelo oficial e por cuadruplicado, ao cuarto día do inicio da situación de IT, e sucesivamente cada sete días, contados desde o primeiro parte de confirmación.
- Parte médico de alta. Expídese polo persoal médico do SERGAS tras o recoñecemento médico do traballador ou traballadora, en modelo oficial, por cuadruplicado. Ao traballador ou á traballadora entréganselle dúas copias e deberá entregar unha na empresa no prazo das 24 horas seguintes.

Trámites e prazos dos partes médicos

2.6. Comprobación da IT

O persoal médico do SERGAS, das entidades xestoras ou das mutuas pode levar a cabo actos de comprobación da incapacidade, baseándose nos datos dos partes médicos e nos derivados dos seus recoñecementos.

Así mesmo, para exercer o control da prestación económica, poden comprobar o mantemento dos feitos que orixinaron a situación de IT, a partir do momento no que asuman a xestión do gasto da prestación económica. Poden, igualmente, acceder aos informes e diagnósticos relativos á situación de IT.

Tamén pode o persoal médico das entidades xestoras ou das mutuas someter a recoñecemento aos traballadores e traballadoras que se encontren en IT, respectando o dereito á intimidade e á dignidade. Para tal fin, cando o traballador ou a traballadora sexa chamado a recoñecemento achegará o historial clínico e, en todo caso, os servizos médicos teñen acceso á documentación clínica necesaria para a finalidade de control da IT. A negativa infundada do traballador ou a traballadora a someterse a tales recoñecementos dá lugar á expedición da proposta de alta.

2.7. Cálculo: Base reguladora e cantidade

A base reguladora para o cálculo deste subsidio estímase dividindo a base de cotización do traballador ou traballadora, que varía se o motivo do que se deriva é común ou profesional, xa que neste caso se ten en conta a media das cantidades percibidas por horas extraordinarias nos doce meses anteriores, do mes anterior á data do seu inicio, polo número de días a que a devandita cotización se refira.

A cantidade da prestación económica por IT varía en función da súa duración e da causa que o orixine:

- No caso de enfermidade común ou accidente non laboral, hai que distinguir, á súa vez, dous supostos distintos:
 - Durante o período comprendido entre o cuarto día a partir da baixa até o vixésimo día, ambos incluídos, consiste nun subsidio do 60% da base reguladora. (Por exemplo, no caso de baixa producida o 1 de abril, o período empeza a contar a partir do 4 de abril inclusive).
 - A partir do vixésimo primeiro día, corresponde o 75% da base reguladora.
- No caso de accidente de traballo ou enfermidade profesional, o subsidio ascende ao 75% da base reguladora correspondente, a partir do día seguinte ao da baixa.

2.8. Pagamento do subsidio

O pagamento corre, segundo os casos, a cargo, financeiramente, da entidade xestora, mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais ou da propia empresa.

- Sempre que a baixa sexa debida a enfermidade común ou accidente non laboral, os días comprendidos entre o cuarto e o décimo quinto da baixa, ambos incluídos, corren por conta do/a empresario/a; o resto a cargo da entidade xestora ou mutua. No caso de incumprimento do/a empresario/a a Seguridade Social será responsábel do seu aboamento.
- Se a IT deriva de continxencias profesionais, salvo o día do accidente que aboa o/a empresario/a, corre a cargo da entidade xestora ou mutua que recoñeza o dereito á súa percepción.

Con independencia da responsabilidade financeira sinalada, a empresa é a que está obrigada a efectuar a totalidade do pagamento do subsidio, en réxime de delegación.

O/a empresario/a efectúa o pagamento da prestación de IT en réxime de pagamento delegado. Isto é, aboa ao traballador ou á traballadora a cantidade correspondente que despois recupera da entidade xestora ou mutua, salvo do 4º ao 15º día da baixa por continxencias comúns.

O pagamento delegado é obrigatorio, calquera que sexa o número de traballadores ou traballadoras empregados/as.

O/a empresario/a debe iniciar o pagamento tan axiña como o traballador ou traballadora curse o parte de baixa, e efectúase polos mesmos medios, procedementos e prazos que os salarios dos traballadores e traballadoras en activo.

3. Incapacidade permanente

A incapacidade permanente pode xerar dous tipos de pensións polo que a describiremos en función dos dereitos que xera:

A pensión contributiva, á que teñen dereito aqueles traballadores e traballadoras que, debido á situación invalidante, ven diminuída ou anulada a súa capacidade de traballo, polo que, sempre que reúnan os requisitos esixidos, supón unha substitución das rendas do traballo que deixan de percibir. Enténdese por incapacidade a situación de alteración continuada da saúde que imposibilita ou limita a quen a padece para a realización dunha actividade profesional.

A pensión non contributiva, que cobre, igualmente, unha continxencia invalidante pero sen que supoña a existencia previa dunha relación laboral, polo tanto, unha perda do traballo.

3.1. Incapacidade permanente contributiva

A declaración de permanencia da incapacidade para o traballo, coa excepción da incapacidade parcial, provoca a extinción do contrato e, consecuentemente, das súas obrigas. Da devandita declaración derívanse unha serie de prestacións económicas, diferentes segundo o grao de incapacidade que se recoñeza.

3.1.1. Concepto

Considérase en situación de incapacidade permanente:

O traballador ou a traballadora que se sometese a tratamento e, dado de alta médica, presenta reducións anatómicas ou funcionais graves, susceptíbeis de determinación obxectiva e previsibelmente definitivas, que diminúan ou anulen a súa capacidade laboral. Non obstante, non é necesaria a alta médica se as secuelas son definitivas.

Tamén se considera incapacidade permanente, no grao que se cualifique, a situación de incapacidade que subsista unha vez extinguida a incapacidade temporal polo transcurso do seu prazo máximo de duración (doce meses ou, se é o caso, até dezaioito meses, examinándose necesariamente, no prazo máximo de tres meses, o estado da persoa incapacitada para a súa cualificación, no grao que corresponda como inválido permanente).

Sen prexuízo do previsto no parágrafo anterior, naqueles casos en que, continuando a necesidade de tratamento médico pola expectativa de recuperación ou a mellora do estado do traballador/a, con vistas a súa recuperación laboral, a situación clínica da persoa interesada fíxese aconsellábel demorar a citada cualificación, esta poderá atrasarse polo período preciso, que nunca poderá ultrapasar os vinte e catro meses seguintes á data na que iniciase a incapacidade temporal.

3.1.2. Declaración

A incapacidade permanente derívase da situación de IT, salvo carecer de protección en canto á IT, por estar en situación asimilada á alta ou ben por non estar de alta.

A competencia para iniciar, instruír e resolver os procedementos para o recoñecemento de dereitos pola incapacidade laboral permanente corresponde á Dirección Provincial do INSS da provincia na que se encontre domiciliado o/a interesado/a.

En cada Dirección Provincial do INSS constitúese un Equipo de Avaliación de Incapacidades. Tales equipos examinarán a situación de incapacidade do traballador ou traballadora e formularán ao Director ou Directora Provincial do INSS os ditames-proposta, preceptivos e non vinculantes, en materia de: cualificación do grao, revisión, prazo para instar esta, existencia de lesións permanentes non invalidantes, carácter común ou profesional da enfermidade invalidante, así como a prórroga ou non do período de observación médica. Os gastos orixinados ao traballador ou á traballadora pola realización destes exames reembolsaranse ao enfermo/a ou familiar que o/a represente.

As resolucións das entidades xestoras da Seguridade Social, que recaian en materia de incapacidade, son recorríbeis ante a xurisdición social polos traballadores/as ou os seus beneficiarios/as.

3.1.3. Graos da incapacidade permanente

A incapacidade permanente, calquera que sexa a súa causa determinante, clasifícase, en función da porcentaxe de redución da capacidade de traballo do/a interesado/a, avaliado de acordo coa lista de enfermidades, tendo en conta as secuelas que provoca no traballador ou traballadora e nos seguintes graos:

- Incapacidade permanente parcial para a profesión habitual.
- Incapacidade permanente total para a profesión habitual.
- Incapacidade permanente absoluta para todo traballo.
- Gran invalidez.

- **Incapacidade permanente parcial**

É aquela incapacidade que, sen acadar o grao de total, ocasiona ao traballador ou traballadora afectado/a unha diminución non inferior ao 33% no seu rendemento normal para a súa profesión habitual, sen impedirle a realización das tarefas fundamentais desta.

Para ser beneficiario/a é preciso ter cuberto un período de cotización de 1.800 días nos 10 anos anteriores a data de extinción da IT. No caso de accidente ou enfermidade profesional non se esixe período de carencia.

A prestación consiste nunha indemnización a tanto alzado de 24 mensualidades da base reguladora que servirá para determinar a prestación por IT da que se derive a devandita incapacidade. Esta prestación é compatíbel co traballo por conta propia ou allea.

- **Incapacidade permanente total**

É aquela que impide a realización de todas ou das fundamentais tarefas da profesión habitual do accidentado ou accidentada, sempre e cando poida dedicarse a outra distinta. A declaración de incapacidade permanente total extingue o contrato de traballo. Aínda así, se existise melloría o traballador ou traballadora poderá reincorporarse de novo á empresa en determinadas condicións.

Son beneficiarios/as os traballadores e traballadoras afiliados/as e en alta, ou asimilado á alta, que se encontren na situación descrita. Requírense os seguintes períodos de cotización:

- Se o traballador ou a traballadora ten menos de 31 anos de idade, a terceira parte do tempo transcorrido entre a data en que cumpriu os 16 anos e a do feito causante da pensión.
- Se o traballador ou a traballadora ten cumpridos 31 anos, a cuarta parte do tempo transcorrido entre a data en que cumpriu 20 anos e o día en que se produciu o feito causante, cun mínimo, en todo caso, de cinco anos. Neste suposto, polo menos a quinta parte do período de cotización esixíbel deberá estar comprendida dentro dos dez anos inmediatamente anteriores ao feito causante

A prestación poderá consistir nunha pensión vitalicia que non poderá resultar inferior ao 55% da base mínima de cotización para maiores de 18 anos en termos anuais, vixente en cada momento.

A devandita pensión vitalicia pode ser substituída excepcionalmente por unha indemnización a tanto alzado cando o beneficiario ou a beneficiaria sexa menor de 60 anos. Esta pensión é compatíbel co salario que perciba o traballador ou traballadora, na mesma empresa ou outra distinta.

- **Incapacidade permanente absoluta**

É aquela que impide por completo ao traballador ou traballadora a realización de calquera profesión ou oficio. Produce respecto á reserva do posto de traballo, extinción do contrato de traballo e posibilidade de reincorporación despois de recibir prestacións de recuperación, no prazo máximo de dous anos.

As pensións de incapacidade absoluta non impiden o exercicio de actividades, lucrativas ou non, compatíbeis co estado do inválido, sempre que non representen un cambio na súa capacidade de traballo para efectos de revisión. Esíxense os mesmos períodos de cotización que para incapacidade permanente total.

A prestación consistirá nunha pensión vitalicia equivalente ao 100% da base reguladora. A contía máxima é a mesma que para a incapacidade permanente total.

- **Grande invalidez**

É a situación na que o traballador ou a traballadora precisa da asistencia de terceira persoa para realizar os actos máis elementais da vida diaria (vestirse, desprazarse, comer, lavarse, etc.). Aplícaselle o disposto para a incapacidade permanente absoluta con certas especificidades.

A prestación consiste nunha pensión de cantidade igual á que corresponda por incapacidade permanente absoluta, incrementada a súa contía con un complemento, destinado a que o inválido poida remunerar a persoa que o atenda. O importe do devandito complemento será equivalente de sumar o 45% da base mínima de cotización vixente no momento do feito causante, e o 30% da última base de cotización do traballador correspondente á continxencia de que derive a situación de incapacidade permanente. En ningún caso o complemento poderá ser inferior ao 45% da pensión percibida sen o complemento.

- **Incapacidade permanente non contributiva**

Estas pensións forman parte do sistema de protección non contributivo da Seguridade Social entre as que se encontran tamén as de xubilación e prestacións por fillo ou filla a cargo. O recoñecemento do dereito a estas pensións dá lugar á asistencia sanitaria da seguridade social, previo recoñecemento do INSS.

Para efectos da modalidade non contributiva, considérase incapacidade as deficiencias previsibelmente permanentes de carácter físico ou psíquico, conxénitas ou non, que anulen ou modifiquen a capacidade física, psíquica ou sensorial de quen as padece.

Teñen dereito á pensión de incapacidade, nesta modalidade, as persoas que cumpran os seguintes requisitos:

Ser maior de dezaioito anos e menor de sesenta e cinco na data da solicitude. Residir legalmente no Estado español, durante máis de cinco anos; dous dos cales serán inmediatamente anteriores á data de solicitude da pensión.

Estar afectados/as por unha minusvalía ou enfermidade crónica, en grao igual ou superior ao sesenta e cinco por cento.

Carecer de rendas ou ingresos suficientes. Considérase que os ingresos son insuficientes cando a suma, en cómputo anual, de xaneiro a decembro, sexa inferior á cantidade da propia pensión de incapacidade non contributiva.

A cantidade que se fixa para esta prestación faise en cómputo anual nos Orzamentos Xerais do Estado.

Para o ano 2018, fixéronse as seguintes contías a percibir polas persoas beneficiarias dunha pensión non contributiva de xubilación ou invalidez:

As persoas beneficiarias non poderán percibir contías inferiores a 1.294,65 (pensión mínima) nin superiores a 5.178,60 euros anuais, que se correspondería coa pensión íntegra.

Ademais, nos casos de pensións de invalidez, se a persoa solicitante posúe un grao superior ou igual ao 75 % e necesita doutra persoa ao coidado, a pensión íntegra increméntase en 2.582,30 euros ao ano.

4. Xubilación contributiva

Poderán ser beneficiarios e beneficiarias da pensión de xubilación os traballadores e traballadoras que cesen total ou parcialmente na súa actividade laboral e reúnan determinados requisitos.

4.1. Xubilación total

Cando cumprindo os requisitos xerais para o acceso á pensión de xubilación o traballador ou traballadora cese totalmente na súa actividade laboral.

Desde o ano 2013, cada novo ano tráenos novas condicións e requisitos de acceso á xubilación. Isto será así, cando menos, até 2027, ano en que culminarán as mudanzas paulatinas que trouxo a Lei 27/2011 e que afectan, fundamentalmente á idade de xubilación e ao requisito de cotización que permite acceder ao 100% da base reguladora, é dicir, á pensión completa.

Así, neste ano 2019 a idade de xubilación xa é un pouco máis serodia: a idade legal vixente este ano é de 65 anos aquelas persoas que acrediten mais de 36 anos e 9 meses de cotización e 65 anos e 8 meses para aqueles que acrediten menos de 36 anos e 9 meses de cotizacións.

| Ano | Períodos cotizados | Idade esixida |
|------------------|----------------------------|--------------------|
| 2013 | 35 anos e 3 meses ou máis | 65 anos |
| | Menos de 35 anos e 3 meses | 65 anos e 1 mes |
| 2014 | 35 anos e 6 meses ou máis | 65 anos |
| | Menos de 35 anos e 6 meses | 65 anos e 2 meses |
| 2015 | 35 anos e 9 meses ou máis | 65 anos |
| | Menos de 35 anos e 9 meses | 65 anos e 3 meses |
| 2016 | 36 ou máis anos | 65 anos |
| | Menos de 36 anos | 65 anos e 4 meses |
| 2017 | 36 anos e 3 meses ou máis | 65 anos |
| | Menos de 36 anos e 3 meses | 65 anos e 5 meses |
| 2018 | 36 anos e 6 meses ou máis | 65 anos |
| | Menos de 36 anos e 6 meses | 65 anos e 6 meses |
| 2019 | 36 anos e 9 meses ou máis | 65 anos |
| | Menos de 36 anos e 9 meses | 65 anos e 8 meses |
| 2020 | 37 ou máis anos | 65 anos |
| | Menos de 37 anos | 65 anos e 10 meses |
| 2021 | 37 anos e 3 meses ou máis | 65 anos |
| | Menos de 37 anos e 3 meses | 66 anos |
| 2022 | 37 anos e 6 meses ou máis | 65 anos |
| | Menos de 37 anos e 6 meses | 66 anos e 2 meses |
| 2023 | 37 anos e 9 meses ou máis | 65 anos |
| | Menos de 37 anos e 9 meses | 66 anos e 4 meses |
| 2024 | 38 ou máis anos | 65 anos |
| | Menos de 38 anos | 66 anos e 6 meses |
| 2025 | 38 anos e 3 meses ou máis | 65 anos |
| | Menos de 38 anos e 3 meses | 66 anos e 8 meses |
| 2026 | 38 anos e 3 meses ou máis | 65 anos |
| | Menos de 38 anos e 3 meses | 66 anos e 10 meses |
| A partir de 2027 | 38 anos e 6 meses ou máis | 65 anos |
| | Menos de 38 anos e 6 meses | 67 anos |

No ano 2027 a idade de xubilación ficará definitivamente fixada en 67 anos, e seguirá ofrecéndose a posibilidade de xubilarse aos 65 anos a aqueles que máis cotizaron. Desde ese ano, o período de cotizacións requirido será de polo menos 38 anos e medio.

Cálculo da pensión. Outro dos parámetros que muda no ano 2019 é o período de cotizacións co que se calcula o que se denomina base reguladora. A base reguladora é unha media das bases de cotización dos últimos anos. Historicamente, a pensión calculábase a partir das cotizacións dos últimos 15 anos, mais este período tamén comezou a aumentar gradualmente no ano 2013, de modo que en 2019 a base reguladora calcularase a partir das cotizacións dos últimos 22 anos (o cálculo resulta de dividir por 294 as bases de cotización dos 252 meses anteriores ao mes previo ao do feito causante).

No ano 2022 culminará este incremento gradual, quedando fixado o período para o cálculo da base reguladora nos últimos 25 anos.

Revalorización de pensións

De conformidade coas previsións contidas na Real Decreto-Lei 28/2018, do 28 de decembro, para a revalorización das pensións públicas e outras medidas urxentes en materia social, laboral e de emprego, establécese unha revalorización das pensións do sistema da Seguridade Social para o exercicio 2019 do 1,6 por cento, incluído o límite máximo de percepción de pensións públicas.

Igualmente, fíxase unha revalorización do 3 por cento das pensións mínimas do sistema da Seguridade Social, das pensións non contributivas e do extinguido Seguro Obrigatorio de Vellez e Invalidez (SOVI) non concorrentes, así como as pensións do SOVI concorrentes con pensións de viuvez dalgún dos réximes do sistema da Seguridade Social, das prestacións da Seguridade Social por fillo a cargo con dezaioito ou máis anos e cun grao de discapacidade igual ou superior ao 65 por cento e do subsidio de mobilidade e compensación para gastos de transporte.

Importe da revalorización:

- 1.- As pensións de incapacidade permanente, xubilación, viuvez, orfandade e en favor de familiares do sistema da Seguridade Social na súa modalidade contributiva, causadas con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2019 e non concorrentes con outras, revalorizaranse o 1,6 por cento.
- 2.- O importe da pensión, unha vez revalorizada, estará limitado á cantidade de 2.659,41 euros, entendendo esta cantidade referida ao importe dunha mensualidade ordinaria, sen prexuízo das pagas extraordinarias que puidesen corresponder. O devandito límite mensual será obxecto de adecuación naqueles supostos en que o/a pensionista teña dereito ou non a percibir 14 pagas ao ano, comprendidas nun ou outro caso, as pagas extraordinarias, para os efectos de que a contía non supere ou poida alcanzar, respectivamente, 37.231,74 euros, en cómputo anual.
- 3.- As pensións que excedan de 2.659,41 euros mensuais non se revalorizarán, salvo o sinalado no apartado 2.
- 4.- A revalorización das pensións de gran invalidez efectuarase aplicando as regras previstas no apartado 1 de maneira separada á pensión e ao complemento. Para os efectos do límite máximo sinalado no apartado 2, computarase unicamente a pensión sen complemento.

Nos supostos de revalorización de pensións concorrentes do sistema da Seguridade Social ou con outras pensións públicas, estarase ao disposto na Real Decreto-Lei 28/2018, do 28 de decembro.

Aplicación da revalorización:

A revalorización aplicarase ao importe mensual que tivese a pensión de que se trate o 31 de decembro de 2018, excluídos os conceptos que a continuación se enumeran:

- a.- Os complementos recoñecidos para alcanzar os mínimos establecidos con anterioridade.
- b.- A recarga de prestacións económicas por falta de medidas de seguridade e hixiene no traballo.
- c.- As percepcións de rendas temporais por cargas familiares e a indemnización suplementaria para a provisión e renovación de aparellos de próteses e ortopedia, no suposto de pensións do extinguido seguro de accidentes de traballo e enfermidades profesionais.

Pensións do SOVI:

1. A revalorización das pensións do extinguido SOVI non concorrentes con outras pensións públicas, calquera que sexa a data do feito causante, consistirá na diferenza entre o importe da pensión ao 31 de decembro de 2018 e a contía de 6.071,80 euros, en cómputo anual.

Para os efectos do previsto no parágrafo anterior, non se considerarán pensións concorrentes as prestacións económicas recoñecidas ao abeiro da Lei 3/2005, do 18 de marzo, pola que se recoñece unha prestación económica aos cidadáns de orixe española desprazados ao estranxeiro, durante a súa minoría de idade, como consecuencia da Guerra Civil, e que desenvolveron a maior parte da súa vida fose do territorio nacional, nin as pensións percibidas polos mutilados útiles ou incapacitados de primeiro grao por causa da pasada guerra civil española, calquera que fose a lexislación aplicábel, as pensións extraordinarias derivadas de actos de terrorismo, nin o subsidio de axuda por terceira persoa, a que se refire a disposición transitoria única do texto refundido da Lei Xeral de dereitos das persoas con discapacidade e da súa inclusión social.

Cando, para o recoñecemento dunha pensión do extinguido SOVI, totalizáronse períodos de seguro ou de residencia cumpridos noutros países vinculados a España por norma internacional de Seguridade Social que preveña a devandita totalización, o importe da pensión prorrateada a cargo de España non poderá ser inferior a 3.035,90 euros en cómputo anual.

Esta mesma garantía aplicarase en relación cos titulares doutras pensións distintas das do extinguido Seguro Obrigatorio de Vellez e Invalidez que opten por algunha destas pensións, sempre que na data do feito causante da pensión que veña percibindo reunisen todos os requisitos esixidos polo devandito seguro.

2. A revalorización establecida no apartado anterior non ten carácter consolidábel.

4.2. Xubilación parcial

Posibilita a compatibilidade entre a percepción dunha xubilación do sistema da Seguridade Social e un posto de traballo a tempo parcial. Para acollerse a esta modalidade, hai que cumprir estes requisitos:

Con carácter previo a persoa solicitante ten que ter cumpridos os 60 anos, compaxinalo cun contrato de traballo a tempo parcial que pode estar vinculado ou non a un contrato de substitución realizado cun traballador/a en situación de desemprego ou que teña concertada coa empresa un contrato de duración determinada. Ademais tense que ter dereito á pensión de xubilación contributiva.

Os requisitos propiamente ditos son:

- Cumprir coa idade ordinaria de xubilación.
- Pode estar contratado a xornada completa ou parcial.
- A redución da xornada de traballo poderá consistir entre un 25% a un 50% ou ao 75% se se lle aplica a Lei 27/2011.
- período mínimo de cotización debe ser de 15 anos, dos cales 2 deberán estar incluídos dentro dos 15 anos anteriores ao feito causante da xubilación.
- Non se esixe antigüidade na empresa.
- Tampouco se esixe contrato de substitución.

Para saber a contía da pensión que lle corresponderá ao traballador ou traballadora aplicarase unha porcentaxe de redución á pensión que lle correspondería de acordo co total dos anos cotizados.

O feito causante desta prestación é o día do cesamento na xornada de traballo que viñese realizando con anterioridade, sempre que en tal data se asinase o contrato a tempo parcial ou o de substitución de ser o caso.

Os efectos económicos prodúcense ao día seguinte do feito causante, sempre que en tal data entrase en vigor o contrato a tempo parcial ou, de ser o caso, o de substitución, e a solicitude se presentase 3 meses antes ou despois da data do feito causante.

A pensión de xubilación parcial é compatíbel co traballo a tempo parcial na empresa, e, de ser o caso, outros traballos a tempo parcial que realizase con anterioridade, pero sempre que non se aumente a duración da súa xornada, xa que neste caso a pensión de xubilación parcial suspenderíase. De igual forma, se se cesa nos traballos que viñan desenvolvendo con anterioridade á xubilación parcial e se concerta un novo traballo a tempo parcial unha vez concedida a xubilación parcial, será compatíbel sempre que este novo traballo non aumente a duración da xornada que realizaba até entón, porque en caso contrario do mesmo xeito que o suposto anterior a prestación de xubilación parcial suspéndese. Finalmente, é tamén compatíbel coa pensión de viuvez, prestación de desemprego, e outras prestacións substitutorias das retribucións que correspondesen por traballos a tempo parcial. Incompatibilidades da xubilación parcial.

Porén, a pensión de xubilación parcial é incompatíbel coa pensión de incapacidade permanente absoluta e gran invalidez. Tamén o será coa pensión de incapacidade permanente total para o traballo que se preste en virtude do contrato que deu lugar á xubilación parcial. E tamén coa pensión de xubilación que puidese corresponder por outra actividade distinta á realizada no contrato a tempo parcial.

Extínguese nos seguintes supostos:

- Falecemento do pensionista.
- Recoñecemento da xubilación ordinaria ou anticipada.

- Recoñecemento dunha incapacidade permanente declarada incompatíbel.
- Extinción do contrato de traballo a tempo parcial realizado polo xubilado/a parcial salvo que se teña dereito a desemprego ou a outras prestacións substitutorias percibidas naquel. Nese caso, a extinción da xubilación parcial producirase na data de extinción destas.

Finalmente, as obrigas da empresa son as seguintes:

Se durante a vixencia do contrato de substitución, antes de que o traballador substituído alcance a idade ordinaria ou anticipada de xubilación se producise o cesamento do traballador ou traballadora relevista, a empresa:

- Deberá substituílo/a por outro traballador ou traballadora desempregada.
- Concertar un novo contrato de substitución no prazo de 15 días.

A xornada de traballo a realizar será como mínimo a mesma que viña desenvolvendo o traballador/a no momento do seu cesamento.

Se o traballador/a xubilado parcialmente fose despedido de forma improcedente antes de atinxir a idade que permite a xubilación ordinaria ou anticipada e non se produce a súa admisión:

- Deberá ofrecer ao traballador/a relevista a ampliación da súa xornada de traballo.

Se a ampliación de xornada non fose aceptada, deberá contratar un novo desempregado/a ou ao que tivese contratado coa empresa un contrato de duración determinado e ofrecerlle un contrato de substitución. Se o empresario incumprise as obrigas anteriores deberá aboar á entidade xestora que corresponda o importe da prestación de xubilación parcial devindicado até a extinción do contrato até que o xubilado parcial acceda á pensión de xubilación ordinaria ou anticipada.

4.3. Xubilación anticipada

A xubilación anticipada é un tipo de xubilación que se pode solicitar antes de chegar á idade ordinaria de cesamento da actividade laboral a condición de que se cumpran unha serie de requisitos.

Hai que ter en conta que segundo a última reforma laboral, cada ano que pasa, vaise incrementando a idade mínima de xubilación ordinaria (até os 67) e con ela, tamén a idade mínima de xubilación anticipada voluntaria (até os 65) e forzosa (até os 63).

- Ter condición de mutualista ao 1 de xaneiro de 1967. Para estas persoas, poderase acceder á xubilación a partir dos 60 anos.
- Antiga xubilación aos 61 anos: Trátase do sistema vixente até decembro de 2012 pero que aínda se mantén vixente para persoas que fosen despedidas antes de abril de 2013 a condición de que non se volveron a dar de alta na seguridade social.
- Nova xubilación aos 61 anos: Aplícase só a persoas que foron despedidas despois do 1 de abril de 2013 por causas obxectivas (ERE, causas técnicas, produción, económicas, etc.).
- Xubilación anticipada voluntaria: Para este tipo de xubilación a idade de acceso foise incrementando desde 2013 e seguirá facéndoo até que en 2017 se chegue aos 65 anos. Neste sentido, os principais requisitos para acceder a este tipo de xubilación son:
 - Ter cumprida unha idade inferior en dous anos á idade ordinaria de xubilación en cada ano.
 - Ter unha cotización efectiva de polo menos 35 anos.
 - Importe da pensión superior á contía da pensión mínima correspondente á xubilación aos 65 anos e segundo a situación familiar.

As reducións que se aplicarán trimestralmente a este tipo de pensión son os seguintes:

- Período de cotización menor de 38 anos: 2% de coeficiente de redución.
- Período de cotización entre 38 e 6 meses e 41 anos: 1,875% de coeficiente de redución.
- Período de cotización entre 41 anos e 6 meses e 44 anos e 6 meses: 1,7% de coeficiente de redución.
- Período de cotización a partir dos 44 anos e 6 meses: 1,625% de coeficiente de redución.

As reducións que se aplicarán trimestralmente a este tipo de pensión son os seguintes:

- Período de cotización menor de 38 anos e 6 meses: 1,875% de coeficiente de redución.
- Período de cotización entre 38 anos e 6 meses e 41 anos e 6 meses: 1,750% de coeficiente de redución.
- Período de cotización a partir de 41 anos e 6 meses: 1,625% de coeficiente de redución.

Xubilación anticipada dos autónomos:

É a novidade da última reforma laboral e téñense que cumprir os seguintes requisitos:

- Ter como máximo dous anos menos da idade vixente de xubilación.
- Asegurar un tempo mínimo de cotización de 35 anos.

Como o resto de xubilacións anticipadas expostas, a anticipada de autónomos tamén ten unha redución respecto de se se solicitase a xubilación ao seu tempo. Trátase dun coeficiente redutor de 7,5% por ano de adianto da xubilación.

4.4. Xubilación flexíbel

A xubilación flexíbel defínese como a posibilidade que ten a persoa xubilada de compatibilizar a súa pensión de xubilación cun contrato a tempo parcial. Obviamente, a contía da prestación é reducida proporcionalmente á xornada que se realiza.

Os requisitos fundamentais da xubilación flexíbel son os seguintes:

- Que o pensionista inicie un traballo cun contrato parcial cunha redución de xornada de entre un 25 e un 50% en relación a un traballador/a a tempo completo comparábel.
- Tamén se poden realizar varios traballos, sempre que o total da xornada non supere o 50%.
- Non pode ser unha actividade por conta propia, nin traballos no sector público. Durante o tempo que dure o contrato a tempo parcial, cotizarase, aplicando as mesmas regras que para calquera outro traballador/a.

Cando o traballador/a volve á xubilación total, por finalizar o contrato a tempo parcial, élle recalculada a pensión de xubilación de acordo coas novas cotizacións realizadas durante o tempo que se realizou a actividade a tempo parcial.

5. Xubilación non contributiva

Co establecemento de prestacións non contributivas como ampliación da protección social inténtase protexer a aquelas persoas carentes de recursos económicos propios suficientes, que non cotizasen nunca ou o tempo suficiente para causar dereito ás prestacións do nivel contributivo.

Para ser beneficiario ou beneficiaria da prestación non contributiva de xubilación reuniranse os requisitos seguintes:

- Idade. Ter cumpridos 65 anos.
- Residencia. Residir legalmente no territorio do Estado español por un período mínimo de 10 anos, que deben estar comprendidos entre a idade de 16 anos e a do feito causante. Dous anos consecutivos deben ser inmediatamente anteriores á solicitude de prestación.
- Carecer de ingresos propios suficientes.
- Cando os ingresos da unidade económica familiar son insuficientes.

Contía das Pensións non Contributivas para o ano 2019

A contía individual da pensión para cada cidadán establécese, en función das súas rendas persoais e/ou das da súa unidade económica de convivencia; non podendo ser inferior á mínima do 25%, 1.372,00 euros anuais, nin superior a 5.488,00 euros ano. Os pensionistas de invalidez non contributiva cuxo grao de discapacidade sexa igual ou superior ao 75% e acrediten a necesidade do concurso doutra persoa para realizar os actos esenciais da vida, percibirán ademais un complemento do 50% dos 5.488,00 euros anuais, fixado en 2.744,00 euros anuais.

6. Maternidade e paternidade

Prestacións contidas na Lei 3/2007 de 22 de marzo para a igualdade efectiva de mulleres e homes e que se viron modificadas pola entrada en vigor do Real Decreto-lei 6/2019, do 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación.

Desde o 1/4/2019, as prestacións de maternidade e paternidade quedan reguladas no artigo 177a 180 da LGSS baixo a denominación común de PRESTACIÓN POR NACEMENTO E COIDADADO DE MENOR, co obxectivo de alcanzar a total equiparación entrambas as situacións a partir do 1/1/2021, tras un período transitorio*.

6.1. Prestación por nacemento e coidado de menor.

Situacións protexidas

O RDL 6/2019, do 1 de marzo, modificou o artigo 177 LGSS considerando como situacións protexidas o nacemento, que comprende o parto e coidado de menor de 12 meses, a garda con fines de adopción e o acollemento familiar sempre que, neste último caso, a súa duración non sexa inferior a un ano, aínda que estes sexan provisionais de:

- Menores de 6 anos.
- Menores de idade maiores de 6 anos, cando se trate de menores con discapacidade ou que polas súas circunstancias e experiencias persoais ou por provir do estranxeiro teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes.

Beneficiarias

1. Serán beneficiarias do subsidio por nacemento e coidado de menor as persoas incluídas no Réxime Xeral da Seguridade Social, calquera que sexa o seu sexo, que estean na situación protexida e reúnan os seguintes requisitos:

- a) Estar en alta ou situación asimilada, nalgún dos réximes da Seguridade Social. Considéranse situacións asimiladas á alta para efectos desta prestación, entre outras:
 - Percibir a prestación por desemprego total na súa modalidade contributiva.
 - O mes seguinte ao cesamento no cargo público ou no exercicio de funcións sindicais de ámbito provincial, autonómico ou estatal, que deu lugar á situación de excedencia forzosa, durante o cal debe solicitarse o reingreso ao traballo.
 - O traslado do traballador ou traballadora pola empresa fóra do territorio nacional.
 - O período correspondente a vacacións anuais que non fosen gozadas con anterioridade á finalización do contrato.
 - Os períodos considerados como de cotización efectiva respecto das traballadoras que sexan vítimas de violencia de xénero.
 - Os períodos entre campañas dos traballadores e traballadoras fixas discontinuas que non perciban prestación por desemprego de nivel contributivo, sen prexuízo da devindicación da prestación cando se produza o reinicio da actividade.
 - Situación de excedencia para coidado de fillos/as.
 - Os 90 días seguintes á baixa no RETA.
- b) Reunir un mínimo de cotización que varía segundo a idade da persoa solicitante da prestación:
 - Se é menor de 21 anos, non se esixe período mínimo de cotización
 - Se ten entre 21 e 26 anos, esíxense 90 días cotizados nos 7 anos anteriores ao inicio do descanso, ou ben, 180 días cotizados ao longo da súa vida laboral
 - Se é maior de 26 anos, 180 días cotizados nos 7 anos anteriores ao momento do inicio do descanso, ou ben, 360 cotizados ao longo da súa vida laboral.

Ambas as persoas proxenitoras deben reunir de forma independente os requisitos esixidos.

Prestación económica

A prestación económica por nacemento e coidado de menor consistirá no aboamento dun subsidio equivalente ao 100 por 100 da base reguladora, sendo o suxeito responsábel do pagamento ao INSS. No caso de goce do descanso de xeito simultáneo ou sucesivo polas dúas persoas proxenitoras, a prestación determinarase para cada unha delas en función da súa respectiva base reguladora.

Para o cálculo da base reguladora terase en conta o réxime da suspensión do contrato:

- a) A tempo completo: a base reguladora é a correspondente á base de cotización por continxencias comúns do mes anterior ao inicio da suspensión, dividida polo número de días a que corresponda.
- b) A tempo parcial: a base reguladora diaria da prestación é o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas na empresa durante os 12 meses inmediatamente anteriores á data do feito causante entre 365.

No caso de parto múltiple, e de adopción ou acollemento de máis dun/dunha menor, a persoa beneficiaria da prestación, sempre que goce un período de descanso de 6 semanas inmediatamente seguintes ao parto, adopción ou acollemento múltiples, ten dereito a un subsidio especial por cada fillo ou filla a partir da segunda, igual ao que lle correspondería percibir polo primeiro ou primeira durante o período de 6 semanas inmediatamente posteriores ao parto, ou á decisión administrativa ou xudicial de adopción e acollemento. O devandito subsidio unicamente pode percibirse por unha das persoas proxenitoras ou acolledoras, que, no caso de parto, se determinará por opción da nai e no caso de adopción e acollemento por acordo das persoas interesadas.

Durante o período de descanso mantense a obriga de cotizar, sempre que se manteña vixente o contrato de traballo ou se perciba prestación contributiva por desemprego.

Duración

A prestación por nacemento e coidado do menor abóase durante a suspensión do contrato por esta causa. Debe distinguirse a situación de parto, da de adopción, garda con fines de adopción ou acollemento.

Nacemento.

O dereito ao subsidio nace desde o mesmo día da data do parto ou desde o inicio do descanso, de ser anterior. Con carácter xeral ten unha duración de 16 semanas tanto para a nai biolóxica como para a persoa proxenitora distinta desta.

As 6 semanas inmediatamente posteriores ao parto, adopción, garda ou acollida deben gozarse obrigatoriamente e a xornada completa tanto pola nai como polo pai, adoptante, gardador ou acolledor.

Unha vez transcorridas as primeiras seis semanas, o resto do permiso por nacemento e coidado de menor pode distribuírse a vontade das persoas beneficiarias por períodos semanais, acumulados ou interrompidos, durante o período comprendido entre a finalización do descanso obrigatorio e até o transcurso de 12 meses contados desde o parto. Porén, a nai biolóxica pode anticipar o permiso de 4 semanas antes da data prevista para o parto. O goce de cada período semanal ou a acumulación de períodos debe poñerse en coñecemento da empresa cunha antelación de 15 días.

Do período posterior ao descanso obrigatorio pode facerse uso en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora.

Se durante a suspensión do contrato por nacemento e coidado de menor se extingue o contrato, a prestación segue a percibirse até que conclúa a súa duración, pasando entón á situación legal de desemprego e apercibir, se reúne os requisitos necesarios, a correspondente prestación. O período que subsista á extinción do contrato considérase como período de cotización efectiva para efectos das prestacións da SS por xubilación, IP, morte e supervivencia, nacemento e coidado de menor e coidado de menores afectadas ou afectados por cancro ou outra enfermidade grave.

Se mentres percibe prestación por desemprego accede á prestación por nacemento e coidado de menor aquela suspéndese, debendo continualla unha vez esgotada a prestación por nacemento e coidado de menor.

Supostos específicos

O período de goce pode ser diferente nos seguintes supostos:

1. Parto múltiple: amplíase en 2 semanas máis por cada filla ou fillo a partir do segundo, unha para cada unha das persoas proxenitoras.
2. Discapacidade do fillo ou filla en grao igual ou superior ao 33%, amplíase en 2 semanas máis, unha para cada unha das persoas proxenitoras.
3. Falecemento do fillo ou filla: non se reduce o período de suspensión, agás que, unha vez finalizadas as 6 semanas de descanso obrigatorio, solicite a reincorporación ao posto de traballo. Isto aplícase aínda cando o feto non reúna as condicións establecidas para adquirir a personalidade (nacemento con vida, desprendido por enteiro do seo materno), sempre que permanecese no seo materno máis de 180 días.
4. Parto prematuro e hospitalización do neonato: cando o neonato precise hospitalización a continuación do parto, o descanso pode interromperse ou ampliarse nos seguintes termos:
 - Pode interromperse o período de descanso e a percepción do subsidio a petición da persoa beneficiaria, unha vez completado o período de descanso obrigatorio de 6 semanas posteriores ao parto. O permiso continuarase a partir da data de alta hospitalaria, polo período que reste por gozar.
 - A duración do descanso pode ampliarse se a hospitalización ten unha duración maior de 7 días, en tantos días como o neonato permaneza hospitalizado a continuación do parto, cun máximo de 13 semanas adicionais. A ampliación terá lugar aínda que a persoa beneficiaria decidise interromper o goce do período.

Período transitorio*

A efectiva equiparación da duración da suspensión do contrato por nacemento e coidado de menor de ambas as persoas proxenitoras vaise producir a partir do 1 de xaneiro de 2021. Até entón, a duración da suspensión do contrato da persoa proxenitora distinta á nai biolóxica vaise ir ampliando paulatinamente conforme ao período transitorio:

- Entre o 1/4/2019 e o 31/12/2019: o proxenitor distinto á nai biolóxica vai poder gozar dun permiso de 8 semanas, das cales as dúas primeiras deben gozarse de forma ininterrompida inmediatamente tras o parto, permitíndose a cesión por parte da nai biolóxica até un máximo de 4 semanas.
- En 2020: o permiso amplíase a 12 semanas das cales as 4 primeiras deben gozarse de forma ininterrompida inmediatamente tras o parto. Neste caso a nai biolóxica pode cederlle até un máximo de 2 semanas.

Neste período transitorio aplícanse as seguintes regras particulares:

1. No caso de falecemento da nai biolóxica e con independencia de que esta traballase ou non, a outra persoa proxenitora terá dereito ao goce íntegro das 16 semanas de suspensión previstas para a nai.
2. No caso de cesión de parte do período de suspensión da nai biolóxica, o outro proxenitor pode gozar do período cedido aínda que a nai non chegue a reincorporarse ao traballo por atoparse en situación de IT.
3. Cando unha das persoas proxenitoras non teña dereito a suspender a súa actividade con dereito a prestacións, a outra persoa proxenitora terá dereito ás 16 semanas de suspensión.

Adopción, garda con fins de adopción e acollemento

A suspensión do contrato nace, a elección do traballador ou traballadora, ben a partir da resolución xudicial pola que se constitúe a adopción, ben a partir da decisión administrativa de garda con fines de adopción ou de acollemento, sen que en ningún caso un mesmo menor poida dar dereito a varios períodos de suspensión.

A prestación ten unha duración de 16 semanas ininterrompidas para cada adoptante, gardador ou gardadora ou acolledor/acolledora. As 6 semanas inmediatamente posteriores á resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou ben a decisión administrativa de garda con fins de adopción ou de acollemento, deben gozarse a xornada completa de forma obrigatoria e ininterrompida. As 10 semanas restantes poden gozarse nos mesmos termos establecidos para o caso de nacemento.

Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo das persoas proxenitoras ao país de orixe da ou do menor adoptado, o período de suspensión, pode iniciarse até 4 semanas antes da resolución pola que se constitúe a adopción.

Resultan de aplicación os mesmos supostos específicos previstos para o caso de nacemento.

Período transitorio*

A efectiva equiparación da duración da suspensión do contrato por nacemento e coidado de menor de ambas as persoas proxenitoras vaise producir a partir do 1 de xaneiro de 2021. Até entón, a duración da suspensión do contrato de cada persoa proxenitora vaise ir ampliando paulatinamente conforme ao período transitorio:

- Entre o 1/4/2019 e o 31/12/2019: cada persoa proxenitora vai poder gozar de 6 semanas, que deben gozar de forma obrigatoria e a tempo completo, despois da resolución. Ademais, dispoñen en común, dun total de 12 semanas de goce voluntario, das que cada persoa proxenitora pode gozar individualmente un máximo de 10 semanas.
- En 2020: o permiso amplíase a 16 semanas das que cada persoa proxenitora pode gozar individualmente un máximo de 10 semanas.

Neste período transitorio aplícanse as seguintes regras particulares:

1. Cando unha das persoas proxenitoras non teña dereito a suspender a súa actividade con dereito a prestacións, a outra persoa proxenitora terá dereito ás 16 semanas de suspensión.
2. Cando ambas as persoas proxenitoras traballan, o período de suspensión distribúese a opción das persoas interesadas, que poden gozalo de forma simultánea ou sucesiva dentro dos límites establecidos para o goce compartido. Estes períodos de suspensión poden gozarse a xornada completa ou parcial previo acordo entre a empresa e o persoal afectado.

Denegación, suspensión e extinción

O dereito ao subsidio por nacemento e coidado do menor pode ser denegado, anulado ou suspendido cando a persoa beneficiaria actuase fraudulentamente para obtelo ou conservalo, cando traballe por conta propia ou allea agás se se trata da percepción dunha prestación por nacemento ou coidado de menor en réxime de xornada a tempo parcial ou nos supostos de pluriemprego ou pluriactividade.

A extinción da prestación por nacemento e coidado de menor prodúcese por:

- transcurso dos prazos máximos de duración dos períodos de descanso
- cando se produza a reincorporación voluntaria ao traballo con anterioridade ao prazo máximo de duración
- polo falecemento da persoa beneficiaria, agás que poida continuar no goce a persoa proxenitora sobrevivente
- por adquirir a persoa beneficiaria a condición de pensionista de xubilación ou por incapacidade permanente

Prestación por coresponsabilidade no coidado do lactante

O RD 6/2019 recolle unha nova prestación para as situacións de nacemento, adopción, garda con fines de adopción ou acollemento que se produzan despois do 8 de marzo de 2019.

Situación protexida

Redución da xornada de traballo en media hora para o coidado do bebé lactante, que leven a cabo coa mesma duración e réxime ambas as persoas proxenitoras, adoptantes, persoas gardadoras con fins de adopción ou acolledoras de carácter permanente, entre os 9 e 12 meses de idade de menor.

A acreditación do exercicio responsábel de coidado de lactante realizarase mediante certificación da redución da xornada polas empresas nas cales traballen as persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras.

Persoas beneficiarias

- as persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras ou acolledoras sempre que ambas traballen
- sempre e cando reúnan o período de cotización esixíbel para o acceso á prestación por nacemento e coidado de menor
- as que optaron por reducir a xornada de traballo en media hora diaria para o coidado do lactante
- que a redución a solicitasen ambas as persoas proxenitoras en iguais termos
- que o período de redución de xornada se amplíase aos 12 meses do menor

Cando concorran en ambas as persoas proxenitoras, adoptantes, gardadoras con fins de adopción ou acolledoras de carácter permanente, as circunstancias necesarias para ter a condición de beneficiarias da prestación, o dereito a percibila só se pode recoñecer a favor dunha delas.

Prestación económica

Subsidio equivalente ao 100% da BR establecida para a prestación de IT derivada de continxencias comúns e en proporción á redución que experimente a xornada de traballo. Extínguese cando o menor cumpra os 12 meses de idade.

Prestación de menor afectado por cancro ou outra enfermidade grave

Consiste no dereito á redución da xornada de traballo, coa diminución proporcional do salario de, polo menos, a metade da duración daquela, para o coidado, durante a hospitalización e o tratamento continuado, do menor a cargo afectado por cancro ou calquera outra enfermidade grave (incluída no listado que se incorpora como anexo ao RD 1148/2011), que implique un ingreso hospitalario de longa duración e requira a necesidade do seu coidado directo, continuo e permanente, acreditado polo servizo público de saúde e como máximo até que o menor cumpra os 18 anos.

Situación protexida

A persoa traballadora deberá reducir a súa xornada un mínimo da metade da súa duración. Non se establece límite máximo, ao tratarse dunha redución, e non dunha suspensión, debe entenderse que a redución nunca pode superar o teito do 99,99% da xornada da persoa traballadora a tempo completo. Porén, pode pactarse a acumulación en días completos e épocas concretas, correspondéndolle ao persoal a concreción horaria do período de goce da redución, debendo resolverse as discrepancias na orde social mediante o procedemento especial para o exercicio dos dereitos de conciliación.

Persoas beneficiarias

- Ambas as persoas proxenitoras deberán estar afiliadas e en alta nalgún réxime do Sistema da SS
- Acreditar un período mínimo de cotización
- No caso de persoal traballador autónomo, estar ao corrente no pagamento das cotas

O subsidio só se recoñece a unha das persoas proxenitoras, adoptantes ou acolledoras, con independencia do número de menores afectados ou afectadas por cancro ou enfermidade grave. Só poderán gozar ambas da prestación en caso de goce sucesivo, sempre que haxa acordo entre elas e a empresa ou empresas respectivas. Neste suposto, poden alternarse na percepción do subsidio por períodos non menores a un mes, quedando a percepción do subsidio en suspenso cando se recoñeza un novo subsidio á outra persoa proxenitora, adoptante ou acollidora. Non se recoñece, polo contrario, a posibilidade de goce compartido por ambos os proxenitores a tempo parcial de xeito simultáneo.

Período mínimo de cotización

Varía segundo a idade da persoa solicitante da prestación:

- Se é menor de 21 anos, non se esixe período mínimo de cotización
- Se ten entre 21 e 26 anos, esíxense 90 días cotizados nos 7 anos anteriores ao inicio do descanso, ou ben, 180 días cotizados ao longo da súa vida laboral
- Se é maior de 26 anos, 180 días cotizados nos 7 anos anteriores ao momento do inicio do descanso, ou ben, 360 cotizados ao longo da súa vida laboral

Ambas as persoas proxenitoras deben reunir de forma independente os requisitos esixidos.

Contía da prestación

Subsidio en contía equivalente ao 100% da BR equivalente á establecida para a IT derivada de continxencias profesionais e en proporción á redución que experimente a xornada de traballo. Porén, cando a persoa traballadora non teña cuberta a continxencia de IT no Sistema da SS que deba recoñecer a prestación, a BR da mesa será a base de cotización por continxencias comúns.

Para o cálculo da BR teranse en conta as seguintes regras:

- a) Tómanse en consideración as bases de cotización previas á redución de xornada, aplicando porén á contía diaria da prestación a porcentaxe de redución que experimente a xornada de traballo, polo que non se pode

cobrar o 100% da prestación calculada sobre a BR da IT

- b) A BR do subsidio modifícase ou actualízase ao mesmo tempo que as bases de cotización correspondentes
- c) No caso do persoal a tempo parcial a BR diaria do subsidio é o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas na empresa durante os tres últimos meses inmediatamente anteriores á data de inicio da redución de xornada entre o número de días naturais do devandito permiso.

As cotizacións efectuadas durante a redución de xornada para o coidado de menor compútanse incrementadas ao 100% para os efectos de determinadas prestacións.

Trámites

Deberase presentar o modelo de solicitude da Entidade Xestora ou, se é o caso, da mutua colaboradora coa Seguridade Social, e a documentación necesaria para acreditar os datos reflectidos nesta.

A solicitude e documentación esixida deberá presentarse ante a Entidade Xestora (Instituto Nacional da Seguridade Social ou Instituto Social da Mariña) ou Mutua Colaboradora coa Seguridade Social.

Prazos

A partir do mesmo día en que se dea comezo a redución de xornada correspondente, sempre que a solicitude se formule no prazo de tres meses desde a data en que se produciu esta redución.

Transcorrido este prazo, os efectos económicos do subsidio terán unha retroactividade máxima de tres meses.

A Entidade Xestora ou a mutua ditarán resolución expresa e notificarán no prazo de trinta días, contados desde a recepción da solicitude.

Suspensión, extinción

A prestación quedará en suspenso por calquera causa de suspensión da relación laboral ou, no suposto de alternancia na percepción do subsidio, cando se lle recoñeza ao outro proxenitor/a.

A prestación extinguirase por:

- A incorporación plena da persoa beneficiaria ao traballo.
- Cesar a necesidade do coidado do menor.
- Cando un dos proxenitores cesa na súa actividade laboral.
- Cumprimento dos 18 anos do menor.
- Falecemento do menor ou o beneficiario da prestación.

Xestión/pagamento

A xestión da prestación levarase a cabo por:

- A correspondente entidade xestora ou mutua colaboradora coa Seguridade Social, coa que o traballador teña cubertas as continxencias profesionais.
- Se non ten a cobertura dos riscos profesionais, será competente a entidade xestora ou a mutua que asuma a cobertura da IT por continxencias comúns.
- Se no réxime da Seguridade Social polo que se recoñeza a prestación económica, a traballadora non optase pola cobertura da IT, a xestión daquela atribuirase á correspondente entidade xestora da Seguridade Social.

O pagamento do subsidio realizarase pola entidade xestora ou pola mutua competente na data de inicio dos efectos económicos da prestación, por períodos mensuais vencidos.

A responsabilidade do pagamento manterase até a data de vencemento do documento de asociación e de cobertura formalizado no seu día. Se na data do vencemento se producise un cambio da entidade que cubra as continxencias profesionais ou comúns, de ser o caso, será a nova entidade a que asuma o pagamento durante o período de 12 meses e os sucesivos, de ser o caso, en tanto manteña esta cobertura.

No caso de traballadores ou traballadoras contratadas a tempo parcial, a devindicación do subsidio será por días naturais, aínda que o pagamento se realice mensualmente.

[O/a empresario/a virá obrigado/a a ingresar unicamente as achegas ao seu cargo correspondentes á cotización á Seguridade Social e polos demais conceptos de recadación conxunta que, de ser o caso, procedan].

7. Outras modificacións do Texto Refundido da Lei Xeral da Seguridade Social (contidas na Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes)

7.1. Prestacións por morte e supervivencia

1. En caso de morte, calquera que fose a súa causa, outorgaranse, segundo os supostos, algunha ou algunhas das prestacións seguintes:
 - a. Un auxilio por defunción.
 - b. Unha pensión vitalicia de viuvez.
 - c. Unha prestación temporal de viuvez.
 - d. Unha pensión de orfandade.
 - e. Unha pensión vitalicia ou, de ser o caso, subsidio temporal en favor de familiares.
 2. En caso de morte causada por accidente de traballo ou enfermidade profesional concederase, ademais, unha indemnización a tanto alzado.
- Poderán causar dereito ás prestacións:
- a. As persoas integradas no Réxime Xeral que cumpran a condición xeral esixida no artigo 124.
 - b. Os perceptores e as receptoras dos subsidios de incapacidade temporal, risco durante o embarazo, maternidade, paternidade o risco durante a lactación natural, que cumpran o período de cotización que, de ser o caso, estea establecido.
 - c. Os e as pensionistas por incapacidade permanente e xubilación, ambos na súa modalidade contributiva.”

7.2. Prestacións familiares na súa modalidade contributiva

1. Os dous primeiros anos do período de excedencia que os traballadores e as traballadoras, de acordo co artigo 46.3 da Lei do Estatuto dos Traballadores, gocen en razón do coidado de cada fillo/a ou menor acollido/a, nos supostos de acollemento familiar permanente ou preadoptivo, aínda que estes sexan provisionais, terán a consideración de período de cotización efectiva para efectos das correspondentes prestacións da Seguridade Social por xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade. O período de cotización efectiva a que se refire o parágrafo anterior terá unha duración de 30 meses se a unidade familiar da que forma parte o/a menor en razón de cuxo coidado se solicite a excedencia, ten a consideración de familia numerosa de categoría xeral, ou de 36 meses, se ten a de categoría especial.
2. De igual xeito, considerarase efectivamente cotizado para os efectos das prestacións indicadas no apartado anterior, o primeiro ano do período de excedencia que os traballadores e traballadoras gocen, de acordo co artigo 46.3 da Lei do Estatuto dos/das Traballadores/as, en razón do coidado doutros/as familiares, até o segundo grao de consanguinidade ou afinidade, que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade, non poidan valerse por si mesmos/as, e non desempeñen unha actividade retribuída.
3. As cotizacións realizadas durante os dous primeiros anos do período de redución de xornada por coidado de menor previsto no artigo 37.5 da Lei do Estatuto das/dos Traballadoras/es, computaranse incrementadas até o 100 por 100 da contía que correspondese se se mantivo sen a devandita redución a xornada de traballo, para efectos das prestacións sinaladas no apartado 1. O devandito incremento virá exclusivamente referido ao primeiro ano no resto de supostos de redución de xornada contemplados no mencionado artigo”.
4. Cando as situacións de excedencia sinaladas nos apartados 1 e 2 estivesen precedidas por unha redución de xornada nos termos previstos no artigo 37.5 da Lei do ET, para efectos da consideración como cotizados dos períodos de excedencia que correspondan, as cotizacións realizadas durante a redución de xornada computaranse incrementadas até o 100 por 100 da contía que correspondese se se mantivo sen a devandita redución a xornada de traballo”.

7.3. Contía da prestación por desemprego:

Nos supostos de redución de xornada previstos nos apartados 4 bis, 5 e 7 do artigo 37 da Lei do ET, para o cálculo da base reguladora, as bases de cotización computaranse incrementadas até o cento por cento da contía que correspondese se se mantivo, sen redución, o traballo a tempo completo ou parcial.

Se a situación legal de desemprego se produce estando o traballador ou traballadora nas situacións de redución de xornada citadas, as contías máxima e mínima a que se refiren os apartados anteriores determinaranse tendo en conta o indicador público de rendas de efectos múltiples en función das horas traballadas antes da redución da xornada.

7.4. Contía do subsidio por desemprego

A contía do subsidio será igual ao 80 por 100 do indicador público de rendas de efectos múltiples mensual, vixente en cada momento.

No caso de desemprego por perda dun traballo a tempo parcial tamén se percibirá a contía antes indicada.

7.5. Desemprego durante os períodos de maternidade e paternidade

Cando o traballador ou a traballadora estea en situación de maternidade ou de paternidade e durante estas se extinga o seu contrato por algunha das causas previstas no apartado 1 do artigo 208, seguirá percibindo a prestación por maternidade ou por paternidade até que se extingan as devanditas situacións, pasando entón á situación legal de desemprego e a percibir, se reúne os requisitos necesarios, a correspondente prestación. Neste caso non se descontará do período de percepción da prestación por desemprego de nivel contributivo o tempo que permanecese en situación de maternidade ou de paternidade.»

Cando o traballador ou a traballadora estea percibindo a prestación por desemprego total e pase á situación de maternidade ou de paternidade, percibirá a prestación por estas últimas continxencias na contía que corresponda.

O período de percepción da prestación por desemprego non se ampliará pola circunstancia de que o traballador ou a traballadora pase á situación de incapacidade temporal. Durante a devandita situación, a Entidade Xestora das prestacións por desemprego continuará satisfacendo as cotizacións á Seguridade Social. Se o traballador ou a traballadora pasa á situación de maternidade ou de paternidade, suspenderáselle a prestación por desemprego e a cotización á Seguridade Social antes indicada e pasará a percibir a prestación por maternidade ou por paternidade, xestionada directamente pola súa Entidade Xestora. Unha vez extinguida a prestación por maternidade ou por paternidade, renovarase a prestación por desemprego, pola duración que restaba por percibir e a contía que correspondía no momento da suspensión.

7.6. Protección dos traballadores e traballadoras contratados/as para a formación

A acción protectora da Seguridade Social do traballador ou da traballadora contratado/a para a formación comprenderá, como continxencias, situacións protexíbeis e prestacións, as derivadas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais, a asistencia sanitaria nos casos de enfermidade común, accidente non laboral e maternidade, as prestacións económicas por incapacidade temporal derivadas de riscos comúns, por maternidade e paternidade, por risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural e as pensións.

7.7. Normas aplicábeis aos traballadores e ás traballadoras contratados/as a tempo parcial, nos seguintes termos:

Para acreditar os períodos de cotización necesarios para causar dereito ás prestacións de xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, incapacidade temporal, maternidade e paternidade, computaranse exclusivamente as cotizacións efectuadas en función das horas traballadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando a súa equivalencia en días teóricos de cotización. Para tal fin, o número de horas efectivamente traballadas dividirase por cinco, equivalente diario do cómputo de mil oitocentas vinte e seis horas anuais.

A base reguladora das prestacións de xubilación e incapacidade permanente calcularase conforme á regra xeral. Para as prestacións por maternidade e por paternidade, a base reguladora diaria será o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas na empresa durante o ano anterior á data do feito causante entre 365.

7.8. Normas de desenvolvemento e aplicación dos réximes especiais.

O previsto nos artigos 134, 135, 135 bis, 135 ter e 166 será aplicábel, se é o caso, aos traballadores e traballadoras por conta allea dos réximes especiais. O previsto nos artigos 112 bis e 162.6 será igualmente de aplicación aos traballadores e traballadoras por conta allea dos réximes especiais con excepción dos/das incluídos/as nos réximes especiais agrario e de empregados/as de fogar. Así mesmo, o disposto nos artigos 134, 135, 135 bis, 135 ter e 166 resultará de aplicación aos traballadores e traballadoras por conta propia incluídos/as nos réximes especiais de traballadores/as do mar, agrario e de traballadores/as autónomos/as, nos termos e condicións que se establezan regulamentariamente.

7.9. Prestacións por maternidade e paternidade nos réximes especiais:

Os traballadores e traballadoras por conta allea e por conta propia incluídos nos distintos Réximes Especiais do sistema terán dereito ás prestacións establecidas no Capítulo IV bis e no Capítulo IV ter do Título II da presente Lei, coa mesma extensión e nos mesmos termos e condicións alí previstos para os traballadores e traballadoras do Réxime Xeral.

No suposto de traballadores e traballadoras por conta propia, os períodos durante os que se terá dereito a percibir os subsidios por maternidade e por paternidade serán coincidentes, no relativo tanto á súa duración como á súa distribución, cos períodos de descanso laboral establecido para os traballadores e traballadoras por conta allea, podendo dar comezo o aboamento do subsidio por paternidade a partir do momento do nacemento do fillo ou filla. Os traballadores e traballadoras por conta propia poderán, igualmente, percibir o subsidio por maternidade e por paternidade en réxime de xornada parcial, nos termos e condicións que se establezan regulamentariamente.

Tanto para os traballadores e traballadoras por conta propia incluídos/as nos distintos Réximes Especiais como para os traballadores e traballadoras pertencentes ao Réxime Especial de Empregados/as de Fogar que sexan responsábeis da obriga de cotizar, será requisito imprescindíbel para o recoñecemento e aboamento da prestación que os/as interesados/as estean ao corrente no pagamento das cotas á Seguridade Social.

7.10. Xestións das prestacións económicas por maternidade e paternidade:

A xestión das prestacións económicas de maternidade e de paternidade reguladas nesta lei corresponderá directa e exclusivamente á entidade xestora correspondente.

7.11. Períodos de cotización asimilados por parto

Para efectos das pensións contributivas de xubilación e de incapacidade permanente de calquera réxime da Seguridade Social, computaranse, a favor da traballadora solicitante da pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto dun só fillo ou filla e de 14 días máis por cada fillo ou filla a partir do/a segundo/a, este/a incluído/a, se o parto fose múltiple, salvo se, por ser traballadora ou funcionaria no momento do parto, se cotizase durante a totalidade das dezaseis semanas ou, se o parto fose múltiple, durante o tempo que corresponda.