

Material teòric sobre les prestacions contributives de la Seguretat Social

El material teòric que es presenta s'ha elaborat durant anys pensant en les persones que desitgen estudiar en valencià l'assignatura de Dret de la Seguretat Social II. Es tracta d'un mòdul obligatori que forma part del pla d'estudis del grau de Relacions Laborals que ofereix la Facultat de Ciències Socials de la Universitat de València, si bé assignatures semblants s'estudien en valencià en altres titulacions, com ara en el grau de Dret o de Treball Social.

En certa mesura, amb aquests apunts es pretén suplir una absència perquè lamentablement els manuals de referència en la matèria, els casos pràctics i la recopilació de les normes aplicables, fins ara, no s'editen en valencià.

Ara bé, aquest material teòric no és suficient per a assolir la competència d'aprendre a fer un ús adequat de la normativa que regula el complex món de les prestacions contributives de la Seguretat Social. A tals efectes, el material sols s'ha d'utilitzar com a eina teòrica sobre la qual es poden plantejar i resoldre nombroses qüestions pràctiques en les classes presencials.

València, 14 de març de 2018.

Índex

I.CONCEPTE	8
II.REQUISITS	8
III.QUANTIA DE LA PRESTACIÓ	8
V. DURADA DE LA PRESTACIÓ	10
VI.COTITZACIÓ DURANT LA SITUACIÓ D'IT	11
VII.TRAMITACIÓ	12
VIII. SUSPENSÍO I EXTINCIÓ DEL DRET A IT	14
TEMA 2: PRESTACIONS PER MATERNITAT, PATERNITAT, RISC DURANT L'EMBARÀS O LACTÀNCIA I CURA DE MENORS.....	17
I.PRESTACIÓ PER MATERNITAT	17
1.CONCEPTE	17
2.SUPÒSIT GENERAL	17
2.1. Requisits	17
2.2.Quantia de la prestació.....	18
2.3.Durada del subsidi	19
2.4.Responsable del pagament.....	20
3.SUBSIDI ESPECIAL	20
3.1. Requisits.....	20
3.2. Quantia de la prestació.....	20
3.3. Durada del subsidi	20
II. PRESTACIÓ PER PATERNITAT	21
1. CONCEPTE	21
2. REQUISITS	21
3. QUANTIA DE LA PRESTACIÓ	21
4. DURADA	21
III. NORMES COMUNES A LES PRESTACIONS DE MATERNITAT I DE PATERNITAT	22
1. SUSPENSÍO I EXTINCIÓ DELS SUBSIDIS	22
2.COTITZACIÓ.....	22
IV. PRESTACIÓ PER RISC DURANT L'EMBARÀS	24
1. CONCEPTE	24
2. REQUISITS	24
3. QUANTIA DE LA PRESTACIÓ	24

4. DURADA.....	24
V. PRESTACIÓ PER RISC DURANT LA LACTÀNCIA NATURAL.....	25
1. CONCEPTE.....	25
2. REQUISITS.....	25
3. DURADA I QUANTIA DE LA PRESTACIÓ.....	25
VI. REGLES COMUNES A LES SITUACIONS DE RISC DURANT L'EMBARÀS I DURANT LA LACTÀNCIA.....	26
1. RESPONSABLE DEL PAGAMENT.....	26
2. COTITZACIÓ.....	26
VII. PRESTACIÓ ECONÒMICA PER CURA DE MENORS AFECTATS DE CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU.....	27
1. CONCEPTE.....	27
2. REQUISITS.....	27
3. QUANTIA DE LA PRESTACIÓ.....	28
4. DURADA DEL SUBSIDI.....	28
5. RESPONSABLE DEL PAGAMENT I TRAMITACIÓ.....	29
6. SUSPENSIÓ I EXTINCIÓ DEL SUBSIDI.....	29
TEMES 1 i 2: REGLES ESPECIALS.....	30
I. SUBSIDIS SENSE CONTRACTE DE TREBALL.....	30
1. TREBALLADOR QUE PERCEP IT I VEU EXTINGIT EL SEU CONTRACTE DE TREBALL.....	30
2. PERCEPTOR DE DESOCUPACIÓ QUE INICIA UN PROCÉS D'IT.....	30
3. PERCEPTOR DE MATERNITAT O PATERNITAT QUE PERD EL TREBALL.....	31
4. PERCEPTOR DE DESOCUPACIÓ QUE INICIA MATERNITAT O PATERNITAT.....	31
II. ESPECIALITATS DERIVADES DEL CONTRACTE DE TREBALL.....	31
1. TREBALLADORS AMB CONTRACTE A TEMPS PARCIAL.....	31
2. TREBALLADORS AMB CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENENTATGE.....	32
III. ESPECIALITATS DERIVADES DEL SISTEMA ESPECIAL O DEL RÈGIM ESPECIAL EN QUÈ ES TROBEN ELS TREBALLADORS.....	33
1. TREBALLADORS DEL RÈGIM ESPECIAL D'AUTÒNOMS.....	33
2. TREBALLADORS DE SISTEMES ESPECIALS DEL RÈGIM GENERAL.....	34
TEMA 3: PROTECCIÓ PER DESOCUPACIÓ.....	36
I. SITUACIÓ PROTEGIDA.....	36
II. NIVELL CONTRIBUTIU.....	37
1. REQUISITS.....	37
2. DURADA DE LA PROTECCIÓ.....	40

2.1. Determinació inicial de la durada	40
2.2. Naixement del dret	41
3. <i>QUANTIA DE LA PRESTACIÓ PER DESOCUPACIÓ</i>	42
4. <i>COTITZACIÓ DURANT LA PERCEPCIÓ DE LA PRESTACIÓ</i>	42
III. NIVELL ASSISTENCIAL	43
1. <i>REQUISITS GENÈRICS</i>	43
2. <i>REQUISITS ESPECÍFICS I DURADA DELS SUBSIDIS</i>	44
3. <i>QUANTIA DEL SUBSIDI</i>	47
4. <i>COTITZACIÓ DURANT EL SUBSIDI</i>	47
IV. REGLES COMUNES	48
1. <i>GESTIÓ</i>	48
1.1. Entitat responsable.....	48
1.2. Tramitació.....	48
2. <i>OBLIGACIONS DELS BENEFICIARIS</i>	50
3. <i>SUSPENSIÓ DE LA PROTECCIÓ</i>	52
3.1. La suspensió com sanció o mesura cautelar	52
3.2. Altres causes de suspensió	53
4. <i>EXTINCIÓ DE LA PROTECCIÓ</i>	55
4.1. Per imposició d'una sanció	55
4.2. Per altres causes	56
5. <i>COMPATIBILITATS I INCOMPATIBILITATS</i>	56
5.1. Amb el treball o altres activitats	56
5.2. Amb altres prestacions	59
V. PECULIARITATS PER RAÓ DEL CONTRACTE LABORAL.....	61
1. <i>TREBALLADORS AMB CONTRACTE A TEMPS PARCIAL</i>	61
1.1. <i>Còmput del període de cotització</i>	61
1.2. Quantia de la prestació contributiva	61
1.3. Quantia del subsidi	61
2. <i>TREBALLADORS AMB CONTRACTE DE FIXOS DISCONTINUS</i>	62
2.1. Situació legal de desocupació	62
2.2. Nivell assistencial	62
3. <i>TREBALLADORS AMB CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE</i>	62
VI. RENDA ACTIVA D'INSERCIÓ	62

TEMA 4: PENSÍO DE JUBILACIÓ	65
I. INTRODUCCIÓ	65
II. REQUISITS DE LA JUBILACIÓ ORDINÀRIA	65
1. DES D'UNA SITUACIÓ D'ALTA O ASSIMILADA A LA D'ALTA.....	65
2. DES D'UNA SITUACIÓ DE NO ALTA NI ASSIMILADA A LA D'ALTA	68
III. SUPÒSITS DE JUBILACIÓ ANTICIPADA.....	69
1. JUBILACIÓ ANTICIPADA PER RAÓ DE L'ACTIVITAT	69
2. JUBILACIÓ ANTICIPADA DE PERSONES AMB DISCAPACITAT	70
3. JUBILACIÓ ANTICIPADA INVOLUNTÀRIA	71
5. JUBILACIÓ ANTICIPADA A PARTIR DELS 60 ANYS.....	72
IV. QUANTIA DE LA PENSÍO DE JUBILACIÓ	73
1. BASE REGULADORA:	75
2. PERCENTATGE APLICABLE	77
2.1. Supòsit general	77
2.2. Suposats de jubilació anticipada.....	79
2.3. Suposats de jubilació amb més edat de l'ordinària	81
3. REGLES ESPECIALS SOBRE BASE REGULADORA I PERÍODES DE COTITZACIÓ	81
IV. GESTIÓ	84
V. SUSPENSÍO I EXTINCIÓ.....	84
1. SUSPENSÍO	84
2. EXTINCIÓ	85
VI. COMPATIBILITATS / INCOMPATIBILITATS.....	85
1. AMB ALTRES PRESTACIONS.....	85
2. AMB EL TREBALL	85
TEMA 5: PRESTACIONS D'INCAPACITAT PERMANENT I PER LESIONS PERMANENTS NO INVALIDANTS	89
I. PRESTACIONS D'INCAPACITAT PERMANENT	89
1. CONCEPTE:.....	89
2. REQUISITS:	90
2.1. Prestacions derivades de contingències professionals.....	90
2.2. Prestacions derivades de contingències comunes	90
3. FET CAUSANT	92
4. QUANTIA DE LES PRESTACIONS	92
4.1. Prestació d'IP en el grau de parcial.....	92

4.2. Pensions d'IP en els altres graus	93
5. RESPONSABLE DE LES PRESTACIONS D'IP	97
6. TRAMITACIÓ	97
6.1. Reconeixement inicial de les prestacions d'IP	97
6.2. Revisió del grau d'IP	99
7. SUSPENSÍO I EXTINCIÓ DE LES PRESTACIONS	100
8. COMPATIBILITATS / INCOMPATIBILITATS	101
8.1. Amb el treball	101
8.2. Amb altres prestacions:	101
II. PRESTACIONS PER LESIONS PERMANENTS NO INVALIDANTS	102
1. CONCEPTE	102
2. REQUISITS	102
3. QUANTIA	102
4. TRAMITACIÓ	103
TEMA 6: PROTECCIÓ PER MORT I SUPERVIVÈNCIA	104
I. CONCEPTE	104
II. REQUISITS DEL SUBJECTE CAUSANT	104
III. AUXILI PER DEFUNCIÓ	105
1. CONCEPTE	105
2. BENEFICIARIS	105
3. QUANTIA	106
IV. VIDUÏTAT	106
1. BENEFICIARIS	106
1.1. Amb vincle conjugal	106
1.2. Sense vincle conjugal	107
2. QUANTIA	108
3. ADJUDICACIÓ DE LA PENSIÓ DE VIDUÏTAT	110
3.1. Si hi ha un únic beneficiari	110
3.2. Si hi ha concurrència de beneficiaris	110
4. EXTINCIÓ DE LA VIDUÏTAT	110
5. COMPATIBILITAT / INCOMPATIBILITAT	111
V. PENSIÓ D'ORFANDAT	111
1. BENEFICIARIS	111

2. QUANTIA.....	112
2. EXTINCIÓ.....	114
3. COMPATIBILITATS / INCOMPATIBILITATS.....	114
3.1. Amb el treball.....	114
3.2. Amb altres prestacions.....	115
VI. PRESTACIONS EN FAVOR DE FAMILIARS.....	115
1. PENSIÓ EN FAVOR DE FAMILIARS.....	115
1.1. Beneficiaris.....	115
1.2. Quantia.....	116
2. SUBSIDI TEMPORAL EN FAVOR DE FAMILIARS.....	116
2.1. Beneficiaris.....	116
2.2. Quantia del subsidi.....	116
3. EXTINCIÓ DE LES PRESTACIONS EN FAVOR DE FAMILIARS.....	117
4. COMPATIBILITATS / INCOMPATIBILITATS.....	117
VII. INDEMNITZACIONS A TANT ALÇAT.....	117
1. BENEFICIARIS.....	118
2. QUANTIA.....	118
VIII. REGLES COMUNES.....	118
1. RESPONSABLES DE LES PRESTACIONS PER MORT I SUPERVIVÈNCIA.....	118
2. TRAMITACIÓ.....	119

I. CONCEPTE

Prestació econòmica amb què es pretén reparar l'absència de salari en les situacions constitutives d'incapacitat temporal (IT). I es considera que existeix una situació d'IT (art. 169 LGSS i 45.1.c ET):

- 1) Quan es produïska una alteració de la salut, siga de qualsevol causa, quan es necessite un tractament mèdic que no permeta temporalment la realització del treball.
- 2) Durant el període d'observació per malaltia professional en què es prescriga la baixa mèdica de manera preventiva.

II. REQUISITS

D'acord amb l'art. 172 LGSS, per a poder accedir al subsidi d'IT, cal:

- 1) Trobar-se en alguna de les situacions determinants d'IT.

2) Reunir la condició general de l'art. 165.1 LGSS: estar afiliat i en alta o situació assimilada a la d'alta (sobre situacions assimilades a l'alta s'apliquen les previsions de l'art. 166 LGSS, art. 36 RD. 84/1996 i art. 4 O. 13 octubre 1967).

3) Només si es tracta de malaltia comuna, complir un període de cotització de 180 dies dins dels cinc anys immediatament anteriors al fet causant (moment en què surt la situació d'IT). En canvi, en els casos d'accident —siga o no del treball— i de malaltia professional no s'exigeix cap període previ de cotització.

III. QUANTIA DE LA PRESTACIÓ

La prestació d'IT consistirà en un subsidi econòmic destinat a substituir la pèrdua de rendes salarials que patisca el treballador a conseqüència de la seua impossibilitat temporal per a treballar. La quantia d'aquest subsidi equivaldrà al resultat obtingut en aplicar un tant per cent sobre determinada base reguladora (art. 171 LGSS, que remet al desenvolupament reglamentari).

Tant el percentatge com la base reguladora canvien segons siga la causa que origine la situació d'IT:

1) Si l'IT prové de contingències comunes (malaltia comuna o accident no laboral), la quantia diària del subsidi equivaldrà a:*

2)

Del 4t al 20è dia de baixa: 60% de la base reguladora
Del 21è dia en avant: 75% de la base reguladora
BR diària = BCcc mes anterior a la baixa: 30 o nre. dies a què es refereix la cotització

* Fonaments jurídics:

— Art. 2 D 3158/1966, modificat per RD 53/1980, quant al percentatge aplicable.

— Art. 13 D 1646/1972, quant al càlcul de la base reguladora.

2) Si l'IT prové de contingències professionals (AT o EP), la quantia diària del subsidi equivaldrà a*:

75% de la base reguladora

BR diària = (BCcp mes anterior a la baixa — hores extraordinàries: 30 o nombre de dies a què es refereix la cotització) + (hores extraordinàries any anterior: 360 o 365 dies, o els dies d'alta i cotitzats, en cas d'haver treballat menys d'un any)

També s'aplica aquesta última fórmula per a calcular el subsidi durant el període d'observació per malaltia professional.

* Fonaments jurídics:

— Art. 2 D 3158/1966 i art. 13 D 1646/1972.

IV. NAIXEMENT DEL SUBSIDI I RESPONSABLE DEL SEU PAGAMENT

D'acord amb l'art. 173.1 LGSS:

1) Si l'IT deriva de contingències comunes:

El subsidi naix el 4t dia de la baixa mèdica, i es troba a càrrec de l'empresa des d'aquest dia fins al 15è dia de la baixa, ambdues inclusives. A partir del 16è dia de la baixa mèdica en avant el subsidi serà a càrrec de l'entitat gestora (INSS, amb abast general) o a càrrec de la Mútua Col·laboradora de la Seguretat Social (MCSS), segons quina haja estat l'opció feta per l'empresari. Però, en tots els casos, l'empresari ve obligat —llevat d'algunes excepcions— a avançar al treballador el pagament de la prestació (pagament delegat de la prestació), en compliment de l'obligació de les empreses de col·laborar en la gestió de la Seguretat Social.

Cal recordar que algunes empreses poden gestionar per col·laboració voluntària la prestació d'IT (art. 102.1.a i b LGSS) i que, segons l'art. 102.2 LGSS, la *col·laboració obligatòria consisteix en el pagament per l'empresa als seus treballadors, a càrrec de l'entitat gestora o col·laboradora, de les prestacions econòmiques, compensant-se el seu import en la liquidació de les cotitzacions socials que aquella ha d'ingressar. L'empresa haurà de comunicar a l'entitat gestora, a través dels mitjans electrònics, informàtics o telemàtics establits, les dades que de la mateixa es requereix en el comunicat mèdic de baixa, en els termes que s'establisquen reglamentàriament. El Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social podrà suspendre o deixar sense efecte la col·laboració obligatòria quan l'empresa incomplisca les obligacions establides.*

En tot cas, la col·laboració obligatòria de les empreses en el pagament de la prestació econòmica per IT finalitzarà l'últim dia del mes en què l'entitat gestora adequada (generalment INSS, mitjançant els EVI) haja dictat la resolució en la qual es declare expressament la pròrroga d'aquesta situació o la iniciació d'un expedient d'incapacitat permanent, de conformitat amb el que es preveu en l'art. 170.1 LGSS (RD 1430/2009, 11 setembre).

2) Si l'IT prové de contingències professionals:

El subsidi naix l'endemà de l'accident o de la baixa mèdica, i des de llavors va a càrrec de l'entitat gestora o col·laboradora (INSS o MCSS, amb abast general). I això novament sense perjudici del pagament delegat de l'empresa per la seua col·laboració obligatòria. El dia de l'accident de treball o de la baixa, l'empresari es farà càrrec del sou íntegre.

També durant el període d'observació per malaltia professional el subsidi naix des de l'endemà de la baixa mèdica.

V. DURADA DE LA PRESTACIÓ

La prestació d'IT sempre té una durada limitada en el temps que dependrà del que valore el facultatiu mèdic respecte de l'estat en què estiga l'afectat, sense poder superar uns l·lindars de temps. Aquests l·lindars són diferents si es tracta del període per a observar l'evolució d'una malaltia professional o de la resta de situacions:

1) En els supòsits d'IT oberta durant el període d'observació per malaltia professional: el subsidi —que s'inicia amb el comunicat mèdic de baixa, al qual seguiran els corresponents informes de confirmació— es mantindrà fins a una durada màxima de 180 dies, prorrogables per altres 180 dies més, quan s'estime necessari per a l'estudi i diagnòstic de la malaltia (art. 169.1.b i 176 LGSS).

2) En la resta de casos d'IT derivada de malaltia comuna o accident no laboral, i d'accident de treball o malaltia professional: el subsidi —que s'iniciarà amb el comunicat mèdic de baixa, a què seguiran els corresponents informes de confirmació i els informes pertinents— té una durada màxima de 365 dies, prorrogables per 180 dies més (màxim de 545 dies), quan es puga preveure que durant aquests últims dies de pròrroga es pot produir l'alta per curació (art. 169.1.a i 174 LGSS).

Ara bé, sols l'entitat gestora (amb abast general, l'INSS mitjançant els òrgans competents per a avaluar, qualificar i revisar la incapacitat permanent: EVI), és competent a l'efecte de reconèixer la situació de pròrroga expressa amb el límit de 180 dies més, així com per a determinar la iniciació d'un expedient d'incapacitat permanent, o, en fi, per a emetre l'alta mèdica. Tanmateix, l'INSS és l'únic que pot emetre una nova baixa mèdica per a obrir una IT si aquesta es produeix en un termini de 180 dies per la mateixa patologia o semblant (art. 170 LGSS).

A efectes del període màxim de durada de la prestació i de la seua possible pròrroga, cal tenir en compte, si s'escau, els períodes d'observació ja gaudits, així com les possibles recaigudes; es considera *hi ha recaiguda en un mateix procés si es produeix una nova baixa mèdica per la mateixa patologia o similar dins dels cent vuitanta dies naturals següents a la data d'efectes de l'alta mèdica* (art. 169.2 LGSS).

VI. COTITZACIÓ DURANT LA SITUACIÓ D'IT

Segons l'art. 144.4 LGSS i art. 68 RD 2064/1995, en els termes que es desenvolupen en les ordres anuals de cotització: durant la situació d'IT i sempre que no tinga lloc l'extinció del

contracte de treball, es manté l'obligació de cotitzar fins a l'alta mèdica o fins a la durada màxima d'aquesta prestació.

I, més concretament, per al càlcul de les quotes s'utilitzaran les següents bases i tipus de cotització:

1) Bases de cotització

A) BCcc:

a) Si la retribució/cotització és diària: la BCcc durant la situació d'IT s'obté d'acord amb la BCcc del mes d'abans que es divideix pel nombre de dies pels quals es cotitze. El quocient és la BCcc diària que es multiplica pel nombre de dies en què es mantinga el treballador en situació d'IT.

b) Si la retribució/cotització és mensual: la BCcc del mes d'abans es divideix per 30 en cas d'haver estat tot el mes d'alta, o pel nombre de dies en cas d'haver estat menys dies d'alta. El quocient es multiplica per 30, en cas de mantenir tot el mes la situació d'IT, o, per la diferència entre 30 i el nombre de dies treballats.

B) BCcp:

S'aplicaran les regles d'abans, però d'acord amb la mitjana de les hores extraordinàries durant l'any anterior a la situació d'IT. És a dir, la suma obtinguda per hores extraordinàries en l'any d'abans (o en el menor període, en cas de no haver estat un any treballant), es divideix per 360 o per 365, segons es tracte de remuneració mensual o diària.

3) Tipus de cotització

Són aplicables els mateixos tipus que durant la situació d'activitat, fins i tot es manté el percentatge per a obtenir la quota per contingències professionals (reforma introduïda per la Llei 27/2009, que va modificar en aquest sentit la tarifa de primes prevista per la DA 4a de la Llei 42/2006).

VII. TRAMITACIÓ

D'aquesta matèria tracten les normes reglamentàries, que són d'aplicació: el RD 575/1997, de 18 d'abril i l'Ordre de 19 juny de 1997; el RD 1430/2009, d'11 de setembre; i el RD 625/2014, de 18 de juliol. I, tenint en compte aquestes previsions:

1) Les actuacions conduents a la declaració del dret al subsidi d'IT s'inicien amb el comunicat mèdic de baixa. Aquest informe és expedit (art. 2 RD 625/2014, 18 juliol) per:

- a) Quan la causa de la baixa siga una contingència comuna: el metge del Servei Públic de Salut.
- b) Quan la causa de la baixa mèdica siga una contingència professional de treballadors les empreses dels quals hagen optat per cobrir les contingències professionals amb l'INSS: el facultatiu del Servei Públic de Salut.

- c) Quan la causa de la baixa mèdica siga una contingència professional i el treballador preste serveis a una empresa que tinga concertada la protecció de tals contingències amb una MCSS: els serveis mèdics de la Mútua Col·laboradora.

En tots els casos, s'emet el comunicat mèdic de baixa, després d'efectuar un reconeixement mèdic al treballador que permeta la determinació objectiva de l'IT per al treball, i aquest informe es remet per via telemàtica a l'INSS*. A més, si es tracta de baixa per contingència comuna, l'informe es transmet a l'Institut Social de la Marina (ISM) o a les MCSS, de manera immediata o, almenys, el primer dia hàbil següent al de la seua recepció.

*El comunicat mèdic de baixa ha de contenir les dades personals del treballador i, a més, les dades obligatòries del comunicat de baixa relatives a la data de la baixa, a la contingència causant, al codi de diagnòstic, al codi nacional d'ocupació del treballador, a la durada estimada del procés i, si escau, l'aclariment que el procés és recaiguda d'un anterior, així com, en aquest cas, la data de la baixa del procés que l'origina. Així mateix, cal fer constar la data en què es farà el següent reconeixement mèdic.

2) Després s'emetran els informes de confirmació de la baixa en funció del període de durada que estime el metge que els emet (que igualment es transmetran com abans s'assenyala). A aquests efectes s'estableixen quatre grups de processos:

- a) De durada inferior a 5 dies naturals: el facultatiu del Servei Públic de Salut o de la Mútua, emetrà el comunicat de baixa i l'informe d'alta en el mateix acte mèdic. El facultatiu consignarà en l'informe la data de l'alta, que podrà ser la mateixa que la de la baixa o qualsevol dels tres dies naturals següents a aquesta. No obstant això, el treballador pot sol·licitar que se li faça un reconeixement mèdic el dia que s'haja fixat com a data d'alta, i el facultatiu pot emetre l'informe de confirmació de la baixa, si considera que el treballador no ha recuperat la seua capacitat laboral.
- b) De durada d'entre 5 i 30 dies naturals: el facultatiu emetrà el comunicat de baixa, signant la data de la revisió mèdica prevista que no ha d'excedir en cap cas en més de 7 dies naturals la data de baixa inicial. En la data de revisió s'estendrà el comunicat d'alta o, en cas de romandre la incapacitat, el comunicat de confirmació de la baixa. Després d'aquest primer informe de confirmació, els successius, quan siguen necessaris, no es poden emetre amb una diferència de més de 14 dies naturals entre si.
- c) De durada d'entre 31 i 60 dies naturals: el facultatiu ha d'emetre el comunicat de baixa signant la data de la revisió mèdica prevista que no ha d'excedir en cap cas de 7 dies naturals la data de baixa inicial, expedit en aquesta data el comunicat d'alta o, si escau, el corresponent informe de confirmació de la baixa. Després d'aquest primer informe de confirmació, els successius, quan siguen necessaris, no es poden emetre amb una diferència de més de 21 dies naturals entre si.
- d) En els processos de durada de 61 o més dies naturals, el facultatiu ha d'emetre el comunicat de baixa en el qual fixa la data de la revisió mèdica prevista, la qual no ha d'excedir en cap cas en més de 14 dies naturals la data de baixa inicial; aquest dia ha d'expedir el comunicat d'alta o, si escau, el corresponent informe de confirmació de la baixa. Després d'aquest primer comunicat de confirmació, els successius, quan siguen necessaris, no es poden emetre amb una diferència de més de 35 dies naturals entre si.

3) Per últim, en considerar que el treballador ha recuperat la seua capacitat laboral, el comunicat mèdic d'alta ha de ser estès pel facultatiu adient:

- a) Quan la causa de l'IT siga una contingència comuna: el competent per a estendre-la és el facultatiu del Servei Públic de Salut.
- b) Quan la causa de l'incapacitat siga una contingència professional i el treballador la tinga coberta amb l'INSS, també el competent és el facultatiu del Servei Públic de Salut que s'ha d'ajustar al procediment indicat abans.
- c) Quan la causa de la baixa mèdica siga una contingència professional i afecte a treballadors d'empreses que tinguen concertada la protecció d'aquestes contingències amb una MCSS: el competent és el facultatiu dels serveis mèdics d'aquesta.

4) Això no obstant, quant a la competència per emetre l'alta mèdica, cal tenir en compte que, d'acord amb l'art. 82.4 LGSS, també és possible la declaració d'alta mèdica *a proposta* motivada dels serveis mèdics de la MCSS respecte a situacions d'IT derivades de contingències comunes, quan aquests consideren que el treballador pot no estar impedit per al treball, tenint en compte el contingut dels comunicats mèdics i els informes emesos en el procés, així com mitjançant la informació obtinguda de les actuacions de control i seguiment. La proposta es dirigeix a la Inspecció Mèdica dels Serveis Públics de Salut, i es comunica simultàniament al treballador afectat i a l'INSS.

La Inspecció Mèdica dels Serveis Públics de Salut està obligada a comunicar a la Mútua i a l'INSS, en un termini màxim de 5 dies hàbils següents a la recepció de la proposta d'alta, l'estimació d'aquesta, amb l'emissió de l'alta, o la seua denegació. L'estimació de la proposta d'alta dóna lloc a l'extinció del dret al treballador. La Mútua li ho comunicarà a ell i a l'empresari, assenyalant la data d'efectes de l'alta.

Això no obstant, la Inspecció Mèdica pot citar al treballador per a fer-li una revisió mèdica dins del termini dels 5 dies de què disposa. Si el treballador no compareix el dia assenyalat, aquest mateix dia es comunica la inassistència a la Mútua que va fer la proposta. La Mútua disposa d'un termini de 4 dies per a comprovar si la incompareixença va ser justificada i suspèn el pagament del subsidi amb efectes des de l'endemà de la incompareixença. En cas que el treballador justifique la incompareixença, la Mútua ha d'acordar alçar la suspensió i recuperar el dret al subsidi. En canvi, en cas de no considerar-la justificada, adoptarà l'acord d'extinció del dret i ho notificarà al treballador i a l'empresa, consignant la data d'efectes que es correspondrà amb el dia següent al de la notificació al treballador.

Quan la Inspecció Mèdica del Servei Públic de Salut haja desestimat la proposta d'alta formulada per la Mútua o bé no hi conteste, aquesta pot sol·licitar l'emissió del comunicat d'alta a l'INSS (o a l'ISM). El termini per a resoldre la sol·licitud és de 4 dies següents al de la seua recepció.

5) També quant a la competència per a emetre l'alta mèdica, cal no perdre de vista que l'INSS pot emetre, segons l'art. 170 LGSS, l'alta en els processos d'IT abans del transcurs dels 365 dies, donat que, mitjançant els seus Inspectors Mèdics, té la possibilitat d'emetre una alta en els mateixos termes que ho pot fer la Inspecció de Serveis Sanitaris o òrgan corresponent del Servei Públic de Salut. I, en aquest cas, el mateix INSS serà l'únic competent per a tornar a reconèixer la baixa mèdica del treballador si es produeix qualsevol recaiguda. És a dir, la mateixa patologia o semblant dintre del terme dels 180 dies (art. 170 LGSS).

A més, d'acord amb l'art. 169.1.a LGSS i segons s'ha dit abans, l'INSS, és l'únic competent per a establir els efectes que han de produir-se en totes les IT, una vegada s'esgoten

els 365 dies. Açò és, l'INSS pot: reconèixer la seua pròrroga o expedir l'alta mèdica, iniciant o no una proposta d'incapacitat permanent. Si l'INSS expedeix l'alta mèdica, també és l'únic competent per a tornar a reconèixer la baixa mèdica del treballador si es produeix una recaiguda.

En els casos de disconformitat amb l'alta mèdica emesa per l'INSS, l'art. 170 LGSS regula el procediment que s'ha de seguir.*

*Més concretament l'interessat pot manifestar, en el termini màxim de 4 dies naturals, la seua disconformitat davant la Inspecció Mèdica del Servei Públic de Salut. Si aquesta no estiguera d'acord, pot proposar a l'INSS, en el termini màxim de 7 dies, que torne a considerar la seua decisió. L'entitat gestora ha de pronunciar-se expressament en els 7 dies naturals següents, notificant a l'interessat la corresponent resolució, que ha de ser també comunicada a la Inspecció Mèdica.

En canvi, si la Inspecció Mèdica confirma la decisió de l'entitat gestora o si no es pronuncia en els 11 dies naturals següents a la data de la resolució, l'esmentada alta mèdica adquireix plens efectes. Durant aquests períodes al treballador se li prorroga la situació d'IT.

VIII. SUSPENSÍO I EXTINCIÓ DEL DRET A IT

1. El dret al subsidi per IT pot ser denegat, anul·lat o suspès (art. 175 LGSS):
 - a) Quan el beneficiari haja actuat fraudulentament per a obtenir o conservar aquesta prestació.
 - b) Quan el beneficiari treballe per compte propi o d'altri.
 - c) Quan, sense causa raonable, el beneficiari rebutge o abandone el tractament que tinga indicat.
 - d) Com a mesura cautelar davant la incompareixença del beneficiari a qualsevol de les convocatòries realitzades pels metges adscrits a l'INSS o de les Mútues a fi de comprovar si la incompareixença va ser o no justificada. Reglamentàriament es regula el procediment de suspensió del dret i els seus efectes.

2. En canvi, el subsidi s'extingeix (art. 174.1 LGSS):
 - a) Com a imposició d'una sanció, per la incompareixença injustificada a qualsevol de les convocatòries per als exàmens i reconeixements establits pels metges adscrits a l'INSS o els metges de les mútues.
 - b) Per alta mèdica per curació o millora que permeta al treballador fer el seu treball habitual.
 - c) Perquè el treballador és donat d'alta mèdica, amb (o sense) declaració d'incapacitat permanent amb anterioritat al termini màxim de 545 dies.
 - d) Per obrir pensió de jubilació.

Això no obstant, depenent de quan siga expedida l'alta mèdica i de si es fa amb proposta d'inici d'expedient d'incapacitat permanent i de quan es fa aquesta proposta, canviarà la data de l'extinció de l'IT i la possible pròrroga dels seus efectes:

- ✓ Si l'alta mèdica s'expedeix abans dels 365 dies, llavors s'extingirà la situació d'IT amb aquesta alta. I si, en esgotar els 365 dies, l'INSS acorda la iniciació d'un expedient d'incapacitat permanent, la situació d'IT s'extingirà en la data del compliment dels 365 dies; finalitza també l'últim dia d'aquest mes el pagament delegat que han de fer les empreses.
- ✓ Si en l'exercici de les seues competències l'INSS acorda la pròrroga de la situació d'IT (fins al màxim de 545 dies), i durant aquest període de pròrroga s'inicia un expedient d'incapacitat permanent, llavors la situació d'IT s'extingirà en la data de la resolució que acorde aquesta iniciació.
- ✓ En el supòsit d'extinció de l'IT abans de l'esgotament dels 545 dies naturals de durada, sense que hi haja ulterior declaració d'incapacitat permanent, subsistirà l'obligació de cotitzar mentre no finalitze la relació laboral, amb la durada màxima de 545 dies.

d) Pel transcurs del termini màxim de 545 dies naturals des de la baixa mèdica. A aquests efectes, i segons ja s'ha dit, es tindran en compte les possibles recaigudes, considerant que aquestes existeixen quan es produeix una nova baixa mèdica per la mateixa patologia o semblant dins dels 180 dies naturals següents a la data d'efectes de l'alta mèdica.

En tot cas, quan la situació d'IT s'extingeix pel transcurs de la durada màxima de 545 dies, aleshores en el termini de 3 mesos s'examinarà necessàriament l'estat del treballador a efectes de la seua qualificació com a incapacitat permanent en el grau que corresponga.

Això no obstant, si s'esgota el termini màxim de 545 dies, però continua la necessitat de tractament mèdic amb vista a la recuperació del treballador i es veu aconsellable demorar la possible qualificació del treballador com a afecte o no d'incapacitat permanent, aquesta qualificació es pot retardar fins a un màxim de 730 dies naturals a comptar des de l'inici de l'IT, i queden, per tant, prorrogats els efectes econòmics d'aquesta última situació.

Tant durant l'esmentat període de tres mesos com en el terme extraordinari per a qualificar la incapacitat permanent, no subsistirà l'obligació de cotitzar, ni tampoc evidentment es mantindrà el pagament delegat que han d'efectuar les empreses per la seua col·laboració en la gestió de l'IT (apartat 2, disposició addicional 3a O 18 gener 1996, que desenvolupa el RD 1300/1995).

A més, quan l'extinció de l'IT es produeix bé per alta mèdica amb proposta d'incapacitat permanent, o bé per acord de l'INSS d'iniciació d'expedient d'incapacitat, o bé pel transcurs dels 545 dies naturals, llavors, en tots aquests supòsits el treballador es trobarà en la situació de *prolongació d'efectes econòmics de l'IT* fins que es qualifique la incapacitat permanent. De manera que els efectes de la prestació econòmica d'incapacitat permanent s'iniciaran en la data de la resolució de l'INSS que la reconega, llevat que la seua quantia siga superior a la que percebia el treballador en concepte de prolongació dels efectes de l'IT, perquè en aquest cas s'abonaran les diferències a favor del treballador des de l'endemà de l'extinció de l'IT.

e) Pel reconeixement de la pensió de jubilació.

f) Per defunció.

3. Recaiguda:

Sempre que no s'haja esgotat el període màxim de l'IT (545 dies), si després de l'alta mèdica es produeix una recaiguda per la mateixa patologia o semblant, es reobriria l'anterior subsidi fins a esgotar la seua durada màxima (art. 169. 2 LGSS).

Ara bé quan l'INSS siga qui ha expedit l'alta mèdica, pel transcurs del terme de 365 o bé abans d'aquest terme, sols el mateix INSS pot tornar a donar la baixa per igual patologia o semblant durant el termini dels 180 dies posteriors a l'alta mèdica.

Igualment si s'inicia un expedient d'incapacitat permanent abans d'haver transcorregut 545 dies, i després es denega el dret a la prestació d'incapacitat permanent, sols l'INSS serà competent per a emetre, dins dels 180 dies naturals posteriors a la resolució denegatòria de la incapacitat permanent, una nova baixa mèdica per la mateixa patologia o semblant, mitjançant els EVI. En aquests casos, també es reprendrà el procés d'IT fins al compliment dels 545 dies.

En canvi, quan l'IT finalitze pel transcurs del termini màxim de 545 dies, amb declaració ulterior o sense d'incapacitat permanent, només es podrà generar dret a una nova prestació econòmica d'IT per la mateixa patologia o semblant, si transcorre un període superior a 180 dies naturals, a comptar des de la resolució que es pronuncie sobre la incapacitat permanent. Aquest nou dret es causarà si el treballador reuneix, en la data de la nova baixa mèdica, els requisits exigits per a ser beneficiari del subsidi d'IT derivat de qualsevol contingència. Per a poder acreditar que es reuneix el període de cotització necessari per a accedir al subsidi d'IT per malaltia comuna, sols es computaran les cotitzacions efectuades a partir de la resolució relativa a la incapacitat permanent.

Això no obstant, quan aparega la mateixa patologia o semblant abans de transcórrer els 180 dies des de la denegació de la incapacitat permanent, es pot tornar a iniciar un nou procés d'IT per una sola vegada, si l'INSS mitjançant els EVI, considera que el treballador pot recuperar la seua capacitat laboral. En aquest cas, l'INSS ha d'acordar la baixa mèdica als exclusius efectes de la prestació per IT.

TEMA 2: PRESTACIONS PER MATERNITAT, PATERNITAT, RISC DURANT L'EMBARÀS O LACTÀNCIA I CURA DE MENORS

I. PRESTACIÓ PER MATERNITAT

1. CONCEPTE

Es tracta d'una prestació econòmica amb què s'intenta reparar l'absència de salari que es produeix en les situacions de suspensió del contracte laboral durant els períodes de descans per maternitat, adopció i guarda amb finalitat d'adopció o acolliment de conformitat amb el Codi Civil o les lleis civils de les CCAA (art. 177 LGSS, que es refereix a l'art. 48 ET; així com art. 2 RD 295/2009, 6 març, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del Sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i durant la lactància natural).

L'adopció o guarda amb finalitat d'adopció o acolliment —amb durada no inferior a un any— ha d'afectar menors de 6 anys, llevat que els menors estiguen discapacitats o que, per circumstàncies personals o per venir de l'estranger, tinguen especials dificultats d'inserció social i familiar, degudament acreditades pels serveis socials corresponents (art. 45.1.d ET i art. 3 RD 295/2009).

Això no obstant, després de la Llei Orgànica 3/2007, 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, cal diferenciar dos tipus de prestació per maternitat:

- A. El supòsit general, on es genera la prestació contributiva.
- B. El supòsit especial, on es genera la prestació no contributiva.

2. SUPÒSIT GENERAL

2.1. Requisits

D'acord amb l'art. 178 LGSS per a poder accedir al subsidi per maternitat cal:

a) Ser treballador per compte d'altri, de qualsevol sexe, i obrir els períodes de suspensió del contracte de treball a què s'ha fet referència abans.

b) Reunir la condició general de l'art. 165: estar afiliat i en alta o situació assimilada a la d'alta. Es consideren situacions assimilades a l'alta, entre d'altres, les següents (art. 166.1 i 2 LGSS, així com art. 4 RD. 295/2009):

— La situació legal de desocupació total per la qual es percep prestació de nivell contributiu.

— El període de suspensió del contracte de treball per decisió de la treballadora que deixi el seu lloc de treball per ser víctima de la violència de gènere.

— La situació del treballador durant el període corresponent a vacances anuals retribuïdes que no hagen sigut gaudides amb anterioritat a la finalització del contracte.

— El procés d'IT iniciat amb anterioritat al part.

— El mes següent al cessament en l'exercici de càrrec públic o càrrec representatiu de funcions sindicals d'àmbit provincial, autonòmic o estatal, que va donar lloc a la situació d'excedència forçosa o situació equivalent, durant el qual s'ha de sol·licitar el reingrés al treball.

- El trasllat del treballador per l'empresa fora del territori nacional.
- El conveni especial de diputats i senadors i de governants i parlamentaris de CCAA.

c) Tenir el següent període de cotització:

— Si el treballador té menys de 21 anys en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció: no s'exigirà període mínim de cotització.

— Si el treballador té complits entre 21 i 26 anys en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció: 90 dies dins dels 7 anys immediatament anteriors al moment de l'inici del descans o, alternativament, 180 dies cotitzats al llarg de la seua vida laboral amb anterioritat a aquesta data.

— Si el treballador és major de 26 anys en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció: 180 dies dins dels 7 anys immediatament anteriors al moment de l'inici del descans o, alternativament, 360 dies cotitzats al llarg de la seua vida laboral amb anterioritat a aquesta data.

d) Pel que fa al descans en els supòsits de part, quan tots dos progenitors treballen, la mare pot optar perquè l'altre progenitor pugui gaudir d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera successiva o simultània amb el descans de la mare, llevat les sis setmanes obligatòries posteriors al part. L'altre progenitor pot continuar gaudint del període inicialment cedit, encara que la mare es trobe en situació d'IT (art. 48 ET). Això no obstant, aquesta última pot revocar l'opció exercitada quan es produeixen algunes situacions (art. 9 RD. 295/2009).

Però, per a poder gaudir de la prestació tots dos progenitors, simultàniament o successivament, cada un ha de reunir els requisits independentment. Això no obstant, existeixen algunes excepcions:

— En el supòsit de part, si la mare no reuneix el període de carència, pot optar perquè siga el pare qui pugui gaudir del subsidi (descomptant el període de 6 setmanes obligatòries), si aquest reuneix els requisits.

— En el cas que la mare no tinga dret a prestacions per raó de les regles aplicables a la seua activitat, l'altre progenitor pot percebre el subsidi contributiu per maternitat que haguera correspost a la mare de reunir tots els requisits i estar d'alta en el Sistema de la Seguretat Social.

— En cas de produir-se la defunció de la mare durant el part o amb posterioritat, l'altre progenitor té dret a la prestació sempre que acredite els requisits exigits, i encara que la mare no haguera estat inclosa en el Sistema de la Seguretat Social. Del subsidi no es descomptarà el període que, en el seu cas, haguera gaudit la mare abans del part.

2.2. *Quantia de la prestació*

La quantia diària del subsidi equivaldrà a (art. 179 LGSS i arts. 6 i 7 RD. 295/2009):

<i>100% de la Base Reguladora d'IT per contingències comunes</i>
--

<i>BR diària = BCcc mes anterior a la baixa: 30 o nombre de dies a què es refereix la cotització</i>
--

Això no obstant, l'esmentada quantia pot augmentar en els casos de part múltiple i d'adopció o acolliment de més d'un menor, perquè en tals supòsits cal concedir un subsidi especial per cada fill, a partir del segon, de quantia igual al subsidi que correspon percebre pel primer durant el període de sis setmanes posteriors al part, a la decisió administrativa o judicial de guarda, o a la resolució judicial d'adopció (art. 3.9 i 6.2 RD 295/2009).

En canvi, la quantia pot disminuir en els casos en què, mitjançant acord amb l'empresa, el permís de maternitat es pugui gaudir a temps parcial (art. 48 ET i art. 7.1 RD 295/2009).

2.3. Durada del subsidi

a) En el supòsit de part:

El dret al subsidi naix el mateix dia en què s'inicia el període de descans corresponent i es manté durant un període de 16 setmanes ininterrompudes, distribuïdes a conveniència de la interessada, encara que sis setmanes seran necessàriament posteriors al part (art. 48 ET i art. 8 RD 295/2009).

Això no obstant, i segons ja s'ha dit abans, quan tots dos progenitors treballen, la mare pot cedir a l'altre progenitor una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, de manera successiva o simultània amb el seu descans, llevat les sis setmanes obligatòries posteriors al part (art. 48 ET).

A més, en els casos de mort del fill, el subsidi no es veu reduït, llevat que després de les sis setmanes posteriors al part, la mare sol·licite la reincorporació.

Ara bé, l'esmentada durada pot augmentar en els següents supòsits:

— En cas de part múltiple, la durada augmenta en dues setmanes més per cada fill a partir del segon (art. 48 ET).

— En cas de discapacitat del fill, la durada augmenta en dues setmanes addicionals (art. 48 ET).

— En els casos en què, mitjançant acord amb l'empresa, el permís de maternitat siga a temps parcial, la duració del permís s'amplia en proporció a la reducció de la jornada.

- I en casos d'hospitalització:

. En els casos en què per part prematur o altres causes el nen haja de ser hospitalitzat després del part, una vegada transcorregudes les sis setmanes de descans obligatori de la mare, la percepció del subsidi pot interrompre's i tornar-se a computar des de l'alta hospitalària del fill.

. En els supòsits en què per part prematur amb falta de pes o en aquells en què per raons clíniques el nen haja de ser hospitalitzat després del part per un període superior a 7 dies, el subsidi de maternitat s'amplia en tants dies com els d'hospitalització amb un màxim de 13 setmanes, en els termes que reglamentàriament es determinen. L'hospitalització s'ha de produir dintre dels 30 dies naturals posteriors al part.

b) En el supòsit d'adopció o guarda per a l'adopció o acolliment:

El dret al subsidi naix el mateix dia en què s'inicia el període de descans corresponent i es manté durant un període de 16 setmanes ininterrompudes (art. 48 ET), a comptar, a elecció dels interessats, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

Això no obstant, aquesta durada augmenta en 2 setmanes més en els casos d'adopció o acolliment de més d'un menor, o en els supòsits d'adopció o acolliment d'un menor amb discapacitat (art. 48 ET).

Tanmateix, la durada del subsidi pot augmentar en proporció a la reducció de la jornada, quan el gaudi de la prestació siga a temps parcial.

Per altra banda, en els casos d'adopció internacional, si cal desplaçar-se al país de l'adoptat, el descans pot començar fins quatre setmanes abans de la resolució.

I, en qualsevol cas, si tots dos progenitors treballen, el període de suspensió es distribueix a opció dels interessats, que poden gaudir-lo de manera simultània o successiva en períodes ininterromputs, i amb el límit total de les 16 setmanes o més per tractar-se d'adopció o acolliment de més d'un menor o d'un menor amb discapacitat (art. 48 ET).

2.4. Responsable del pagament

El subsidi es troba a càrrec de l'entitat gestora (INSS), sense que siga possible cap fórmula de col·laboració (DA 8a LGSS i art. 12 RD 295/2009).

A aquests efectes, el subsidi s'inicia a instància del treballador que, juntament amb la sol·licitud dirigida a la corresponent Direcció Provincial de l'INSS, ha d'acompanyar la documentació pertinent (arts. 13 i 14 RD 295/2009).

3. SUBSIDI ESPECIAL

3.1. Requisits

En són beneficiàries les dones treballadores per compte d'altri, que, en cas de part, acrediten tots els requisits establits per a accedir a la prestació per maternitat del supòsit general, excepte el període de cotització exigít (art. 181 LGSS i art. 15 RD 295/2009).

3.2. Quantia de la prestació

La quantia diària del subsidi serà igual al 100% de l'IPREM diari de cada moment. Això no obstant, aquesta quantia serà menor si, en calcular la base reguladora segons l'art. 179 LGSS o segons les regles del contracte a temps parcial, s'obtinga un resultat inferior, perquè llavors s'ha d'aplicar aquest últim (art. 182 LGSS i art. 16 RD 295/2009).

3.3. Durada del subsidi

Encara que la mare treballadora tinga dret a la suspensió del contracte de treball durant 16 setmanes, la durada del subsidi especial per maternitat serà, amb abast general, de 42 dies naturals (o 6 setmanes) a comptar des del part (art. 17 RD 295/2009).

No obstant això, la prestació s'augmenta en 14 dies naturals més quan concórrega alguna de les següents circumstàncies:

- quan el naixement del fill es produeix en una família nombrosa o monoparental,
- quan el part és múltiple,
- quan mare o fill tenen una discapacitat superior al 65%.

II. PRESTACIÓ PER PATERNITAT

1. CONCEPTE

Es tracta d'una prestació econòmica amb què es pretén compensar l'absència de salari durant els períodes de descans que es poden gaudir d'acord amb l'art. 48.7 ET (art. 183 LGSS). És a dir, els descansos per naixement de fill o per adopció o guarda per adopció o acolliment, sempre que la seua durada no siga inferior a 1 any, de menors de 6 anys, o també de majors d'aquesta edat, però menors de 18 anys, si presenten discapacitat o especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades.

2. REQUISITS

Per a poder obrir el dret al subsidi de paternitat és necessari (art. 184 LGSS):

- a) Ser treballador per compte d'altri i gaudir dels períodes de descans per naixement de fill, adopció i guarda per a l'adopció o acolliment indicats en l'apartat anterior.
- b) Reunir la condició general de l'art. 165 LGSS. És a dir, estar afiliat i en alta o en situació assimilada a l'alta.
- c) Tenir cobert un període de cotització de 180 dies dins dels 7 anys immediatament anteriors a la data de l'inici de la suspensió del contracte laboral o, alternativament, 360 dies al llarg de la vida laboral.
- d) En el supòsit de part, el dret correspon en exclusiva a l'altre progenitor. I en els supòsits d'adopció o figures afins, el dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats. Això no obstant, quan el subsidi de maternitat per adopció o guarda per a l'adopció o acolliment siga gaudit en la seua totalitat per un dels progenitors, el dret al de paternitat únicament és exercit per l'altre (art. 48.7 ET).

3. QUANTIA DE LA PRESTACIÓ

La prestació econòmica es determina conforme a les regles previstes per al subsidi de maternitat (art. 185 LGSS). Per tant, consisteix en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora; la base reguladora diària és la prevista per a l'IT de contingències comunes (BCcc mes anterior: 30 o nombre de dies cotitzats en aquest mes).

4. DURADA

El dret al subsidi naix el mateix dia en què s'inicia el descans per paternitat i dura 4 setmanes, ampliables en 2 dies més per cada fill en parts o adopcions (art. 48.7 ET, segons va preveure la Llei /2009, 6 d'octubre, que va ser successivament postergada fins que entrà en vigor l'1 de gener de 2017). Es tracta d'un període que és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat i que pot gaudir-se:

a) des de la finalització del permís retribuït per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que finalitzi la suspensió del contracte per maternitat,

b) immediatament després de la finalització de la suspensió per maternitat.

El treballador ha de comunicar a l'empresari, amb la deguda antelació, l'exercici d'aquest dret en els termes establits, si és el cas, en els convenis col·lectius.

A més, el descans i el corresponent subsidi poden gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, amb l'acord previ entre l'empresari i el treballador, i segons es determine reglamentàriament.

III. NORMES COMUNES A LES PRESTACIONS DE MATERNITAT I DE PATERNITAT

1. SUSPENSÍO I EXTINCIÓ DELS SUBSIDIS

Els subsidis per maternitat i per paternitat poden ser denegats, anul·lats o suspesos quan (art. 180 i 185 LGSS):

a) El beneficiari haja actuat fraudulentament per a obtenir el subsidi.

b) El beneficiari trebal·le per compte propi o d'altri durant els períodes de descans, llevat de la percepció del subsidi a temps parcial.

Tanmateix, els subsidis s'extingeixen:

a) Pel transcurs del respectiu termini.

b) Per la reincorporació voluntària del beneficiari al treball.

c) Per mort del beneficiari. Això no obstant, tractant-se de la prestació per maternitat en el supòsit de part, si es produeix la defunció de la mare, l'altre progenitor pot gaudir del subsidi, sense descomptar el període que haja gaudit la mare amb anterioritat al part.

2. COTITZACÍO

Com succeeix en els casos d'IT, durant les situacions de maternitat i de paternitat es manté l'obligació de cotitzar mentre no finalitzi el contracte de treball (art. 144 LGSS, art. 68 RD 2064/1995 i Ordre de cotització per a 2018). Això no obstant, com que no hi ha pagament

delegat d'aquestes prestacions, és l'Entitat Gestora (INSS) qui descompta al treballador les seues aportacions en abonar-li el subsidi.

També la quantia de la cotització es determina com en els supòsits d'IT. Es continua cotitzant per tots els conceptes i amb els mateixos percentatges, però amb les següents bases de cotització:

a) BCcc:

— Si la retribució/cotització és diària: la BCcc del mes anterior es divideix pel nombre de dies a què es refereix la cotització. El quocient es multiplica durant els dies de descans per maternitat o paternitat.

— Si la retribució/cotització és mensual: la BCcc del mes anterior es divideix per 30 en cas d'haver estat tot el mes d'alta, o pel nombre de dies en cas d'haver estat menys dies d'alta.

Si es tracta de maternitat, el quocient es multiplica per 30 si es manté tot el mes la situació, o, per la diferència entre 30 i el nombre de dies treballats.

Si es tracta de paternitat, el quocient es multiplica pels dies que resulten de restar a 30 el nombre de dies treballats.

b) BCcp:

S'apliquen les regles d'abans, però segons la mitjana de les hores extraordinàries cotitzades durant l'any anterior a la situació de maternitat o de paternitat. A aquests efectes, cal prendre dos sumands:

- D'una banda, la base de cotització per contingències professionals del mes anterior menys, si s'escau, l'import de les hores extraordinàries, que es divideix per 30 o nombre de dies cotitzats en el mes anterior.
- I, d'altra banda, a l'import obtingut així, s'addiciona el resultat de dividir les hores extraordinàries realitzades i cotitzades en l'any anterior, per 360 o nombre de dies que comprega la cotització.

Això no obstant, si la maternitat o la paternitat es gaudeixen a temps parcial, les bases de cotitzacions mensuals es componen per les bases corresponents a les situacions de maternitat o de paternitat més les simultànies bases derivades del treball a temps parcial.

Ara bé, cal tenir en compte que els empresaris es poden beneficiar d'una bonificació del 100% de totes les seues quotes (per contingències comunes, contingències professionals, desocupació, FOGASA i FP) per raó de:

— els contractes d'interinitat formalitzats amb treballadors desocupats per a substituir els treballadors amb suspensió del seu contracte perquè es troben en situacions de maternitat o paternitat (art. 1 RD Llei 11/1998),

— els contractes en suspens de les persones substituïdes (DA 2a Llei 12/2001).

IV. PRESTACIÓ PER RISC DURANT L'EMBARÀS

1. CONCEPTE

Es tracta d'una prestació econòmica amb què es pretén reparar l'absència de salari de la treballadora embarassada quan es produeix la suspensió del seu contracte de treball per no ser tècnicament possible o per no ser raonablement exigible un canvi del seu lloc de treball, i aquest siga perjudicial per a la seua salut o la del fetus (art. 186 LGSS, art. 48.8 ET i art. 26.3 Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals).

Després de la Llei Orgànica 3/2007, aquesta prestació es considera *derivada de contingències professionals* (segon paràgraf, art. 186 LGSS).

2. REQUISITS

Per a poder accedir als subsidis per risc durant l'embaràs cal:

a) Ser treballadora i obrir una suspensió del contracte de treball per trobar-se en situació de risc durant l'embaràs, amb els requisits a què es refereix l'art. 26.3 Llei 31/1995. Per tant, no es considera situació protegida la derivada de riscos o patologies que puguen influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, però que no guarden relació amb agents, procediments o condicions del treball que es realitze.

b) Reunir els requisits exigibles per a poder causar una IT derivada de contingències professionals (art. 187.1 LGSS). És a dir: estar afiliat i en alta o situació assimilada a la d'alta, sense necessitat de reunir un període mínim de cotització. A més, la treballadora es considerarà en alta de ple dret o presumpta encara que l'empresari incomplisca les seues obligacions.

3. QUANTIA DE LA PRESTACIÓ

La quantia diària del subsidi equivaldrà a (art. 187.3 LGSS):

<i>100% de la Base Reguladora d'IT per causes professionals</i>
<i>BR diària= (BCcp mes anterior a la baixa — hores extraordinàries: 30 o nombre de dies a què es refereix la cotització) + (hores extraordinàries any anterior: 360 o 365)</i>

4. DURADA

El subsidi naix el mateix dia en què comença la suspensió del contracte de treball (art. 187.2 LGSS) i durarà fins a l'últim dia en què es mantinga aquesta suspensió i, com a molt tard, fins que tinga lloc el part. L'extinció del contracte de treball suposarà l'extinció de la prestació per risc durant l'embaràs.

V. PRESTACIÓ PER RISC DURANT LA LACTÀNCIA NATURAL

1. CONCEPTE

Es tracta d'una prestació econòmica que pretén cobrir la pèrdua d'ingressos que es produeix, quan la treballadora és declarada en situació de suspensió del contracte de treball de conformitat amb l'art. 26.4 Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals. És a dir, quan es produeix la suspensió del contracte laboral per risc durant la lactància natural d'un menor de 9 mesos, en els supòsits en què, havent de canviar de lloc de treball per un altre compatible amb la seua situació, tal canvi no resulta tècnicament o objectivament possible o no es pot raonablement exigir per motius justificats (art. 188 LGSS).

2. REQUISITS

Per a poder accedir al subsidi de risc durant la lactància natural cal:

a) Ser treballadora per compte d'altri i obrir el període de suspensió del contracte de treball per risc durant la lactància natural.

b) Reunir les condicions requerides per a obrir la prestació de risc durant l'embaràs i, per tant, les exigides per a causar IT derivada de contingències professionals (art. 189 LGSS). És a dir:

— La condició general de l'art. 165 LGSS: estar afiliada i en alta, o en situació assimilada a l'alta. Això no obstant, en ser una contingència professional, la treballadora es considerarà de ple dret en alta, encara que l'empresari no haja complit les seues obligacions.

— No s'exigeix període mínim de cotització perquè s'entén que deriva de contingències professionals.

3. DURADA I QUANTIA DE LA PRESTACIÓ

De l'art. 189 LGSS es desprèn que el naixement i la quantia diària d'aquest subsidi coincideixen amb les previsions relatives a la prestació per risc durant l'embaràs.

Per tant, el subsidi naix el mateix dia en què comença la suspensió del contracte de treball. Ara bé, la seua durada equival al període necessari per a protegir la salut de la treballadora i/o del fill, però sols fins que aquest complisca els 9 mesos d'edat.

Tanmateix la quantia diària del subsidi equival a:

<i>100% de la Base Reguladora d'IT per causes professionals</i>
<i>BR diària= (BCcp mes anterior a la baixa — hores extraordinàries: 30 o nombre de dies a què es refereix la cotització) + (hores extraordinàries any anterior: 360 o 365).</i>

VI. REGLES COMUNES A LES SITUACIONS DE RISC DURANT L'EMBARÀS I DURANT LA LACTÀNCIA

1. RESPONSABLE DEL PAGAMENT

La gestió i el pagament dels subsidis per risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural aniran a càrrec de l'INSS o de la MCSS, segons amb quina entitat tinga l'empresa concertats els riscos professionals (art. 187. 4 LGSS).

Els subsidis s'han de sol·licitar per la interessada davant de la Direcció Provincial de l'INSS o de la MCSS, i a la sol·licitud s'acompanyarà la documentació i informes preceptius (art. 26.2 Llei 31/1995, de Prevenció de Riscos Laborals).

2. COTITZACIÓ

Tal com succeeix en situacions d'IT i durant les situacions de maternitat i paternitat, en les situacions de risc durant l'embaràs i de risc durant la lactància natural, també es manté l'obligació de cotitzar (art. 144.4 LGSS). I les aportacions a les quals estan obligats els treballadors seran descomptades per l'Entitat Gestora o la MCSS a l'hora d'abonar-li el subsidi.

I, més concretament, la quantia de la cotització es determina igual que en els supòsits d'IT. És a dir, es continua cotitzant per tots els conceptes i en els mateixos tipus o percentatges, però sobre aquestes bases de cotització (art. 68 RD. 2064/1995 i Ordre de cotització de 2018):

a) BCcc:

— Si la retribució/cotització és diària: la BCcc del mes anterior es divideix pel nombre de dies a què es refereix la cotització. El quocient es multiplica durant els dies de descans per maternitat o paternitat.

— Si la retribució/cotització és mensual: la BCcc del mes anterior es divideix per 30 en cas d'haver estat tot el mes d'alta, o pel nombre de dies d'haver estat menys dies d'alta.

b) BCcp: s'aplicaran les regles d'abans, però atenent la mitjana de les hores extraordinàries cotitzades durant l'any anterior a la situació de maternitat o de paternitat. A aquests efectes, cal agafar dos sumands:

— D'una banda, la base de cotització per contingències professionals del mes anterior menys, en el seu cas, l'import de les hores extraordinàries, que es divideix per 30 o el nombre de dies cotitzats en el mes anterior;

— i, de l'altra, a l'import així obtingut, s'addiciona el resultat de dividir les hores extraordinàries realitzades i cotitzades en l'any anterior, per 360 o el nombre de dies a què es refereix la cotització.

Igualment com es preveu per als supòsits de maternitat i paternitat, els empresaris es poden beneficiar de la bonificació del 100% de totes les seues quotes per raó de:

— Els contractes d'interinitat formalitzats amb treballadors desocupats per a substituir els treballadors amb suspensió del seu contracte per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs o durant la lactància natural (art. 1 RD Llei 11/1998),

— els contractes en suspens de les persones substituïdes (DA 2a Llei 12/2001).

Tanmateix es preveu una reducció del 50% de les quotes empresarials per contingències comunes si la dona en situació de risc durant l'embaràs o la lactància natural, canvia de lloc de treball i no suspèn el contracte (successives Lleis de Pressupostos Generals de l'Estat).

VII. PRESTACIÓ ECONÒMICA PER CURA DE MENORS AFECTATS DE CÀNCER O UNA ALTRA MALALTIA GREU

1. CONCEPTE

Es tracta d'una prestació econòmica que pretén reparar la pèrdua de salari que es produeix quan es dona la situació regulada en l'art 37.5 ET. És a dir, quan tots dos progenitors, adoptants o acollidors, treballen i algun d'ells redueix la seua jornada de treball en almenys un 50% per a dedicar-se a la cura del menor que estiga a càrrec seu i afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu (art. 190 LGSS i RD 1148/2011).

En tals casos, el càncer o malaltia greu que patisca el menor ha d'implicar un ingrés hospitalari de llarga duració que requereisca la seua atenció directa, continu i permanent, durant l'hospitalització i tractament continuat de la malaltia. Es considera també com a ingrés hospitalari la continuació del tractament mèdic o l'atenció del menor en el domicili després del diagnòstic i l'hospitalització per la malaltia greu.

El llistat de les malalties que tenen la consideració de greus, als efectes del reconeixement d'aquesta prestació, s'arregla en l'annex del RD 1148/2011. L'acreditació al voltant de l'existència del menor que pateix càncer o una altra malaltia greu s'efectua mitjançant informe del facultatiu del Servei Públic de Salut.

2. REQUISITS

Poden accedir a aquesta prestació econòmica les persones que reunisquen els següents requisits:

- a) Ser treballador per compte d'altri, amb independència del seu sexe, afiliat i en alta en el RGSS (no s'admet cap situació assimilada a l'alta).
- b) Reduir la jornada de treball almenys en un 50%.
- c) Ambdós progenitors, adoptants o acollidors han de treballar, i han d'acreditar que estan afiliats i en alta en algun règim públic del sistema de Seguretat Social o, en funció de la seua activitat professional, incorporats a la mutualitat de previsió social alternativa del corresponent col·legi professional.
- d) Acreditar un període previ de cotització a la Seguretat Social. A aquests efectes, el període de cotització serà el mateix que l'exigit per a causar dret a la prestació per maternitat contributiva. És a dir:
 - Si el treballador té menys de 21 anys en la data que s'inicia la reducció de jornada, no s'exigeix període mínim de cotització.

- Si el treballador té 21 o més anys però menys de 26 anys en la data que inicia la reducció de jornada, el període mínim de cotització exigít és de 90 dies cotitzats dins dels set anys immediatament anteriors al moment d'inici de la reducció de jornada o, alternativament, 180 dies cotitzats al llarg de tota la seua vida laboral.
- Si el treballador té complits 26 anys en la data que inicia la reducció de jornada, el període mínim de cotització exigít és de 180 dies cotitzats dins dels set anys immediatament anteriors al moment d'inici de la reducció de jornada o, alternativament, 360 dies cotitzats al llarg de tota la seua vida laboral.

Quan ambdós progenitors, adoptants o acollidors tingueren dret al subsidi, només es pot reconèixer el dret a un d'ells, amb independència del nombre de menors que estiguen afectats per la malaltia i necessiten cures directes. Ara bé, mitjançant un acord entre els beneficiaris i l'empresa o empreses respectives, es poden alternar per períodes no inferiors a un mes la percepció del subsidi entre els treballadors afectats.

3. QUANTIA DE LA PRESTACIÓ

La prestació econòmica consisteix en un subsidi diari equivalent al 100% de la base reguladora establida per a la prestació d'IT derivada de contingències professionals i es calcula en proporció a la reducció de la jornada de treball.

<i>100% de la Base Reguladora d'IT per causes professionals</i>

<i>BR diària= [(BCcp mes anterior a la baixa — hores extraordinàries): 30 o nombre de dies a què es refereix la cotització] +[(hores extraordinàries any anterior): 360 o 365].</i>

Durant aquesta situació el treballador cobra el salari en proporció a la jornada realitzada, mentre que la quantia de la prestació és inversament proporcional a la reducció de jornada. Però, a efectes de futures prestacions, es considera fictíciament que continua treballant i cotitzant al 100%, sense reducció de jornada.

4. DURADA DEL SUBSIDI

El dret al subsidi naix a partir del mateix dia en què s'inicie la reducció de jornada, sempre que la sol·licitud es formule en el termini de tres mesos des de la data en què es va produir la reducció. Si la prestació se sol·licita transcorregut aquest termini, els efectes del subsidi tenen una retroactivitat màxima de tres mesos.

El subsidi es reconeix per un període inicial d'un mes, prorrogable per períodes de dos mesos quan es mantinga la necessitat de l'atenció directa, continua i permanent del menor (que s'acredita per mitjà de declaració del facultatiu del Servei Públic de Salut que atén el menor) i, com a màxim, fins que el menor compleisca els 18 anys.

5. RESPONSABLE DEL PAGAMENT I TRAMITACIÓ

La gestió i el pagament de la prestació econòmica correspon a la MCSS o Entitat Gestora, segons amb qui haja concertat l'empresa la cobertura dels riscos professionals. El pagament del subsidi es fa per períodes mensuals vençuts.

El procediment per reconèixer el subsidi s'inicia mitjançant sol·licitud del treballador dirigida a l'entitat Gestora o MCSS que tinga cobertes les contingències professionals dels treballadors de l'empresa (art. 9 del RD 1148/2011). Una vegada comprovats tots els requisits formals, fets i condicions exigits per a accedir al subsidi, l'entitat Gestora o MCSS dicta una resolució expressa reconeixent o denegant el dret a la prestació. La resolució es comunica al treballador en el termini dels trenta dies següents a la recepció de la sol·licitud. Transcorregut aquest termini sense que es notifique una resolució expressa, la sol·licitud s'entén desestimada.

6. SUSPENSIO I EXTINCIÓ DEL SUBSIDI

La percepció del subsidi quedarà en suspens:

a) En les situacions d'IT, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i durant la lactància natural i, en general, quan la reducció de jornada siga coincident amb qualsevol altra causa de suspensió de la relació laboral. Això no obstant, quan per motius de salut, la persona que es feia càrrec del menor no puga atendre'l, es pot generar una nova prestació per l'altre progenitor, adoptant o acollidor, sempre que reunisca els requisits per a tenir dret al subsidi.

b) En el supòsit d'alternança en el gaudi del subsidi entre els dos progenitors, adoptants o acollidors a què abans s'ha al·ludit.

En canvi el subsidi s'extingeix:

a) Per la reincorporació plena al treball del beneficiari.

b) Perquè no hi ha la necessitat d'atenció contínua a causa de la millora de l'estat del menor.

c) Perquè cessa en la seua activitat laboral un dels progenitors, adoptants o acollidors del menor.

d) Perquè el menor compleix 18 anys.

e) Per defunció del menor.

TEMES 1 i 2: REGLES ESPECIALS

I. SUBSIDIS SENSE CONTRACTE DE TREBALL

1. TREBALLADOR QUE PERCEP IT I VEU EXTINGIT EL SEU CONTRACTE DE TREBALL

De conformitat amb l'art. 283.1 LGSS:

a) Si l'IT deriva de contingències comunes: el treballador continua en IT fins a l'alta mèdica, però cobrant la prestació en quantia igual a la prestació per desocupació (70% els 180 primers dies, i 50% des del 181 dia i següents, sobre la corresponent base reguladora i amb els límits establits).

En aquest supòsit, com que el contracte de treball s'extingeix, també finalitza el pagament delegat de l'empresa o la seua col·laboració obligatòria, i l'entitat gestora o la Mútua Col·laboradora han d'assumir el pagament directe de la prestació. De fet, correspon al treballador presentar davant d'aquestes els successius comunicats de confirmació de baixa i el d'alta mèdica. I, en tot cas, l'entitat gestora o la Mútua Col·laboradora amb la Seguretat Social no tenen l'obligació de cotitzar.

Ara bé, si quan s'extingeix l'IT de contingències comunes, el treballador obri dret a la protecció per desocupació, llavors de la durada de la prestació contributiva de desocupació es deduirà el temps consumit en IT. En aquest supòsit el SEPE ingressarà les quotes corresponents a empresari i treballador per tot el període consumit (excepte les de desocupació, FP, FOGASA i contingències professionals, segons art. 273 LGSS). És més, tanmateix, ingressarà aquestes quotes si el treballador no obri prestacions per desocupació i passa directament a gaudir de les pensions d'IP, jubilació, o es produeix la seua mort deixant beneficiaris de prestacions per mort i supervivència.

b) Si l'IT prové de contingències professionals: el treballador continuarà en IT fins a l'alta mèdica, cobrant la prestació d'IT en la mateixa quantia. En el cas d'obrir després prestació per desocupació, no es considera consumit el període gaudit en IT.

2. PERCEPTOR DE DESOCUPACIÓ QUE INICIA UN PROCÉS D'IT

Segons determina l'art. 283.2 LGSS: durant la percepció de la prestació per desocupació el treballador es troba en situació assimilada a la de l'alta a efectes d'obrir dret a IT. Poden diferenciar entre:

a) Que no es tracte d'una recaiguda d'un procés anterior obert durant la vigència del contracte de treball. En aquest cas, el treballador cobra l'IT en quantia igual a la de la prestació per desocupació, però si es manté en situació d'IT més enllà del període reconegut per a la prestació per desocupació, llavors continua cobrant l'IT però tan sols en quantia equivalent al 80% IPREM.

b) Que es tracte d'una recaiguda d'un procés anterior, iniciat durant la vigència del contracte. En aquest cas, també cobra la prestació d'IT en quantia igual a la prestació per desocupació, però si la situació d'IT continua més enllà del temps reconegut per a la prestació de desocupació, llavors continua cobrant IT en la mateixa quantia.

En tots dos casos, durant l'IT oberta mentre es cobra prestació per desocupació, el SEPE assumeix la cotització corresponent a l'empresa per contingències comunes, i descompta al treballador el percentatge que li corresponga (art. 273 LGSS).

3. PERCEPTOR DE MATERNITAT O PATERNITAT QUE PERD EL TREBALL

Tal com preveu l'art. 284.1 LGSS: els subsidis de maternitat o paternitat es poden continuar gaudint després de l'extinció del contracte laboral. A més, quan el treballador o la treballadora es troben en situació de maternitat o paternitat, i durant aquestes s'extingeix el seu contracte laboral, a diferència del que ocorre en l'IT derivada de contingències comunes, no canvia la quantia de les prestacions de maternitat o paternitat.

Això no obstant, durant aquestes situacions no hi ha —tal com també succeeix durant l'IT— obligació de cotitzar. Ara bé, els períodes de maternitat i paternitat sense cotització són considerats com a períodes de cotització efectiva a efectes de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat (art. 165.6 LGSS)

Si, en extingir-se la prestació de maternitat o de paternitat que es puga haver gaudit després de la fi del contracte de treball, s'obri la protecció per desocupació, llavors —a diferència del que ocorre amb l'IT derivada de contingències comunes— la prestació per desocupació es percep íntegrament, sense descomptar el temps consumit en maternitat o paternitat.

4. PERCEPTOR DE DESOCUPACIÓ QUE INICIA MATERNITAT O PATERNITAT

Tal com determina l'art. 284.2 LGSS —i a diferència del que ocorre en situacions d'IT— la prestació per desocupació i la cotització corresponent se suspenen, i es passa a cobrar els subsidis de maternitat o de paternitat de la corresponent entitat gestora (INSS); després s'obri de nou la prestació per desocupació pel temps restant i en la quantia que es percebia.

II. ESPECIALITATS DERIVADES DEL CONTRACTE DE TREBALL

1. TREBALLADORS AMB CONTRACTE A TEMPS PARCIAL

a) Pel que fa al còmput del període cotitzat per a accedir a la prestació d'IT derivada de malaltia comuna, o de maternitat i paternitat (art. 247 LGSS):

Els períodes de cotització exigits per a accedir a les prestacions d'IT de malaltia comuna, així com de maternitat o paternitat (els 180 dies requerits en els últims 5 anys per obrir dret a la prestació d'IT, els 90 o 180 dies en els últims 7 anys per accedir a la maternitat, depenent de

l'edat del beneficiari, o, en fi, els 180 dies en els últims 7 anys per accedir a la paternitat —o els períodes alternatius en tota la vida laboral tractant-se d'aquests dos últims subsidis—), es veuran reduïts per aplicació del coeficient global de parcialitat.

Per a calcular aquest coeficient es fa el següent càlcul:

- Durant els diferents períodes que, en els últims 5 anys o 7 anys, el treballador haja romàs amb un contracte a temps parcial, el respectiu coeficient de parcialitat (percentatge de la jornada realitzada a temps parcial respecte de la jornada realitzada per un treballador a temps complet comparable) s'aplica al període d'alta amb cada contracte a temps parcial. El resultat és el nombre de dies cotitzats en cada contracte.
- A aquests dies se sumen, si s'escau, els dies cotitzats a temps complet en els últims 5 anys o 7 anys; així s'obté el coeficient global de parcialitat (percentatge que representa el nombre de dies treballats i acreditats com a cotitzats, sobre el total de dies en alta al llarg dels últims 5 anys o 7 anys, segons el cas).

b) Pel que fa al càlcul de la base reguladora diària:

- ✓ Del subsidi d'IT (art. 248.1.c LGSS): en lloc d'atendre la base de cotització del mes d'abans, la base reguladora diària és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització a temps parcial acreditades des de l'última alta laboral, en un màxim de tres mesos immediatament anteriors al del fet causant, entre el nombre de dies naturals compresos en el període. La prestació econòmica s'abona durant tots els dies naturals en què l'interessat es trobe en la situació d'IT.
- ✓ De les prestacions de maternitat i de paternitat: en lloc d'atendre la cotització del mes d'abans, la base reguladora equival a la suma de les bases cotitzades en els dotze mesos anteriors al fet causant, dividida tal quantia entre 365 (art. 248.1.b LGSS), o pels dies naturals que corresponguen, en cas de ser menor l'antiguitat en l'empresa (art. 6 RD. 1131/2002)

2. TREBALLADORS AMB CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE

L'art. 16 del RD 488/1998, 27 de març, determinava que la Base Reguladora de la prestació d'IT, dels contractes per a la formació equivaldria al 75% de la base mínima de cotització del Sistema de la Seguretat Social. Però després amb el RD 1529/2012, 8 de novembre, que desenvolupa el contracte per a la formació i l'aprenentatge, es deroga l'anterior regla, sense preveure com s'ha de solucionar. Tampoc ho diu l'art. 149.1 LGSS que es limita a indicar que *l'acció protectora de la Seguretat Social del treballador contactat per a la formació i l'aprenentatge comprèn totes les contingències..., inclosa la desocupació, excepte per als alumnes treballadors en els programes d'escoles taller, cases d'oficis i tallers d'ocupació, que no tenen aquesta última cobertura.*

En canvi, respecte de la Base Reguladora de les prestacions de maternitat o de paternitat, els arts. 7. 4 i 25.4 RD 295/2009, de 6 de març, continuen indicant expressament que *serà equivalent al 75 per 100 de la base mínima de cotització vigent.*

III. ESPECIALITATS DERIVADES DEL SISTEMA ESPECIAL O DEL RÈGIM ESPECIAL EN QUÈ ES TROBEN ELS TREBALLADORS

1. TREBALLADORS DEL RÈGIM ESPECIAL D'AUTÒNOMS

Tractant-se de persones incloses en el Règim Especial de Treballadors Autònoms o per compte propi (RETA) es preveuen les següents peculiaritats:

- a) Prestació d'IT (art. 315 LGSS i RD 1273/2003, de 10 d'octubre, pel qual es regula la cobertura de les contingències professionals dels treballadors del RETA i l'ampliació de l'IT).

La cobertura de l'IT de contingències comunes és, amb abast general, obligatòria (és optativa si el treballador autònom es troba en situació de "pluriactivitat" i ja té coberta aquesta situació per raó de l'altre règim).

Mentre que l'IT derivada de contingències professionals és, amb abast general, voluntària, en tant que els treballadors autònoms poden triar entre acollir-se o no a la cobertura dels riscos professionals (art. 316 LGSS).

Com a excepcions, cal apuntar:

- que les contingències professionals són obligatòries per als treballadors econòmicament dependents (TRADE),
- i que els treballadors del Sistema Especial de treballadors agraris per compte propi del RETA, estan obligats a cobrir-se la incapacitat permanent i la mort i supervivència (IMS) derivades de contingències professionals, mentre que la prestació d'IT de contingències comunes o professionals és opcional.

En tot cas, la prestació d'IT, tant derivada de contingències comunes com professionals, és regulada més detalladament pel RD 273/2003, de 10 d'octubre. En aquesta norma es fa una remissió a les regles previstes pel Règim General, però afegint les següents peculiaritats:

— Requisits:

- ✓ És imprescindible per a tenir dret a l'IT, així com a qualsevol altra prestació econòmica, que les persones incloses en el camp d'aplicació d'aquest règim, estiguen al corrent en el pagament de les seues quotes en la data del fet causant. Això no obstant, si en aquest moment tenen cobert el període mínim de carència i presenten descoberts, l'entitat gestora els ha de convidar a posar-se al corrent en el termini de 30 dies. Si ho fan, tindran dret a la prestació, i si paguen més tard, se'ls reconeixerà reduïda un 20% (art. 47 i 314 LGSS i art. 28 D 2530/1970).
- ✓ Els treballadors del RETA han de presentar una declaració d'activitat, al·legant si tanquen el negoci o si, contràriament hi continuen; en aquest últim supòsit han d'indicar qui se'n fa càrrec.

— Quantia de la prestació:

- ✓ S'apliquen els mateixos percentatges sobre la base reguladora.
- ✓ La base reguladora és la base de cotització del mes d'abans al del fet causant (l'oportunament triada pel treballador) dividida sempre per 30.
- ✓ L'IT de contingències comunes es percep directament de l'entitat gestora responsable des del quart dia de la baixa, ja que no hi ha empresa que pugui assumir el pagament des d'aquest dia fins al quinzè dia des de la baixa.

— Entitat responsable:

- ✓ L'entitat responsable serà la Mútua col·laboradora amb la Seguretat Social per la qual el treballador autònom haja triat en donar-se d'alta, o d'altres MCSS per les quals després opte.
- ✓ Això no obstant, els treballadors del RETA més antics, poden estar encara coberts per l'INSS.

b) Maternitat/paternitat i riscos:

Els treballadors del RETA gaudeixen d'aquestes prestacions amb els mateixos requisits, quantia i durada que els treballadors del Règim General (art. 3, 22, 44 i següents RD 295/2009, de 6 de març). Això no obstant, per a obrir les prestacions cal que estiguen al corrent del pagament de les quotes i que acrediten que tanquen el negoci o indiquen quina persona el porta endavant.

A més, l'art. 318.a LGSS (introduït per Llei 6/2017 i vigent des de l'1 de març de 2018), prescriu que a l'hora d'aplicar el 100% a la base reguladora diària per les prestacions de maternitat i paternitat, es pren com a base reguladora el quocient obtingut en dividir per 180 el resultat de sumar les bases de cotització a aquest règim especial durant els últims sis mesos. En cas de no haver estat tant de temps d'alta, es prenen les bases cotitzades en el menor període d'alta en els sis mesos que es divideix pel mateix nombre de dies.

I encara que es contempla el possible gaudiment dels subsidis a jornada parcial, això no obstant, a aquests efectes es fa una remissió a les condicions reglamentàries, en terminis que a hores d'ara no s'han previst.

2. TREBALLADORS DE SISTEMES ESPECIALS DEL RÈGIM GENERAL

Tenen dret a les prestacions d'IT, maternitat, paternitat i riscos durant l'embaràs i la lactància com qualsevol treballador del Règim General, però amb aquestes peculiaritats:

- a) Empleats de la Llar (art. 251 LGSS): els treballadors cobren la prestació d'IT derivada de contingències comunes sols des del novè dia de la baixa mèdica. A més, no opera la col·laboració del cap de família en el seu pagament.
- b) Treballadors agraris per compte d'altri (art. 256.3 i 6 LGSS): sols poden obrir IT o riscos durant l'embaràs i la lactància en períodes d'activitat i no en períodes d'inactivitat. Tampoc no hi ha pagament delegat de la prestació d'IT.

Quan obrin IT en períodes d'activitat i són treballadors eventuais o fixos discontinus, l'empresari sols cotitza pels dies que haurien d'haver fet jornades reals. Els dies en què no haurien d'haver treballat, cotitzen ells mateixos.

A més la quantia de la base reguladora diària no pot excedir de la mitjana corresponent a les bases mensuals en relació als dies realment cotitzats en l'any d'abans a l'inici de l'IT.

- c) Tant els primers, si es responsabilitzen de pagar les quotes perquè fan menys de 60 hores/mes, com els segons pels dies d'inactivitat, han d'estar al corrent en el pagament de les quotes per a poder accedir a les prestacions, sense perjudici de ser convidats al pagament de les quotes endeutades si reuneixen el període mínim cotitzat exigít.

TEMA 3: PROTECCIÓ PER DESOCUPACIÓ

I. SITUACIÓ PROTEGIDA

Encara que l'art. 41 CE assenyala que els poders públics *mantindran un règim públic de Seguretat Social per a tots els ciutadans...*, especialment en cas de desocupació, el model tradicional de Seguretat Social d'arrel contributiva ha permès que no tot ciutadà aturat siga mereixedor de protecció. D'altra manera, *les prestacions per desocupació, en els seus nivells contributiu i assistencial*, com a prestacions que formen part de l'abast de l'acció protectora del Sistema de Seguretat Social sols s'atorguen *d'acord amb la regulació que d'aquestes es conté en el títol III de la LGSS (art. 42 LGSS)*. I segons aquesta regulació la mera desocupació no resulta protegida, sinó que les prestacions únicament es reconeixen a les persones que, *podent i volent* treballar, estan en *situació legal de desocupació*, siga com a *desocupació total* o siga com a *desocupació parcial* (art. 262 LGSS).

Més concretament, es considera *desocupació total*: el *cessament, amb caràcter temporal o definitiu, en l'activitat* que desenvolupava el treballador. De manera que hi ha cessament total definitiu quan es produeix la pèrdua definitiva d'ocupació i salari. I, en canvi, es produeix un cessament total temporal quan la pèrdua d'ocupació i salari és *per dies complets, continuats o alterns, durant, almenys, una jornada ordinària de treball, en virtut de suspensió temporal de contracte o reducció temporal de jornada*, realitzades d'acord amb l'art. 47 ET (art. 262.2 LGSS).

Mentre que per *desocupació parcial* s'entén: la reducció temporal de la *jornada diària ordinària de treball, entre un mínim d'un 10 i un màxim d'un 70 per cent, sempre que el salari siga objecte d'anàloga reducció*. I per reducció temporal de la jornada diària ordinària es considera *aquella que... decideix... l'empresari* d'acord amb el que s'estableix en l'art. 47 ET i *sense que estiguen compreses les reduccions de jornades definitives o que s'estenguen a tot el període que resta de la vigència del contracte de treball* (art. 262.3 LGSS).

Ara bé, el contingut de la protecció per desocupació varia en funció del nivell del qual es tracte; hi ha 2 nivells (art. 263 LGSS):

1) Nivell contributiu: té per objecte proporcionar rendes per a substituir bé la pèrdua de salari de les persones que estan en *desocupació total* (definitiva o temporal), o bé la reducció de salari de qui accedeix a la *desocupació parcial* temporal. I en aquest nivell contributiu la protecció consisteix en (art. 265.1 LGSS):

- a) una prestació econòmica denominada *prestació per desocupació*,
- b) el pagament d'algunes quotes de Seguretat Social (art. 273 LGSS).

2) Nivell assistencial: té per objecte complementar la protecció dispensada en el nivell anterior i, amb abast general, es reconeix als treballadors aturats que, sense superar determinat llindar de rendes, es consideren mereixedors d'una protecció addicional. En aquest nivell la protecció consisteix en (art. 265.2 LGSS):

- a) una quantia econòmica anomenada *subsidi per desocupació*,

b) el pagament, si escau, de quotes per jubilació (art. 280 LGSS),

c) el dret a les prestacions d'assistència sanitària i, si escau, a les prestacions familiars, en les mateixes condicions que els treballadors inclosos en qualsevol règim de la Seguretat Social.

A més *l'acció protectora per desocupació* comprèn les *accions específiques de formació, perfeccionament, orientació, reconversió i inserció professional a favor dels treballadors desocupats i aquelles altres que tinguen per objecte el foment de l'ocupació estable (...) sense perjudici, en el seu cas, de les competències de gestió de les polítiques actives d'ocupació* a desenvolupar per l'Estat o les CCAA, de conformitat amb la normativa d'ocupació (art. 265.2 LGSS i art. 36.2 Text refós de la Llei d'Ocupació, aprovat per RD Leg. 3/2015, de 23 d'octubre).

Ara bé, juntament amb el nivell contributiu i assistencial, es va començar a regular amb caràcter anual un programa denominat Renda Activa d'Inserció (RAI), que després va aconseguir una regulació estable, i es va convertir pràcticament en un tercer nivell de la protecció per desocupació. Aquest programa es dirigeix a aturats amb especials dificultats per a trobar ocupació que, entre altres requisits, no superen un determinat llindar de renda i adquireixen el compromís de dur a terme actuacions afavoridores de la seua inserció laboral.

També, en ocasió de l'última crisi econòmica, s'han arbitrat successius programes temporals que han permès una certa protecció econòmica a algunes persones que, sense tenir dret a la RAI, esgoten prestacions o subsidis per desocupació, o altres ajudes o salaris de les CCAA, sempre que, entre altres requisits, no superen un llindar de rendes. Es tracta dels programes que, a hores d'ara, es diuen de Requalificació Professional de les persones que esgoten la protecció per desocupació (PREPARA) i d'Activació per l'Ocupació (PAE). Aquests programes i l'ajuda econòmica que comporten s'han regulat a escala estatal i els ha gestionat el SEPE. Però recentment el TC en les sentències 100/2017, 153/2017 i 156/2017, ha considerat que no s'hi respectava la distribució de competències constitucionals que afecta el foment de l'ocupació, quan aquesta matèria pertoca a les CCAA.

II. NIVELL CONTRIBUTIU

1. REQUISITS

Per a poder causar protecció per desocupació del nivell contributiu cal (art. 266 LGSS):

1) Ser treballador per compte d'altri o assimilat inclòs en el Règim General amb cotització i protecció per desocupació. Entre els assimilats a treballador per compte d'altri es troben:

— els funcionaris interins, el personal eventual o el contractat, en el seu moment, en règim de dret administratiu, al servei de les Administracions Públiques,

— els socis treballadors de cooperatives de treball associat, que hagen optat pel Règim General,

— els penats que hagen estat alliberats de presó,

— els membres de corporacions locals i de les Juntes Generals dels Territoris Històrics Forals, Cabildos Insulars Canaris i Consells Insulars Balears,
— i els càrrecs representatius dels Sindicats.

2) Estar afiliat i en alta o en situació assimilada a la d'alta. Es consideren situacions assimilades a l'alta: l'excedència forçosa per elecció per a un càrrec públic o sindical; l'excedència per cura de fill, menor acollit o altres familiars; el trasllat o desplaçament temporal per l'empresa fora del territori nacional; la tornada de treballadors emigrants; l'alliberament per compliment de condemna o llibertat condicional; o la suspensió motivada per ser víctima de violència de gènere (arts. 166 LGSS i 2 RD 625/1985, 2 d'abril, entre altres).

No obstant això, si l'empresari incompleix l'obligació de sol·licitar l'afiliació o alta, el treballador es considera de ple dret en alta, sense perjudici de la responsabilitat de l'empresari infractor (art. 167 i 281 LGSS).

3) Reunir un període mínim de 360 dies cotitzats dins dels sis anys anteriors a la situació legal de desocupació o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar (art. 269.1 LGSS); aquest període computa en els termes que s'indiquen després.

4) No haver complert l'edat ordinària per a causar pensió contributiva de jubilació, llevat que, amb aquesta edat, no es tinga el període mínim de cotització exigida per a accedir-hi (15 anys).

5) Inscriure's com a demandant d'ocupació en el Servei Públic d'Ocupació competent. A més, aquesta inscripció s'ha d'efectuar *amb plena disponibilitat per a acceptar una oferta de col·locació adequada i per a complir la resta d'exigències derivades del compromís d'activitat* (art. 41.1 Text refós Llei d'Ocupació). De manera que, mitjançant aquest compromís el subscriptor s'obliga a *cercar activament ocupació, acceptar una col·locació adequada i participar en accions específiques de motivació, informació, orientació, formació, reconversió o inserció professional per a incrementar la seua ocupabilitat, així com a complir les restants obligacions* previstes per als treballadors sol·licitants i beneficiaris de prestacions i subsidis de desocupació, en els termes que s'exposen més avant (art. 299 LGSS).

6) Trobar-se en *situació legal de desocupació*. I, més concretament, es troben en aquesta situació (art. 267 LGSS):

A) Les persones que vegem extingida la seua relació laboral. I això:

a) En virtut d'expedient de regulació d'ocupació o de resolució judicial adoptada en un procediment de concurs.

b) Per mort, jubilació o incapacitat de l'empresari, quan aquestes causes determinen l'extinció del contracte.

c) Per acomiadament.

d) Per acomiadament basat en causes objectives.

e) Per resolució voluntària del treballador en els supòsits de trasllat, modificació substancial de condicions de treball, per ser víctima de violència de gènere o per incompliment greu i culpable de l'empresari (art. 40, 41.3, 49.1.m i 50 ET, respectivament).

f) Per expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte, sempre que aquestes causes no siguin denunciades pel treballador.

g) Per resolució de la relació laboral a instàncies de l'empresari durant el període de prova, sempre que l'extinció de la relació laboral d'abans es considere situació legal de desocupació o haguera transcorregut un termini de tres mesos des d'aquesta extinció.

Als esmentats supòsits d'extinció del contracte de treball (arreplegats expressament per l'art. 267.1.1 LGSS) cal afegir-ne uns altres, com ara la declaració d'incapacitat permanent en el grau de total del treballador, o l'expulsió com a soci treballador d'una cooperativa de treball associat que haja optat per la condició d'assimilats a treballadors per compte d'altri per als seus socis.

Ara bé, el SEPE pot exigir als treballadors que acrediten *haver percebut la indemnització legal corresponent* si la situació legal de desocupació prové de: *acomiadament; acomiadament basat en causes objectives; i resolució voluntària per part del treballador, en els supòsits previstos en els articles 40, 41.3, 49.1.m i 50 de l'ET (art. 297 LGSS)*. A més, en els casos en què la indemnització no s'haguera percebut, o no s'haguera interposat demanda judicial (bé reclamant aquesta indemnització, bé impugnant la decisió extintiva), o l'extinció del contracte de treball no portara *l'obligació d'abonar una indemnització al treballador* (per acomiadament disciplinari o per extinció durant el període de prova, per exemple), en tots els supòsits: *es reclamarà l'actuació de la Inspecció a l'efecte de comprovar la involuntarietat del cessament en la relació laboral*, i el SEPE pot suspendre l'abonament de les prestacions per desocupació quan s'aprecien indicis suficients de frau en el curs de les investigacions realitzades (tercer i quart paràgraf, art. 297 LGSS).

B) Les persones que vegem suspesa temporalment la seua relació laboral. I això: bé per decisió de l'empresari d'acord amb el que s'estableix en l'art. 47 ET; bé en virtut de resolució judicial adoptada en un procediment concursal; o bé perquè es decanta per aquesta suspensió tractant-se d'una víctima de violència de gènere (art. 45.1.n ET).

C) Les persones que vegem reduïda temporalment la seua jornada de treball. I açò: per decisió de l'empresari segons estableix l'art. 47 ET; o en virtut de resolució judicial adoptada en un procediment concursal. S'ha de fixar, en tot cas, la reducció temporal de jornada entre un 10% i un 70% (art. 47.2 ET i art. 262.3 LGSS).

D) Els treballadors fixos discontinus, inclosos els que duen a terme treballs fixos i periòdics que es repeteixen en dates certes, durant els seus períodes d'inactivitat productiva (art. 1.5 RD 625/1985).

E) Els emigrants que retornen a Espanya quan se'ls extingeix la relació laboral a l'estranger, sempre que no obtinguen prestacions per desocupació en aquest país i hagen reunit el període mínim de cotització exigida abans d'eixir d'Espanya.

F) Els membres de corporacions locals o similars i càrrecs representatius dels sindicats, quan cessen involuntàriament en el seu càrrec o dedicació.

2. DURADA DE LA PROTECCIÓ

2.1. Determinació inicial de la durada

La durada de la prestació per desocupació (i del correlatiu ingrés de quotes) es determina en funció del període cotitzat en els sis anys anteriors a la situació legal de desocupació o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar. Així es reconeix el període mínim de 120 dies de prestació quan s'acrediten des de 360 a 539 dies cotitzats, i aquest període mínim de prestació va augmentant en trams de 60 dies per cada període addicional de 180 dies cotitzats, fins a arribar al període màxim de prestació de 720 dies quan s'acrediten 2.160 dies o més de cotització, d'acord amb la següent escala (art. 269.1 LGSS):

Període d'ocupació cotitzada en els 6 últims anys	Durada de la prestació
Des de 360 fins a 539 dies	120 dies
Des de 540 fins a 719 dies	180 dies
Des de 720 fins a 899 dies	240 dies
Des de 900 fins a 1.079 dies	300 dies
Des de 1.080 fins a 1.259 dies	360 dies
Des de 1.260 fins a 1.439 dies	420 dies
Des de 1.440 fins a 1.619 dies	480 dies
Des de 1.620 fins a 1.799 dies	540 dies
Des de 1.800 fins a 1.979 dies	600 dies
Des de 1.980 fins a 2.159 dies	660 dies
Des de 2.160 dies	720 dies

A efectes de calcular els dies cotitzats, tant per a computar el període de cotització mínim exigít, com per a determinar la durada de la prestació, s'exclouran *en tot cas, les cotitzacions per pagues extraordinàries* o dies quota (art. 3.3 RD 625/1985). A més, s'apliquen les següents regles (art. 269.2 LGSS):

a) Sols es tenen en compte les cotitzacions que no hagen servit per al reconeixement d'un dret anterior, tant de nivell contributiu com a assistencial. I açò excepte que el dret anterior s'haja reconegut en casos de suspensió del contracte de treball per víctimes de violència de gènere (art.45.1.n ET),

b) No es computen les cotitzacions corresponents al temps d'abonament de la prestació per desocupació, ja que, segons s'indica després —i salvant les situacions de desocupació total temporal i de desocupació parcial, en les quals l'empresari continua cotitzant per totes les

contingències— durant la percepció de la prestació per desocupació el SEPE només cotitza per contingències comunes.

Això no obstant, té la consideració de període cotitzat a efectes de la prestació per desocupació el període en què una víctima de violència de gènere puga percebre prestació per desocupació per haver suspès la seua relació laboral (art. 45.1.n ET i 166 LGSS).

2.2. Naixement del dret

Perquè la prestació i la cotització tinguen la durada en dies de l'escala d'abans a comptar des de la situació legal de desocupació, cal que el sol·licitant (art. 268.1 LGSS i art. 5.1 RD 625/1985):

a) S'inscriba prèviament com a demandant d'ocupació. Aquesta inscripció *s'haurà de mantenir durant tot el període de durada de la prestació* per a poder conservar la percepció de la prestació, que es pot suspendre o extingir anticipadament si concorren les causes legalment previstes (art. 271 i 272 LGSS).

b) Formule la seua sol·licitud dins del termini dels 15 dies hàbils següents a la situació legal de desocupació, subscriuint, al mateix temps, el corresponent compromís d'activitat. En canvi, si presenta la sol·licitud transcorregut aquest terme, perd tants dies de prestació com hagen transcorregut entre la data del naixement del dret, en cas d'haver-ne fet la sol·licitud dins del termini i en la forma escaient, i la data en què aquesta es presente, excepte casos de força major (art. 5.3 RD 625/1985).

D'altra banda, si les vacances anuals retribuïdes no s'han gaudit amb anterioritat a la finalització de la relació laboral, llavors la situació legal de desocupació i el naixement de les prestacions es produeix una vegada transcorregut el període de vacances. A més, aquest període ha de constar en el certificat d'empresa i el mateix es considera com a situació assimilada a la d'alta i com a període cotitzat a efectes de la durada de les prestacions per desocupació (art. 268.3 LGSS).

Ara bé, encara que la decisió de l'empresari d'extingir la relació laboral s'entén per si mateixa i sense necessitat d'impugnació, com a situació legal de desocupació (art. 268.4 LGSS), no obstant això —i segons s'ha indicat abans— el SEPE pot, en determinats supòsits, exigir al treballador l'acreditació d'haver rebut la indemnització legal, així com suspendre el pagament de la prestació per desocupació *quan s'aprecien indicis suficients de frau* (art. 297 LGSS).

En tot cas, el fet d'impugnar la sentència que declare la improcedència de l'acomiadament no impedeix el naixement de la situació legal de desocupació (art. 267.1 LGSS). Tampoc el fet d'exercitar acció contra l'acomiadament o l'extinció impedeix el naixement del dret a la prestació per desocupació (art. 268.4 LGSS). De fet, la LGSS es preocupa d'arbitrar les regles que s'han de seguir per a regularitzar la situació quan, com a conseqüència de l'exercici de l'acció contra l'acomiadament o l'extinció, el treballador siga readmès o merite salaris de tramitació. Ja que, en aquests supòsits i per causa no imputable al treballador, esdevé improcedent el cobrament de la prestació per desocupació que, si s'escau, s'haja començat a percebre (art. 268.5 i 6 LGSS).

3. QUANTIA DE LA PRESTACIÓ PER DESOCUPACIÓ

Per a determinar la quantia de la prestació per desocupació se seguiran les següents regles (art. 270 LGSS i art. 4 RD 625/1985):

A) Primer es calcula la quantia inicial de la prestació, segons aquest esquema:

De l'1 al 180 dia = 70% base reguladora Del 181 dia en avant = 50% base reguladora
BR diària = Sumatori BCcp - hores extraordinàries, corresponents a 180 últims dies cotitzats: 180

B) Després es comprova que la quantitat així obtinguda està compresa entre les quanties màxima i mínima; altrament, s'apliquen aquestes últimes.

Les quanties màxima i mínima consisteixen en un determinat percentatge sobre l'IPREM mensual, incrementat en una sisena part (art. 270.3 LGSS). Aquest percentatge depèn de l'existència o no de fills a càrrec. S'entén que existeixen *fills a càrrec*, si aquests conviuen amb el beneficiari i són menors de 26 anys o presenten una discapacitat igual o superior al 33%, sempre que no obtinguen rendes iguals o superiors a l'SMI. És més, no és necessària convivència si el beneficiari declara que té obligació de prestar aliments o manté econòmicament el fill (art. 4.3 RD 625/1985).

Quantia màxima:

175% IPREM (mensual + 1/6) si no hi ha fills a càrrec
200% IPREM (mensual + 1/6) amb 1 fill a càrrec
225% IPREM (mensual + 1/6) amb més d'1 fill a càrrec

Quantia mínima:

80% IPREM (mensual + 1/6) sense fills a càrrec
107% IPREM (mensual + 1/6) amb fills a càrrec

No obstant això, si durant els 180 últims dies cotitzats anteriors a la situació legal de desocupació (o, si s'escau, en el moment en què va cessar l'obligació de cotitzar) s'haguera treballat a temps parcial, en tal cas, en produir-se la situació de desocupació *per pèrdua d'ocupació a temps parcial o a temps complet*, es reduiran les quanties màximes i mínimes de la prestació en els termes que s'indiquen després.

4. COTITZACIÓ DURANT LA PERCEPCIÓ DE LA PRESTACIÓ

Cal diferenciar entre dues situacions:

A) Si es tracta de desocupació total per cessament definitiu (art. 273.1 LGSS):

La cotització a la Seguretat Social no comprèn les quotes corresponents a desocupació, contingències professionals (AT i EP), FOGASA ni FP (art. 274.3 LGSS); es cotitza únicament per contingències comunes. I a aquests efectes:

a) El SEPE assumeix l'aportació empresarial per contingències comunes. L'esmentada aportació s'obté aplicant el tipus vigent (23,60%) sobre una base de cotització equivalent a la mitjana de les bases dels últims sis mesos d'ocupació cotitzada per contingències comunes, anteriors a la situació legal de desocupació o al moment en què va cessar l'obligació legal de cotitzar (art. 70.1 RD 2064/1995).

b) El treballador assumeix íntegrament la seua aportació per contingències comunes, que se li descompta de la prestació, encara que aquesta es perceba en les seues quanties màxima o mínima. Aquesta aportació s'obté aplicant el tipus vigent (4,7%) sobre la base de cotització abans apuntada.

B) Si es tracta de desocupació total temporal o desocupació parcial:

a) Pels dies o hores que es treballen, es cotitza segons les regles generals ateses les quantitats percebudes pel treballador. L'empresari cotitza per tots els conceptes i descompta al treballador les seues aportacions.

b) Pels dies o hores que es perceba prestació per desocupació, l'empresari continua cotitzant per tots els conceptes i el SEPE descompta al treballador les seues aportacions en abonar-li la prestació.

III. NIVELL ASSISTENCIAL

1. REQUISITS GENÈRICS

Amb abast general, per a accedir a la protecció del nivell assistencial, cal:

A) Estar inscrit com a demandant d'ocupació en el Servei Públic d'Ocupació competent (amb abast general, el servei de la CCAA), durant el termini d'espera d'un mes, sense rebutjar oferta d'ocupació adequada i sense negar-se a participar en accions destinades a la millora de l'ocupabilitat (art. 274.1 LGSS), excepte si es tracta del subsidi comunament anomenat *contributiu* —del que es tracta més endavant—, que no requereix el mes d'espera. I mantenir, en tots els casos, la inscripció com a demandant d'ocupació i subscriure el compromís d'activitat en sol·licitar el subsidi (arts. 275.1, 266.e i 268 LGSS).

B) No disposar, per un mateix, de rendes de qualsevol naturalesa superiors, en còmput anual, al 75% de l'SMI, exclosa la part proporcional de gratificacions extraordinàries. Encara que, tractant-se del subsidi comunament denominat de "prejubilació" —al qual s'al·ludeix

després—, a més d'atendre les rendes individuals, es computen les de la unitat familiar per a comprovar si s'arriba al 75% SMI/mes (art. 275.2).

Es consideren rendes o ingressos computables (arts. 275.4 LGSS i 7.1 RD 625/1985):

- a) qualssevol béns, drets o rendiments derivats del treball, del cabal mobiliari o immobiliari i de l'activitat econòmica;
- b) les plusvàlues o els guanys patrimonials o els rendiments que puguen imputar-se al patrimoni per béns no computats, aplicant al seu valor el 100% del tipus d'interès legal dels diners (avui el 3%), però exclouent sempre l'habitatge habitual;
- c) els ingressos de naturalesa prestacional, exclouent les assignacions de Seguretat Social per fills a càrrec, així com les quotes per a finançar un possible conveni especial. Tampoc es computarà la indemnització legal que, en cada cas, es derive de l'extinció del contracte de treball.

2. REQUISITS ESPECÍFICS I DURADA DELS SUBSIDIS

Una vegada s'acrediten els requisits abans enumerats, depenent d'altres circumstàncies dels beneficiaris (la seua edat, l'existència o no de responsabilitats familiars, la durada de la prestació per desocupació consumida, etc.), es pot determinar el tipus concret de subsidi al qual es té dret, açò és, a un subsidi de menor o major durada.

Més concretament, la durada dels diferents subsidis és:

- A) Treballadors aturats que esgoten la prestació per desocupació del nivell contributiu, amb independència de la seua durada, si tenen *responsabilitats familiars*: subsidi per desocupació de 6 mesos de durada, prorrogable fins a 18 mesos, llevat que es pugui prorrogar per més temps (arts. 274.1.a i 277.1.a LGSS).

Als anteriors efectes, es considera que existeixen *responsabilitats familiars* quan el sol·licitant visca amb cònjuge i fills menors de 26 anys o majors d'aquesta edat discapacitats, o menors acollits, si els ingressos dels membres de la unitat familiar així constituïda, no excedeix del 75% de l'SMI vigent, excloses les gratificacions extraordinàries, i sense que es pugui al·legar com a responsabilitat el cònjuge o els citats fills o acollits quan aquests subjectes individualment considerats perceben ingressos superiors al 75% SMI, sense pagues extres (art. 275.3 LGSS).

Segons l'edat i la prestació per desocupació consumida, la durada serà:

- a) Quan es tracte de menors de 45 anys, que hagen esgotat prestació per desocupació d'almenys 180 dies: subsidi per desocupació prorrogable fins a 24 mesos.
- b) Quan es tracte de majors de 45 anys:
 - ✓ Que hagen esgotat prestació per desocupació d'almenys 120 dies: subsidi per desocupació prorrogable fins a 24 mesos.
 - ✓ Que hagen esgotat prestació per desocupació d'almenys 180 dies: subsidi per desocupació prorrogable fins a 30 mesos.

B) Treballadors aturats que esgoten una prestació per desocupació del nivell contributiu, si són majors de 45 anys sense responsabilitats familiars: subsidi per desocupació de 6 mesos de durada, improrrogables (arts. 274.1.b i 277.1.b LGSS).

C) Emigrants retornats de països no pertanyents a l'Espai Econòmic Europeu o amb els quals no s'haja subscrit conveni sobre protecció per desocupació, que no puguem accedir a prestació del nivell contributiu, i acrediten haver treballat com a mínim 12 mesos en els últims sis anys en aquests països des de la seua última eixida d'Espanya: subsidi per desocupació de 6 mesos de durada, prorrogable fins a 18 mesos (arts. 274.1.c. i 277.1 LGSS).

D) Aturats que, com a conseqüència d'una revisió per millora de la seua incapacitat permanent en els graus de total, absoluta o gran invalidesa, hagen estat declarats plenament capaços o amb una incapacitat permanent parcial: subsidi per desocupació de 6 mesos de durada, prorrogables fins a 18 mesos (arts. 274.1.c. i 277.1 LGSS).

E) Alliberats de presó, sense dret a prestació contributiva per desocupació, així com alliberats d'un centre d'internament de menors amb almenys 16 anys, o reclusos que s'hagen sotmès a un tractament de deshabitació a la drogodependència i hagen remès així la pena, sempre que, en tots els casos, la privació de llibertat o el tractament hagen durat més de 6 mesos: subsidi per desocupació de 6 mesos de durada, prorrogables fins a 18 mesos (arts. 274.2. i 277.1 LGSS).

Això no obstant, quan la condemna siga per la comissió de certs delictes, per a poder accedir al subsidi és imprescindible que, a més dels requisits abans assenyalats, els alliberats de presó acrediten, mitjançant l'oportuna certificació de l'Administració penitenciària, els següents extrems:

a) Si la condemna haguera estat per *Delictes referents a organitzacions i grups terroristes i delictes de terrorisme del Capítol VII del Títol XXII del Llibre II del Codi Penal (CP)*, així com per *Delictes comesos en el si d'una organització o grup criminal* (lletres a i b, apartat 2, art.36 CP), en tals casos, cal que a més de la *satisfacció de la responsabilitat civil amb les seues rendes i patrimoni presents i futurs, mostren signes inequívocs d'haver abandonat les finalitats i els mitjans terroristes i hagen col·laborat activament amb les autoritats*, com a circumstàncies que poden acreditar-se mitjançant una *declaració expressa de repudi de les seues activitats delictives i d'abandonament de la violència i una petició expressa de perdó a les víctimes del seu delicte*, així com *pels informes tècnics que acrediten que el pres està realment desvinculat de l'organització terrorista i de l'entorn i activitats d'associacions i col·lectius il·legals que l'envolten i la seua col·laboració amb les autoritats* (apartat 6, art. 72 Llei 1/1979, 26 de setembre, General Penitenciària).

b) Si la condemna haguera estat per agressions sexuals a menors de 16 anys (art. 183 CP) o per abusos sexuals (Capítol V, Títol VIII, Llibre II, CP) quan la víctima igualment fóra menor de 16 anys, en tals casos, cal que acrediten mitjançant certificació de l'Administració penitenciària que *han satisfet la responsabilitat civil derivada del delicte, considerant a aquests efectes la conducta efectivament observada amb vista a reparar el dany i indemnitzar els perjudicis materials i morals, i que han formulat una petició expressa de perdó a les víctimes del seu delicte*.

F) Treballadors que estan en situació legal de desocupació i no poden accedir a les prestacions de nivell contributiu per no acreditar la necessària cotització (360 dies en 6

anys). En aquest cas, no cal reunir el mes d'espera com a demandant d'ocupació i la durada del subsidi, comunament anomenat "contributiu", és (arts. 274.3 i 277.2 LGSS):

a) Si tenen *responsabilitats familiars* (en els termes que s'han assenyalat abans) i han cotitzat un mínim de 3 mesos:

- ✓ 3 mesos cotitzats: subsidi de 3 mesos de durada.
- ✓ 4 mesos cotitzats: subsidi de 4 mesos de durada.
- ✓ 5 mesos cotitzats: subsidi de 5 mesos de durada.
- ✓ 6 o més mesos cotitzats: subsidi de 21 mesos de durada.

b) Si no tenen *responsabilitats familiars* i han cotitzat almenys 6 mesos: subsidi de 6 mesos de durada.

G) Treballadors aturats majors de 55 anys que es troben en qualsevol de les situacions anteriors; hagen cotitzat per desocupació almenys 6 anys al llarg de la seua vida laboral; reunisquen tots els requisits, excepte l'edat, per a accedir a qualsevol pensió contributiva de jubilació; i, a més de no tenir rendes per si mateix superiors al 75% de l'SMI/mes, quan tinguen cònjuge i/o fills menors de 26 anys, o majors incapacitats o menors acollits, la suma de les rendes de tots els integrants de la unitat familiar així constituïda, inclòs el sol·licitant, dividida pel nombre de membres que la componen, no superen el 75% de l'SMI, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries.* Es tracta del subsidi comunament anomenat de "prejubilació", la durada del qual es pot estendre *com a màxim, fins que el treballador arribe a l'edat que li permeta accedir a la pensió contributiva de jubilació, en qualsevol de les seues modalitats* (arts. 274.4 i 277.3 LGSS).

* Transitòriament, aquest requisit relatiu a la mancança de rendes en el conjunt familiar no afecta els titulars del dret als subsidis, el naixement dels quals s'haja iniciat abans de l'entrada en vigor del RDL 5/2013, 15 de març (DT única RDL 5/2013).

H) Treballadors que tinguen la condició de fixos discontinus, així com treballadors a temps parcial fixos periòdics: durant els períodes d'interrupció de l'activitat, poden causar els subsidis anteriors, amb excepció del subsidi de "prejubilació". No obstant això, la durada dels subsidis que sí que poden causar és equivalent al nombre de mesos cotitzats en l'any anterior a la sol·licitud (art. 277.4 LGSS).

En qualsevol cas, l'apartat 5 de l'art. 277 LGSS assenyala que el Govern, previ informe al Consell General del SEPE *pot modificar la durada del subsidi per desocupació en funció del nivell de desocupació i les possibilitats del règim financer*.

Ara bé, el dret als diferents subsidis naix, amb abast general, a partir de l'endemà del dia en què es compleix el mes d'espera, llevat que es tracte del subsidi "contributiu" perquè aquest naixerà a partir de l'endemà de la situació legal de desocupació. Això no obstant, la durada dels subsidis és la que anteriorment s'ha apuntat sempre que aquests se sol·liciten en el termini dels 15 dies següents al del naixement del dret i se subscriba el corresponent *compromís d'activitat* (art. 276.1 LGSS).

En canvi, si el subsidi se sol·licita fora de termini, llavors els seus efectes són des de l'endemà a la sol·licitud, i se'n redueix la durada en tants dies com passen entre la data en què s'hauria generat, en cas d'haver sol·licitat el subsidi dins del termini i en la forma escaient, i la data en què efectivament se sol·licite (últim paràgraf, art. 276.1 LGSS).

Els requisits per a accedir als subsidis han d'acreditar-se en el moment de sol·licitar les pròrrogues i durant tota la percepció d'aquests. El termini per a sol·licitar les pròrrogues s'estén des de l'endemà del dia en què s'esgote cada període semestral i els 15 dies següents al pagament de l'última mensualitat. De tal manera que si se sol·liciten fora de termini, els seus efectes són des de la sol·licitud, i es perden els dies anteriors a aquesta (art. 276.2 LGSS). Això no obstant, tractant-se del subsidi per a majors de 55 anys, la documentació a efectes de mantenir la protecció es presenta en el terme de 15 dies a comptar des que es facen 12 mesos des del naixement o les pròrrogues anuals del subsidi. Si no es presenta en aquest termini, s'interromp la percepció del subsidi, que sols es comença a gaudir des que es presente la documentació, i es perden tants dies com hagen passat (276.3 LGSS).

Quan el treballador deixi de reunir els requisits de manca de rendes o, si s'escau, d'existència de responsabilitats familiars, en el moment de sol·licitar les pròrrogues del subsidi, només pot obtenir de nou la protecció o els subsidis quan es torne a trobar en alguna de les situacions que generen el seu dret, llevat que, dins del termini d'un any, acredite la manca de rendes o les responsabilitats familiars, perquè, en tal supòsit, el treballador pot obtenir el subsidi que li corresponga a partir de l'endemà del dia de la sol·licitud sense reducció de la durada (art. 275.5 LGSS).

3. QUANTIA DEL SUBSIDI

La quantia del subsidi per desocupació equival al 80% de l'índex públic de rendes a efectes múltiples (IPREM) mensual, sense inclusió de la part proporcional de pagues extraordinàries. Encara que quan es tracte de *desocupació per pèrdua d'un treball a temps parcial*, aquesta quantia es percebrà en proporció a les hores prèviament treballades en els supòsits previstos en els apartats 1a, 1b, 3 i 4 de l'article 274 (art. 278.1 1.LGSS).

Això no obstant, s'autoritza el Govern per a modificar, previ informe al Consell General del SEPE *la quantia del subsidi per desocupació en funció del nivell de desocupació i les possibilitats del règim financer*.

4. COTITZACIÓ DURANT EL SUBSIDI

Amb abast general, durant la percepció del subsidi per desocupació el SEPE no ingressa cotitzacions de Seguretat Social. Això no obstant, quan es tracte del subsidi de "prejubilació" o per majors de 55 anys: el SEPE ingressa la cotització corresponent a la contingència de jubilació. A aquests efectes es pren com a base de cotització el 100% de la base mínima vigent en cada moment (art. 280.1 LGSS).

IV. REGLES COMUNES

1. GESTIÓ

1.1. Entitat responsable

Correspon al SEPE (o a l'ISM, en cas de treballadors del règim especial del mar) el reconeixement, la suspensió, l'extinció i la reobertura de les prestacions per desocupació, tant en el nivell contributiu com en l'assistencial (art. 294.1 LGSS). I encara que en els casos de desocupació parcial la normativa preveu que les empreses col·laboraran assumint el pagament delegat de la prestació (art. 294.2 LGSS, art. 26.4 i 5 RD 625/1985 i art. 16.1.d O 25 novembre 1966), en la pràctica ja fa temps que s'ha deixat d'aplicar aquesta previsió.

Així mateix, al SEPE se li atribueix la competència per a controlar el compliment del que s'estableix en el títol III de la LGSS i comprovar les situacions de frau que es puguen cometre; es reserva la possibilitat de *suspendre l'abonament de les prestacions per desocupació quan s'aprecien indicis suficients de frau en el curs de les investigacions realitzades pels òrgans competents en matèria de lluita contra el frau* (art. 297 LGSS).

1.2. Tramitació

A) Sol·licitud:

A efectes del reconeixement de prestacions o subsidis, els treballadors han de presentar davant la corresponent Oficina del SEPE la sol·licitud mitjançant model normalitzat, acompanyada de la corresponent documentació.*

*S'ha d'aportar: la inscripció com a demandant d'ocupació; el model oficial de Compromís d'Activitat; si s'escau, document acreditatiu de la situació legal de desocupació i certificat o certificats d'empresa en les quals haja treballat en els últims 6 mesos; els documents d'identificació i afiliació; la declaració de càrregues familiars i rendes, en model normalitzat, a l'efecte del màxim i mínim de la prestació per desocupació o del reconeixement dels subsidis; i l'imprès de domiciliació en compte de la prestació (art. 21.5 RD 625/1985).

A més, segons s'ha indicat abans, a efectes de la pròrroga dels subsidis, cada vegada que s'hagen gaudit 6 mesos de subsidi, els beneficiaris, en cas de tenir-hi dret, han de sol·licitar la pròrroga, aportant la documentació que acredite que mantenen els requisits d'accés. No obstant això, quan es tracte del subsidi de "prejubilació" per a majors de 55 anys, els beneficiaris han de presentar una declaració de les seues rendes cada 12 mesos des del naixement del dret, a més de la resta de documentació. Aquesta declaració ha de presentar-se en el termini dels 15 dies següents a aquell en el qual es complisca el període assenyalat. La seua falta d'aportació implica la interrupció del subsidi i de la cotització, i la seua presentació fora de termini suposa la represa des de la data d'aportació de la declaració (art. 276 LGSS i art. 10 RD 625/1985).

B) Resolució:

L'entitat gestora resol l'expedient de sol·licitud de prestacions, concedint-les o denegant-les (art. 296 LGSS). La denegació de la prestació o el subsidi, ha de comunicar-se a l'interessat, indicant els motius en els quals es basa la denegació. Si, per contra, es concedeixen, la resolució es remet al domicili del sol·licitant, indicant, entre altres dades, el període de durada de la prestació o subsidi reconegut, si s'escau, la base reguladora de la prestació, l'entitat bancària pagadora i la data del pagament. Evidentment, si el treballador no estiguera d'acord amb la resolució, pot interposar reclamació prèvia en contra d'aquesta, i si la reclamació fóra desestimada expressament o per silenci en transcórrer 45 dies sense resposta, pot presentar demanda davant el Jutjat Social en el termini de 30 dies (art. 71 Llei 36/2011, 10 d'octubre, reguladora de la Jurisdicció Social).

C) Pagament:

El pagament de la prestació o subsidi es fa per mensualitats vençudes de trenta dies, mitjançant l'entitat financera triada pel treballador (art. 26.1 i 2 RD 625/1985).

Això no obstant, quan s'establisca així en algun programa de foment de l'ocupació, el SEPE pot abonar per una sola vegada la quantia de la prestació de nivell contributiu a la qual tinga dret el treballador i estiga pendent de percebre (art. 296.3 LGSS). De fet, d'aquesta manera s'ha establert mitjançant dos programes que permeten capitalitzar tot o part de la prestació contributiva:

a) El *Programa de foment d'ocupació en economia social i ocupació autònoma* (art. 34 Llei 20/2007, 11 de juliol, de l'Estatut del Treball Autònom, així com l'art. 10 Llei 5/2011, 29 de març, d'Economia Social, tots dos segons la redacció donada per Llei 31/2015, 9 de setembre, per la qual es modifica i actualitza la normativa en matèria d'autoocupació i s'adopten mesures de foment i promoció del treball autònom i l'Economia Social, així com, en el que no se li opose RD 1044/1985, 19 de juny).

Aquest programa permet que s'abone la quantia de la prestació per desocupació als qui pretenguin constituir-se com a treballadors autònoms, o realitzar una aportació al capital social d'una entitat mercantil de nova constitució o constituïda en un termini màxim de 12 mesos anteriors a l'aportació, quan vagen a desenvolupar una activitat professional o laboral per a aquesta, o als que vagen a incorporar-se com a socis treballadors o de treball en cooperatives o en societats laborals.

En tot cas, quan no siga necessari invertir el 100% de la prestació capitalitzada, o quan així ho desitgen els beneficiaris, la quantia de la prestació per desocupació no consumida es destina a subvencionar el pagament de les corresponents quotes de Seguretat Social del treballador.

b) L'abonament acumulat i de manera anticipada de la prestació contributiva per desocupació a treballadors estrangers no comunitaris que retornen voluntàriament als seus països d'origen (RD Llei 4/2008, 19 de setembre, així com RD 1800/2008, 3 de novembre).

Mitjançant aquest programa el SEPE abona anticipadament i en dues vegades la quantia de la prestació per desocupació pendent de percebre (primer el 40% i després el 60% restant) als treballadors estrangers no comunitaris, ni de països que formen part de l'Espai Econòmic Europeu i de Suïssa, que retornen voluntàriament als seus països d'origen, si concorren dues circumstàncies:

- que, llevat d'excepcions, s'haja subscrit un conveni bilateral o multilateral en matèria de Seguretat Social amb els seus països d'origen;
- i que el beneficiari estranger es compromet a retornar al seu país d'origen, en el termini de 30 dies naturals des del primer pagament, i a no retornar a Espanya per a fer una activitat lucrativa o professional per compte propi o d'altri en el termini de 3 anys des de la mateixa data.

2. OBLIGACIONS DELS BENEFICIARIS

Són obligacions dels sol·licitants i beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació les següents (art. 299 LGSS):

- a) Cotitzar per l'aportació corresponent a la contingència de desocupació.
- b) Proporcionar la documentació i la informació que reglamentàriament es determinen a efectes del reconeixement, suspensió, extinció o represa de les prestacions, així com *comunicar als Serveis Públics d'Ocupació autonòmics i al Servei Públic d'Ocupació Estatal, el domicili i, si s'escau, el canvi del domicili, facilitat a efectes de notificacions, en el moment en què aquest es produïska.*
- c) Participar en els treballs de col·laboració social, programes d'ocupació, o en accions de promoció, formació o reconversió professionals, que determinen els serveis públics d'ocupació o les agències de col·locació, quan desenvolupen activitats en l'àmbit de col·laboració amb aquells, i acceptar la col·locació adequada que li siga oferida pels serveis públics d'ocupació o per aquestes agències.
- d) Renovar la demanda d'ocupació en la forma i les dates determinades en el document de renovació de la demanda, així com comparèixer, quan hagen estat prèviament requerits, davant el SEPE, els serveis públics d'ocupació autonòmics o les agències de col·locació quan desenvolupen activitats en l'àmbit de col·laboració amb aquells.
- e) Sol·licitar la baixa en les prestacions per desocupació quan es donen situacions de suspensió o extinció del dret o es deixen de reunir els requisits exigits per a la seua percepció, en el moment en què concórreguen aquestes situacions. Si bé quan la causa de la suspensió siga la realització de treballs incompatibles amb la prestació o el subsidi, *tal circumstància ha de comunicar-se amb caràcter previ al començament de la prestació de serveis* (art. 28.2 RD 625/1985).
- f) Reintegrar les prestacions indegudament percebudes.
- g) Retornar als serveis públics d'ocupació, o, si s'escau, a les agències de col·locació quan desenvolupen activitats en l'àmbit de col·laboració amb aquells, en el termini de 5 dies, el corresponent justificant d'haver comparegut en el lloc i data indicats per a cobrir les ofertes d'ocupació facilitades per aquests.
- h) Cercar activament ocupació, participar en accions de millora de l'ocupabilitat que determinen els serveis públics d'ocupació competents dins, si s'escau, d'un itinerari d'inserció, així com acreditar davant el SEPE i davant els serveis públics d'ocupació autonòmics *quan siguen requerits..., les actuacions que han efectuat dirigides a la recerca activa d'ocupació, la seua reinserció laboral o a la millora de la seua ocupabilitat.* És

més, aquesta acreditació no solament s'ha d'efectuar en la forma en què els esmentats organismes determinen, sinó que la seua absència té la consideració d'incompliment del compromís d'activitat.

i) Inscriure's com a demandants d'ocupació i mantenir aquesta inscripció, així com subscriure i complir les exigències del *compromís d'activitat*. La subscripció d'aquest compromís obliga a participar en les polítiques actives d'ocupació que es determinen en l'itinerari d'inserció, encara que la participació en les accions de millora de l'ocupabilitat que s'hi fixen és voluntària per als beneficiaris de prestacions contributives durant els 30 primers dies de percepció (art. 41 Text refós Llei d'Ocupació).

I, segons abans s'ha anticipat, per compromís d'activitat s'entén aquell en què el sol·licitant o beneficiari de prestacions es compromet a: *cercar activament ocupació, acceptar una col·locació adequada i participar en accions específiques de motivació, informació, orientació, formació, reconversió o inserció professional per a incrementar la seua ocupabilitat, així com complir les restants obligacions* (art. 300 LGSS).

Mentre que per *col·locació adequada* es considera (art. 301 LGSS): *la seua professió habitual o qualsevol altra que s'ajuste a les seues aptituds físiques i la professió demanada pel treballador i també aquella que es corresponga a les seues aptituds formatives* i, en tot cas, *la coincident amb l'última activitat exercida sempre que la seua durada haja estat igual o superior a tres mesos*. No obstant això, transcorregut un any com a preceptor de protecció per desocupació, es pot entendre com a *col·locació adequada* altres professions que, segons el parer del servei públic d'ocupació competent, puguen ser exercides pel treballador, sempre que:

- ✓ Estiguen en la localitat de residència habitual o en una altra localitat en un radi inferior a 30 km, llevat que s'acredite que el temps necessari per al desplaçament d'anada i tornada supera el 25% de la jornada diària o que el cost del desplaçament resulta superior al 20% del salari.
- ✓ I comporten un salari no inferior a l'SMI una vegada descomptats les despeses del desplaçament.

A més, a efectes de considerar una col·locació com a adequada, han de tenir-se en compte diverses circumstàncies:

- Relacionades amb el lloc de treball oferit, com ara: la durada del treball (indefinida o temporal); la jornada de treball (a temps complet o parcial); el salari (ha de reportar un salari equivalent a l'aplicable al lloc de treball, amb independència de la quantia de la prestació a la qual es tinga dret).
- Derivades de les circumstàncies professionals i personals de l'aturat, com ara: la conciliació de la vida familiar i laboral; o l'itinerari d'inserció fixat.
- O, en fi, provinents de l'existència de mitjans de transport per al desplaçament o de les característiques dels mercats locals d'ocupació.

En tot cas, els serveis públics d'ocupació competents han de verificar:

1) que els beneficiaris es mantenen inscrits com a demandants d'ocupació, comunicant —fins i tot per mitjans electrònics— l'incompliment d'aquesta obligació al SEPE, als oportuns efectes sancionadors;

- 2) que es compleixen les obligacions derivades del compromís d'activitat, comunicant, si s'escau, al SEPE la sanció imposada perquè aquest l'execute.

3. SUSPENSÍO DE LA PROTECCIÓ

Tant el dret a la prestació per desocupació i a la correlativa cotització, com el dret als diferents subsidis es poden suspendre en els supòsits legalment previstos (arts. 271.1 LGSS i 279.2 LGSS). Si bé tals supòsits admeten ser agrupats segons si procedeixen de la imposició d'una sanció o de l'adopció d'una mesura cautelar, o si, diversament, responen a altres causes, ja que les conseqüències per a uns supòsits o altres són netament diferents.

3.1. La suspensió com sanció o mesura cautelar

Amb abast general, quan es cometen faltes tipificades com a lleus o greus per al text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS) s'imposarà una sanció consistent en la suspensió de la percepció de les prestacions o subsidis, amb interrupció, si s'escau, del pagament de les cotitzacions. En aquests supòsits, la suspensió suposa que de la durada de la protecció reconeguda es resta el període de suspensió que s'haja determinat. A més, el SEPE procedirà d'ofici a la represa de la prestació o subsidi, sempre que no es consideren ja consumits i que el treballador figure inscrit com a demandant d'ocupació, ja que, en cas de no trobar-se inscrit *la represa de la prestació requerirà la seua prèvia compareixença davant l'Entitat Gestora acreditant aquesta inscripció*. Més concretament, d'acord amb l'art. 47 LISOS:

a) Si la infracció comesa fóra "lleu"*: la suspensió serà d'1 mes, llevat que es cometeren noves infraccions lleus en un termini inferior a 365 dies, perquè en tals casos la suspensió serà:

- ✓ 2a infracció: 3 mesos;
- ✓ 3a infracció: 6 mesos;
- ✓ i 4a infracció: extinció.

*Es consideren faltes lleus (art. 24.3 LISOS):

- No comparèixer davant els serveis públics d'ocupació o les agències de col·locació quan desenvolupen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells o no renovar la demanda d'ocupació en la forma i les dates que es determine en el document de demanda d'ocupació, excepte causa justificada.
- No retornar a l'oficina del servei públic d'ocupació, o si s'escau, a les agències de col·locació, en el termini de 5 dies, el corresponent justificant d'haver comparegut en el lloc i la data indicats per a cobrir les ofertes d'ocupació facilitades per aquelles.
- No facilitar, al SEPE i als serveis públics d'ocupació autonòmics, la informació necessària per a garantir la recepció de notificacions i comunicacions. Les citacions o comunicacions efectuades per mitjans electrònics *s'entendran vàlides, a efectes de notificació, sempre que els sol·licitants o beneficiaris de les prestacions per desocupació hagen expressat prèviament el seu consentiment*.
- No complir el requisit d'estar inscrit com a demandant d'ocupació, excepte causa justificada.
- No complir les exigències del compromís d'activitat, excepte causa justificada, sempre que la conducta no estiga tipificada com infracció greu.

b) Si la infracció comesa fóra "greu":* en aquest cas, la suspensió serà:

- ✓ 1a infracció: 3 mesos;
- ✓ 2a infracció: 6 mesos;
- ✓ 3a infracció: extinció.

* Es consideren faltes greus (art. 25.3 i 4 LISOS): rebutjar una oferta d'ocupació adequada i negar-se a participar en treballs de col·laboració social o en programes d'ocupació, inclosos els d'inserció professional, o en accions de promoció, formació o reconversió professional, excepte causa justificada, oferits pels serveis públics d'ocupació, o tanmateix en les accions d'orientació i informació professional de les agències de col·locació quan desenvolupen activitats en l'àmbit de la col·laboració amb aquells.

Ara bé, es considera falta greu mereixedora directament de l'*extinció* de les prestacions o subsidis, el fet de no comunicar la baixa bé quan es donen situacions de suspensió o extinció del dret, o bé quan es deixen de reunir els requisits per a la percepció, llevat que es tracte de la falta d'inscripció com a demandant d'ocupació que es tipifica com a infracció lleu.

D'altra banda, el SEPE pot suspendre l'abonament de les prestacions o subsidis, no ja com a sanció per la comissió d'una falta lleu o greu, sinó com una mesura preventiva o cautelar. En efecte, pot determinar-se aquesta suspensió (art. 269.3 LGSS):

- a) Quan els beneficiaris no presenten *en els terminis establits, els documents que els siguen requerits, sempre que aquests puguin afectar la conservació del dret a les prestacions* i fins que compareguen acreditant que compleixen els requisits.
- b) Quan els beneficiaris no figuren inscrits com a demandants d'ocupació en el servei públic d'ocupació; en reprenen el dret *a partir de la data de la nova inscripció prèvia compareixença davant l'entitat gestora acreditant aquesta inscripció*, llevat que concórreguen causes per a mantenir la suspensió o procedir a l'extinció.
- c) Quan *s'aprecien indicis suficients de frau en el curs de les investigacions realitzades pels òrgans competents en matèria de lluita contra el frau* (art. 297 LGSS).

3.2. Altres causes de suspensió

Es contemplen altres causes de suspensió del dret a les prestacions o subsidis que no comporten la represa d'ofici, sinó que aquesta requereix la prèvia sol·licitud de l'interessat. A més, la represa comporta el pagament de la prestació o subsidi per tot el període restant, sense cap reducció per al beneficiari (art. 271 i 279 LGSS).

Amb la sol·licitud de la represa es considera reactivat el compromís d'activitat. I aquesta s'ha de formular, prèvia inscripció com a demandant d'ocupació, en el termini de 15 dies des que finalitze la causa que va motivar la suspensió, acreditant que aquesta ha finalitzat i que concorre una nova situació legal de desocupació o que es manté el requisit de manca de rendes o existència de responsabilitats familiars. En cas de presentar-se la sol·licitud transcorregut aquest termini, es perden tants dies de prestació o subsidi com els

existents entre la data de represa del dret, en cas d'haver-la sol·licitada dins del termini i en la manera escaient, i la data en què es formule la sol·licitud.

Més concretament, s'arreglen com a causes de suspensió de la protecció:

A) El compliment de condemna que implique privació de llibertat. I açò llevat que es tinguen càrregues familiars i no es dispose d'una renda familiar que, en còmput mensual, siga superior a l'SMI, exclosa la part proporcional de pagues extraordinàries.

B) La realització d'un treball:

a) Si el treball és per compte d'altri, és procedent la suspensió si aquest és de durada inferior a 12 mesos.

b) Si el treball és per compte propi, és procedent la suspensió si aquest és de durada inferior a 60 mesos i es causa alta en el RETA o en el Règim Especial dels Treballadors del Mar.

Tant a efectes de la suspensió com, si s'escau, de l'extinció del dret a prestació per desocupació o subsidi, *es considera treball tota activitat que genere o pugua generar retribució o ingressos econòmics..., que siga incompatible amb la prestació o amb el subsidi per desocupació* (art. 6 bis RD 626/1985). A més, quan la causa de la suspensió siga la realització de treballs incompatibles amb el dret a la protecció *tal circumstància ha de comunicar-se amb caràcter previ al començament de la prestació de serveis* (art. 28.2 RD 625/1985).

C) Durant la tramitació dels recursos plantejats contra sentències que declaren l'acomiadament nul o improcedent amb dret a readmissió, mentre el treballador continue prestant serveis o no els preste per causa no imputable a ell (art. 278 i ss. Llei 36/2011).

D) La represa de la convivència amb l'agressor, tractant-se d'una víctima de violència de gènere que haja accedit a la protecció per desocupació per suspensió de la seua relació laboral.

E) El trasllat de residència a l'estranger, sempre que es donen les següents circumstàncies:

a) Que el beneficiari declare que la finalitat del trasllat és la recerca o realització de treball, perfeccionament professional o cooperació internacional.

b) Que la durada del trasllat siga per un període continuat inferior a 12 mesos.

c) Que l'eixida a l'estranger siga prèviament comunicada i estiga autoritzada pel SEPE.

F) L'estada en l'estranger per un període, continuat o no, de fins a 90 dies com a màxim durant cada any natural, sempre que l'eixida a l'estranger estiga prèviament comunicada i autoritzada per l'entitat gestora.

No obstant això, les previsions contingudes en les lletres E i F es veuran desplaçades quan resulte d'aplicació la normativa comunitària. I, més concretament, segons aquesta: quan s'haja estat a *disposició dels serveis d'ocupació de l'Estat membre competent durant almenys quatre setmanes des de l'inici de... (la) situació de desocupació* —llevat que s'autoritze l'eixida abans d'aquest termini— i sempre que el perceptor de

prestacions per desocupació es registre *com a demandant d'ocupació en els serveis d'ocupació de l'Estat membre al qual s'haja traslladt*, sotmetent-se al procediment de control organitzat en aquest i complint amb els requisits establits en la *legislació de l'esmentat Estat membre*, en tal cas, el beneficiari *conservarà el dret* a percebre les prestacions *durant un període de tres mesos a partir de la data en què haja deixat d'estar a disposició dels serveis d'ocupació de l'Estat membre de procedència*; es pot prorrogar aquest període... fins a un màxim de sis mesos (art. 64.1 Reglament (CE) núm. 883/2004, 29 d'abril, del Parlament Europeu i del Consell, sobre coordinació dels sistemes de Seguretat Social i art. 55 Reglament (CE) núm. 987/2009, 16 de setembre, del Parlament Europeu i del Consell, pel qual s'adopten normes per a l'aplicació del primer).

A més, en cap cas no té la consideració d'estada ni de trasllat de residència l'eixida a l'estranger per temps no superior a 15 dies naturals per una sola vegada cada any, sense perjudici del compliment de les obligacions dels sol·licitants i beneficiaris de prestacions i subsidis per desocupació.

G) En deixar de reunir, per temps inferior a 12 mesos, alguns dels requisits establits per a generar subsidis per desocupació. A saber: perquè s'obtenen rendes superiors al 75% SMI, sense la part proporcional de pagues extraordinàries, o perquè es deixen de tenir temporalment responsabilitats familiars.

4. EXTINCIÓ DE LA PROTECCIÓ

El dret a la prestació o subsidi per desocupació i, si s'escau, la correlativa cotització, s'extingeix tant per la comissió d'algunes infraccions com per altres causes (art. 272 i 279 LGSS).

4.1. Per imposició d'una sanció

S'imposa com a sanció l'extinció del dret a la prestació o subsidi per desocupació quan es realitzen els següents comportaments (art. 47 LLISOS):

- ✓ 4a reincidència en faltes lleus,
- ✓ 3a reincidència en faltes greus,
- ✓ la infracció greu consistent a no comunicar la baixa quan es donen situacions de suspensió o extinció del dret, o es deixen de reunir els requisits per a la seua percepció,
- ✓ infraccions "molt greus"*

* Es consideren faltes molt greus (art. 26 LISOS):

- Actuar fraudulentament per a obtenir prestacions indegudes o superiors a les corresponents.
- La connivència amb l'empresari per a obtenir prestacions indegudes.
- Compatibilitzar el gaudi de la prestació amb el treball per compte propi o d'altri, excepte els diferents supòsits en què es preveu la compatibilitat.
- La no aplicació, o la desviació en l'aplicació, de les ajudes de foment de l'ocupació percebudes pels treballadors.

4.2. Per altres causes

També és procedent l'extinció de la protecció per les següents causes:

A) Quan s'esgoti el període de durada de la prestació o subsidi.

B) Quan es facen treballs:

a) Si són per compte d'altri, i amb excepció dels supòsits en què es preveu la compatibilitat: sempre que la seua durada siga igual o superior a 12 mesos. I això sense perjudici del DRET D'OPCIÓ.

D'acord amb l'esmentat dret, quan la prestació s'haja extingit perquè es fa treball per compte d'altri de durada igual o superior a 12 mesos, i es reconega una nova prestació per desocupació sense haver esgotat la prestació anterior, llavors el treballador pot optar, per escrit i en el termini de 10 dies des del reconeixement de la prestació, entre: reobrir el dret inicial pel període que li restava (i, si s'escau, segons les bases, percentatge i màxims que li corresponien) o percebre la prestació generada per les noves cotitzacions efectuades. Si el treballador opta per la prestació anterior, les cotitzacions que van generar la nova prestació per la qual no ha optat, no es poden computar per al reconeixement d'un dret posterior de nivell contributiu o assistencial.

b) Si són treballs per compte propi, i amb excepció dels supòsits en què es preveu la compatibilitat: quan la durada dels treballs siga de 60 o més mesos, i comporten l'alta en el RETA o en el Règim Especial dels Treballadors del Mar.

C) Quan s'arribe a l'edat ordinària de jubilació, llevat que no es tinga dret a pensió, o perquè es passa a ser beneficiari d'una pensió d'incapacitat permanent en els graus de total, absoluta o gran invalidesa; es pot optar en casos d'incapacitat permanent total, entre aquesta o la protecció per desocupació.

D) Quan es faça un trasllat de residència o una estada a l'estranger, llevat que es tracte de supòsits en els quals siga procedent la suspensió del dret.

E) Quan el beneficiari renunciï voluntàriament.

F) Si el beneficiari mor.

G) Quan, per temps superior a 12 mesos, deixen de reunir-se els requisits de renda o de responsabilitats familiars per a gaudir de subsidis per desocupació. En aquests casos, només es pot sol·licitar el dret a un subsidi si tornen a reunir-se els requisits per a poder causar-lo.

5. COMPATIBILITATS I INCOMPATIBILITATS

5.1. Amb el treball o altres activitats

A) La percepció de la prestació o subsidi per desocupació són incompatibles amb (art. 282 LGSS i art. 15 RD 625/1985):

a) El treball retribuït per compte d'altri a temps complet o amb situacions assimilades, que suposen la inclusió en qualsevol règim del Sistema de la Seguretat Social encara que no estiga

previst cotitzar per la contingència de desocupació, excepte quan estiga establida la compatibilitat per determinats col·lectius en algun programa de foment de l'ocupació (art. 282.1 i 3 LGSS).

b) El treball per compte propi, amb independència del nombre d'hores que es dediquen a l'activitat i dels resultats econòmics obtinguts, encara que la seua realització no implique la inclusió obligatòria en algun dels règims de Seguretat Social, llevat que estiga establida la compatibilitat per a determinats col·lectius en algun programa de foment de l'ocupació (art. 282.1 i 4 LGSS). A efectes d'aquesta última incompatibilitat es matisa que, en cas de no ser possible *determinar el nombre de dies als quals s'estén l'activitat desenvolupada per compte propi sense obligació d'alta i baixa en el règim corresponent de la Seguretat Social*, en tal cas, *s'estarà als declarats i acreditats documentalment pel treballador*, però si aquest no els pot acreditar *s'estarà al que resulte de dividir les percepcions íntegres derivades de l'activitat entre la quantia de la base màxima de cotització al RETA* (art. 6 bis RD 626/1985).

c) Activitats d'investigació o cooperació retribuïdes, que suposen dedicació exclusiva.

d) L'exercici per elecció o designació de càrrecs públics o sindicals o alts càrrecs de l'Administració, retribuïts, que suposen dedicació exclusiva.

e) L'activació de la reserva retribuïda (RD 1691/2003, que aprova el Reglament d'accés i règim dels reservistes voluntaris de les Forces Armades), així com amb qualsevol altra situació que implique el dret a percepcions econòmiques de caràcter públic per a substituir les retribucions deixades de percebre pel cessament en l'activitat, mantenint un vincle administratiu o laboral.

B) La percepció de la prestació o subsidi per desocupació seran compatibles amb (art. 282 i art. 15 RD 625/1985):

a) El treball retribuït per compte d'altri a temps parcial. En tals casos, s'han d'observar aquestes regles:

- ✓ Quan un treballador estiga cobrant prestació o subsidi per desocupació a conseqüència de la pèrdua d'un treball a temps complet o parcial, si després obté un nou contracte a temps parcial: se li deduirà de la quantia de la prestació o subsidi la part proporcional al temps treballat (art. 282.1 LGSS i art. 15.2 RD 625/1985).
- ✓ Quan un treballador faça un treball a temps complet i un altre a temps parcial: si perd el treball a temps parcial, no pot percebre prestació o subsidi per desocupació; i si perd el treball a temps complet, percep prestació o subsidi per desocupació, deduïnt-ne de la quantia corresponent la part proporcional al temps treballat (art.15.3 RD 625/1985).
- ✓ Quan el treballador faça dos treballs a temps parcial, si en perd un: la quantia de la prestació es calcula partint d'una *base reguladora que és la mitjana de les bases per la qual s'haja cotitzat per aquesta contingència en ambdós treballs durant els 180 dies*, aplicant els corresponents màxim i mínim en atenció a l'IPREM *en funció de les hores treballades en ambdós treballs*, i després, de la

quantia així obtinguda, es dedueix la part proporcional al treball a temps parcial que es mantinga (art. 282.1 LGSS).

b) Les beques i ajudes rebudes per a assistir a accions de formació ocupacional o per a fer pràctiques en entitats públiques o privades que formen part dels plans d'estudi i es donen en el marc de col·laboració entre aquestes entitats i el centre docent. I això excepte quan els participants s'hagen d'incloure en el Règim General com a assimilats a treballadors per compte d'altri i cotitzen igual que durant un contracte per a la formació i l'aprenentatge, però sense cobertura per desocupació.

c) La realització de treballs de col·laboració social, principalment quan l'entitat gestora demane la seua realització als beneficiaris (art. 299.f LGSS).

d) L'exercici per elecció o designació de càrrecs públics o sindicals retribuïts que suposen dedicació parcial.

e) El treball per compte d'altri a temps complet de determinats col·lectius amb major dificultat d'inserció en el mercat de treball quan així es determine en algun programa de foment de l'ocupació (arts. 282.4 LGSS). De fet, així s'ha previst per a:

- ✓ Treballadors majors de 52 anys i perceptors de qualsevol tipus de subsidi assistencial, que siguen contractats a temps complet i de manera indefinida o temporal, almenys durant 3 mesos. En tals casos, els beneficiaris perceben el 50% del subsidi (durant tota la vigència del contracte, però amb el límit màxim del doble del període pendent de percebre del subsidi), i l'empresari els abona la diferència fins a completar el salari; aquest és responsable de totes les cotitzacions que li corresponguen per raó del salari i del subsidi (DT 5a Llei 45/2002).
- ✓ Beneficiaris de prestacions o subsidis per desocupació que siguen contractats per a substituir a treballadors que estiguen participant en accions de formació finançades per qualsevol de les Administracions Públiques. En aquest cas, la realització del treball resulta obligatòria per als beneficiaris de prestacions o subsidis per desocupació que, durant la vigència dels contractes, percebran el 50% de la prestació o subsidi (amb el límit màxim del doble del període pendent de percebre de la prestació o del subsidi), abonant l'empresari la diferència fins a aconseguir el salari i sent responsable de totes les cotitzacions de la Seguretat Social (DT 6a Llei 45/2002).
- ✓ Beneficiaris de prestacions per desocupació que ja hagen consumit 3 mesos de prestació i siguen contractats mitjançant el contracte de suport a emprenedors. En tals supòsits, els treballadors poden compatibilitzar el salari de la nova ocupació amb el 25% de la quantia de la prestació pendent de percebre. La percepció de la prestació no comporta cotitzacions per part del SEPE ni el compliment de les obligacions derivades del compromís d'activitat per al treballador (art. 4.4.b Llei 3/2012).
- ✓ Beneficiaris del programa d'Activació per l'Ocupació (PAE). En aquest supòsit el treball per compte d'altri, a temps complet o parcial i de durada indefinida o temporal, es pot compatibilitzar fins a un màxim de 5 mesos amb l'ajuda econòmica del programa, sempre que el contracte es realitze en empreses o entitats que no formen part del sector públic. Durant la compatibilitat, l'empresari abonarà el salari descomptant l'ajuda econòmica. Si bé, a efectes de calcular les indemnitzacions per extinció del contracte o les bases de cotització, es pren com a salari el que legalment o convencionalment corresponga al treballador (art. 8.1.b RD Llei 16/2014).

f) El treball per compte propi, quan així estiga establert en *algun programa de foment a l'ocupació destinada a col·lectius amb major dificultat d'inserció en el mercat de treball* (art. 282.4). I així s'ha previst per a beneficiaris de prestacions per desocupació per cessament total definitiu del nivell contributiu que inicien una activitat per compte propi —inclòs si contracten a treballadors per compte d'altri—, permetent que els esmentats beneficiaris —i llevat

d'algunes restriccions— compatibilitzen l'activitat per compte propi amb la prestació per desocupació durant un màxim de 270 dies. En tals supòsits, el SEPE no cotitza i el perceptor queda eximit de les obligacions derivades del compromís d'activitat (art. 33 Llei 20/2017, segons redacció introduïda per Llei 31/2015).

5.2. Amb altres prestacions

Les prestacions o subsidis per desocupació són incompatibles amb l'obtenció de pensions o prestacions de caràcter econòmic de la Seguretat Social, tant de nivell contributiu com de nivell assistencial, llevat que es tracte de pensions o prestacions que hagen estat compatibles amb el treball que va originar la prestació o subsidi per desocupació. Així ocorre, per exemple, amb les prestacions de viduïtat, orfanat, incapacitat permanent en els graus de parcial o total, jubilació parcial o flexible i prestacions familiars de la Seguretat Social (art. 282.2 LGSS i art. 15 RD 625/1985).

I, més en particular, es destinen algunes previsions específiques per al supòsit en què la situació de desocupació conflueix, segons ja es va avançar en un altre tema, amb:

A) Situacions d'IT:

a) Treballador que percep IT derivada de contingències comunes i veu extingit el seu contracte de treball (art. 283.1 LGSS):

- ✓ Continuarà en IT fins a l'alta mèdica, però percebent la prestació en quantia igual a la prevista per a la prestació per desocupació: 70% els primers 180 dies i 50% des del dia 181 en avant, aplicats sobre la base reguladora de la prestació per desocupació i amb els límits fixats per a la quantia d'aquesta última.
- ✓ Si, en extingir-se l'IT, s'obri la protecció per desocupació, llavors de la durada de la prestació contributiva de desocupació que poguera correspondre al treballador es deduirà el temps consumit en situació d'IT des de l'extinció del seu contracte de treball.
- ✓ El SEPE ingressarà les quotes empresarials per contingències comunes que s'haurien meritat en cas de continuar cobrant prestació per desocupació, assumint també l'aportació del treballador íntegrament, pel període que es puga entendre consumit. I açò fins i tot si el treballador no obre desocupació i passa directament a causar prestacions per incapacitat permanent, jubilació o mort i supervivència.

b) Treballador que percep IT derivada de contingències professionals i veu extingit el seu contracte de treball (art. 283.1 LGSS):

- ✓ Continuarà percebent la prestació d'IT, en quantia igual a la que tinguera reconeguda, fins que finalitze aquesta situació.
- ✓ Si, després d'una alta mèdica, reuneix els requisits necessaris, passarà a percebre bé la corresponent prestació per desocupació, sense que es descompte el temps que haja estat en IT després de l'extinció del contracte, o bé el subsidi per desocupació.

c) Treballador que percep prestació per desocupació i inicia una IT (art. 283.2 LGSS): passa a cobrar IT en quantia igual a la prestació per desocupació, però si continua en situació d'IT més enllà del període reconegut per a la prestació per desocupació, llavors contiuina cobrant l'IT

però en quantia equivalent al 80% de l'IPREM. Això no obstant, si l'IT causada fóra una recaiguda d'un procés anterior iniciat durant la vigència del contracte, en tal cas, igualment passa a cobrar l'IT en quantia igual a la prestació per desocupació, però si aquesta situació continua més enllà del temps reconegut per a la prestació per desocupació, llavors la prestació que havia percebut en concepte d'IT no es redueix i continua percebent-la en quantia igual a la de la prestació per desocupació.

En ambdós casos, la durada de la prestació per desocupació no s'amplia pel fet d'obrir una IT. I, mentre no s'esgoti la prestació per desocupació en aquesta situació d'IT, el SEPE assumeix la cotització corresponent a l'empresa.

B) Situacions de maternitat o paternitat:

a) Treballador beneficiari de prestacions de maternitat o paternitat que veu extingit el seu contracte de treball (art. 284.1 LGSS): continua percebent prestació de maternitat o paternitat en la seua quantia. Si, en extingir-se la prestació per maternitat o paternitat, obri la protecció per desocupació, llavors percep aquesta última íntegrament, sense descomptar-ne el període de maternitat o paternitat.

b) Treballador que percep prestació per desocupació i inicia un procés de maternitat o paternitat: suspèn la percepció de la prestació per desocupació i passarà a gaudir de les prestacions de maternitat o paternitat en la seua pròpia quantia. Després reobrirà la prestació per desocupació sense que de la seua durada es descompte el període de maternitat o paternitat (art. 284.2 LGSS).

A més, *el període per maternitat o paternitat que subsisteix a la data d'extinció del contracte de treball, o que s'inicia durant la percepció de la prestació per desocupació, serà considerat com a període de cotització efectiva als efectes de les corresponents prestacions de la Seguretat Social per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat* (art. 165.6 LGSS).

C) Compliment de l'edat de jubilació (art. 285 LGSS): quan el treballador estiga percebent el subsidi de *prejubilació* o de major de 55 anys i arribe a l'edat que li permeta accedir a la pensió contributiva de jubilació, en qualsevol de les seues modalitats, en tal cas, els efectes econòmics d'aquesta última pensió es retrotrauran a la data d'efectes de l'extinció del subsidi per complir aquesta edat sempre que la sol·licitud de la jubilació es presente en el termini dels tres mesos següents a la resolució ferma d'extinció del subsidi. En un altre cas, la pensió té una retroactivitat màxima de tres mesos des de la sol·licitud.

V. PECULIARITATS PER RAÓ DEL CONTRACTE LABORAL

1. TREBALLADORS AMB CONTRACTE A TEMPS PARCIAL

1.1. *Còmput del període de cotització*

A diferència del que es preveu per a la resta de prestacions, a efectes d'accedir a la protecció per desocupació o a efectes de determinar la seua durada, *cada dia treballat es*

computarà com un dia cotitzat, qualsevol que haja estat la durada de la jornada (art. 3.4 RD 625/1985). Regla aplicable als treballadors amb contracte a temps parcial horitzontal —que treballen menys hores tots els dies laborables—, però també als qui treballen mitjançant contracte a temps parcial vertical —menys dies de treball a la setmana, mes o any—. Això no obstant, tractant-se del contracte a temps parcial vertical, en STJUE de 9 de novembre de 2017, que resol procediment prejudicial en Assumpte C-98/15, s’ha entès que la solució legal espanyola de no computar els dies no treballats suposa una discriminació perquè *redueix... el període de pagament de la prestació per desocupació, quan està acreditat que la majoria de treballadors a temps parcial vertical són dones que resulten perjudicades per tal normativa*.

En tot cas, si en produir-se la situació legal de desocupació es mantenen *un o diversos contractes a temps parcial, llavors es tindran en compte exclusivament, únicament als efectes de complir el requisit d'accés a la prestació, els períodes de cotització en els treballs en els quals s'haja perdut l'ocupació, de forma temporal o definitiva, o s'haja vist reduïda la jornada ordinària de treball* (art. 266.b LGSS).

1.2. *Quantia de la prestació contributiva*

A) Càlcul de la base reguladora

La determinació de la base reguladora segueix la regla general, però quan es fan dos treballs a temps parcial i se’n perd un, *la base reguladora de la prestació per desocupació serà la mitjana de les bases per les quals s'haja cotitzat per aquesta contingència en ambdós treballs durant els 180 dies anteriors a la situació legal de desocupació* (art. 270.4 LGSS).

B) Quanties màxima i mínima de la prestació

Quan la situació de desocupació es produeix *per pèrdua d'ocupació a temps parcial o a temps complet*, les quanties màxima i mínima previstes per a la prestació per desocupació es redueixen, d’acord amb l’IPREM *calculat en funció de la mitjana de les hores treballades durant el període dels últims 180 dies..., ponderant-ne la mitjana en relació amb els dies en cada ocupació a temps parcial o complet durant aquest període* (art. 270.3 LGSS). Si bé, segons ja s’ha dit abans, quan es fan dos treballs a temps parcial i se’n perd un, en tal cas, les *quanties màxima i mínima* de la prestació es determinaran d’acord amb l’IPREM en funció de les hores treballades en ambdós treballs, encara que després de la *quantia de la prestació o subsidi* així calculada es deduirà *la part proporcional al temps treballat* (art. 282.1 LGSS).

1.3. *Quantia del subsidi*

La quantia de quasi tots els subsidis del nivell assistencial que s’ocasionen després de la pèrdua d’un treball a temps parcial —excepte si es tracta dels subsidis prevists per als discapacitats que recuperen la seua capacitat, emigrants o alliberats de presó—, equivaldrà al 80% de l’IPREM mensual, però calculat en *proporció a les hores prèviament treballades* (art. 278.1 LGSS).

2. TREBALLADORS AMB CONTRACTE DE FIXOS DISCONTINUS

2.1. Situació legal de desocupació

Els treballadors amb contracte de fixos discontinus o amb contracte a temps parcial de treball fix i periòdic, poden accedir a la protecció per desocupació cada vegada que es produeix el cessament de l'activitat de la campanya o temporada (art. 267.1.d LGSS i art. 1.5 RD 625/1985).

2.2. Nivell assistencial

Els treballadors fixos discontinus, mentre mantenen el seu vincle laboral, coneixen algunes restriccions en la protecció del nivell assistencial, que s'han considerat no discriminatòries (S TC 53/2004, 15 d'abril). Més concretament:

- a) No poden accedir al subsidi de "prejubilació" o per a majors de 55 anys.
- b) La durada de la majoria dels subsidis que poden causar no pot superar el nombre de mesos cotitzats en l'any anterior a la sol·licitud (art. 277.4 LGSS).

Ara bé, enfront de les anteriors restriccions, tenen els següents avantatges:

a) Si en causar dret al subsidi assistencial són menors de 55 anys i acrediten un període cotitzat de 180 o més dies, llavors el SEPE ingressa les cotitzacions corresponents a la jubilació durant 60 dies, prenent com a base de cotització la mínima vigent (art. 280.2.a i 3 LGSS).

b) Si en causar dret al subsidi assistencial són majors de 55 anys, el SEPE cotitza per la contingència de jubilació durant tota la percepció del subsidi, prenent com a base de cotització la mínima vigent (art. 280.2.b i 3 LGSS).

3. TREBALLADORS AMB CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENTATGE

Amb abast general, l'acció protectora de la Seguretat Social dels treballadors amb contracte per a la formació i l'aprenentatge *comprèn totes les contingències, situacions a protegir i prestacions d'aquella, inclosa la desocupació* (art. 249.1 LGSS).

Això no obstant, quan aquest contracte de treball se subscriu amb participants en programes d'escoles taller, cases d'ofici i tallers d'ocupació, llavors els treballadors ni cotitzaran ni quedaran protegits per la contingència de desocupació (art. 249.2 LGSS i DA 1a.2 RD 1529/2012, 8 de novembre).

VI. RENDA ACTIVA D'INSERCIÓ

Per RD 1369/2006, de 24 de novembre, es regula el programa de renda activa d'inserció per a aturats amb especials necessitats econòmiques i dificultat per a trobar ocupació (RAI). I encara que des d'aquesta norma s'efectuen diverses remissions al règim jurídic previst per als perceptors de prestacions o subsidis per desocupació, també s'introdueixen certes regles

peculiaris al fil de les baixes temporals o definitives del programa (art. 9 RD 1368/2006), o a propòsit de la compatibilitat o incompatibilitat amb el treball (art. 10 RD 1368/2006).

Per a poder accedir a la RAI, amb abast general, han de reunir-se les següents condicions (art. 2.1 RD 1369/2006):

- a) Ser major de 45 anys.
- b) Figurar inscrit com a demandant d'ocupació de forma ininterrompuda almenys durant 12 mesos. A tals efectes, la demanda d'ocupació es considera interrompuda si es treballa *un període acumulat de 90 o més dies en els 365 anteriors a la data de sol·licitud d'incorporació al programa.*
- c) Haver extingit la prestació per desocupació de nivell contributiu i/o el subsidi per desocupació de nivell assistencial, excepte quan l'extinció s'haguera produït per imposició d'una sanció.
- d) No disposar de rendes superiors al 75% SMI, exclosa la part proporcional de pagues extraordinàries. En aquest còmput també s'han de tenir en consideració les rendes del cònjuge, fills menors de 26 anys o incapacitats o menors acollits.

A part dels anteriors beneficiaris, també poden accedir a la RAI els aturats menors de 65 anys que es troben en alguna d'aquestes situacions particulars (art. 2.2 RD 1369/2006):

- a) Que tinguin reconeguda una discapacitat en grau igual o superior al 33%. En aquest cas han de reunir els requisits generals però no cal ser major de 45 anys.
- b) Que siguin emigrants que hagen retornat de l'estranger en els 12 mesos anteriors a la sol·licitud, si han treballat fora almenys 6 mesos. En aquest supòsit han de reunir els requisits generals, però no cal que figuren inscrits com a demandants d'ocupació durant 12 mesos.
- c) Que acrediten la condició de víctima de violència de gènere. També en aquest cas han de reunir els requisits generals, però sense necessitat de ser major de 45 anys o de figurar com a demandant d'ocupació durant 12 mesos.

En totes les situacions cal subscriure i complir el compromís d'activitat (art. 3 RD 1369/2006) i fer almenys tres cerques actives d'ocupació en els termes fixats per al Programa d'Activació per a l'Ocupació (PAE).

A més, no poden ser beneficiaris:

- ✓ Les persones que hagen gaudit de la RAI en els 365 dies naturals anteriors a la data de la sol·licitud, llevat que es tracte de persones que acrediten un grau de minusvalidesa igual o superior al 33% o la condició de víctima de violència de gènere.
- ✓ Les persones que hagen accedit tres vegades a la RAI, encara que no hagen gaudit de la seua durada màxima (art. 2.4 RD 1369/2006).

Els beneficiaris de la RAI perceben una quantitat equivalent al 80% IPREM mensual vigent a cada moment, amb una durada màxima d'11 mesos (arts. 4 i 5 RD 1369/2006, respectivament). A més el programa comprèn accions d'inserció laboral que contemplen el desenvolupament d'un itinerari personalitzat individualitzat amb assignació d'un assessor d'ocupació.

TEMA 4: PENSIÓ DE JUBILACIÓ

I. INTRODUCCIÓ

Tradicionalment la pensió de jubilació en la seua modalitat contributiva s'ha definit com una prestació econòmica que naix amb vocació vitalícia i que pretén substituir les rendes salarials deixades de percebre pels treballadors que aconsegueixen una determinada edat i que, per aquesta circumstància, cessen o han cessat en el treball. Ara bé, a hores d'ara, aquesta seria la pensió de jubilació ORDINÀRIA que té caràcter d'única dins del Règim General (art. 204 LGSS), si bé, quan l'edat del cessament total en el treball s'anticipa, es parla de jubilació ANTICIPADA.

Això no obstant, avui el cessament en el treball pot no ser total. En efecte, es preveuen els supòsits següents:

A) Pensió de jubilació parcial: amb l'edat legal o sense per a accedir a la jubilació ordinària. En tal cas, es redueix la jornada que s'estiga fent, pactant amb l'empresa un contracte a temps parcial. En cas de ser anticipada, s'exigeix la simultània subscripció d'un contracte de relleu amb un altre treballador.

B) Pensió de jubilació flexible: el pensionista comença a treballar a temps parcial i demana una reducció de la seua pensió en proporció al nou contracte a temps parcial que formalitza.

C) Pensió de jubilació reduïda al 50%: les persones que ja poden obrir la pensió amb el màxim percentatge per a determinar la seua quantia, si continuen treballant per compte d'altri, tant a temps parcial com a temps complet, poden compatibilitzar la pensió reduïda al 50% amb aquest treball. Es tracta d'una possibilitat introduïda per RD-Llei 5/2013.

D) Pensió de jubilació íntegra al 100%: sols per a treballadors del RETA que ja poden jubilar-se amb el percentatge màxim, però continuen treballant pel seu compte, contractant almenys un treballador per compte d'altri (possibilitat introduïda per Llei 6/2017).

II. REQUISITS DE LA JUBILACIÓ ORDINÀRIA

1. DES D'UNA SITUACIÓ D'ALTA O ASSIMILADA A LA D'ALTA

De conformitat amb l'art. 205.1 LGSS, les persones incloses al Règim General poden accedir a la pensió de jubilació, en la seua modalitat contributiva, si:

A) Compleixen el requisit general de l'art. 165. 1 LGSS: estar afiliat i en alta o situació assimilada a la d'alta. Són supòsits d'assimilació a l'alta els previstos, entre altres, en l'art. 166 LGSS i art. 1.2. O 18 gener 1967 (l'excedència forçosa perquè s'ocupa un càrrec públic, l'excedència per cura de fills o altres familiars, el trasllat a centres de treball radicats fora del territori nacional, la subscripció de l'oportú conveni especial amb la Seguretat Social, la situació de percepció de la prestació o subsidi per desocupació, però també l'atur involuntari que es mantinga després d'haver esgotat la protecció per desocupació, quan el treballador tinga cinquanta-cinc anys o més d'edat).

B) Tenen cobert un període mínim de cotització de 15 anys (carència genèrica), dels quals, almenys 2, han d'estar compresos dins dels 15 anys anteriors al moment de causar la pensió, o, si s'escau, a la data en què va cessar l'obligació de cotitzar (carència específica).

A l'hora de determinar el període cotitzat per a accedir a les pensions, així com per a determinar-ne la quantia *els termes assenyalats... en anys, semestres, trimestres o mesos, han de ser objecte d'adequació a dies mitjançant les corresponents equivalències* (art. 48 LGSS).

I, més concretament, a efectes de jubilació, cada any equival a 365 dies i cada mes a 30,41666 dies (art. 1.2 RD 1716/2012, 28 de desembre, de desenvolupament de les disposicions establides per la Llei 27/2011, 1 d'agost). A més, a efectes del còmput dels anys i mesos de cotització es prenen anys i mesos complets, sense que s'equiparen a un any o a un mes les fraccions d'aquests. En cap cas no es tenen en compte els anomenats "dies quota" per la part proporcional a les gratificacions extraordinàries cotitzades (Llei 40/2007, de Mesures en matèria de Seguretat Social, i disposició derogatòria única RD-Llei 8/2010, 20 de maig, pel qual es van adoptar mesures extraordinàries per a la reducció del dèficit públic).

Ara bé, juntament amb els dies efectivament cotitzats per l'interessat, es tenen en compte uns altres dies o períodes que fictíciament es consideren com a cotitzats. Aquests són:

a) El període de suspensió amb reserva del lloc de treball previst en l'art. 48.6 ET als efectes de les prestacions de *jubilació, incapacitat permanent, mort o supervivència, maternitat i desocupació* (art. 165.5 LGSS). Es tracta de la suspensió adoptada per la treballadora que abandona el seu lloc de treball per víctima de violència de gènere (art. 45.1.n ET) amb un període que no pot excedir de sis mesos, llevat que el jutge prorrogue la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de divuit mesos (art. 48.6 ET).

b) El període de *maternitat o paternitat que subsistisca a la data d'extinció del contracte de treball, o que s'inicie durant la percepció de la prestació per desocupació... a efectes de les corresponents prestacions de la Seguretat Social per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat* (art. 165.6 LGSS).

c) Els períodes de cotització assimilats per part que es computen a favor de la treballadora d'acord amb el que s'estableix en l'art. 235 LGSS, d'acord amb el qual, als efectes de *les pensions contributives de jubilació i d'incapacitat permanent de qualsevol règim de la Seguretat Social, es computaran..., un total de 112 dies complets de cotització per cada part d'un sol fill i de 14 dies més per cada fill a partir del segon, aquest inclòs, si el part fóra múltiple, excepte si, pel fet de ser treballadora o funcionària en el moment del part, s'ha cotitzat durant la totalitat de les setze setmanes o, si el part fóra múltiple, durant el temps que corresponga.*

d) Els períodes als quals es refereix l'art. 236 LGSS, que no serveixen *per al compliment del període mínim de cotització exigít* ni a efectes de la prestació o subsidi per desocupació. Es tracta del període *d'interrupció de la cotització, derivat de l'extinció de la relació laboral o de la finalització del cobrament de prestacions de desocupació produïdes entre els nou mesos anteriors al naixement, o els tres mesos anteriors a l'adopció o acolliment permanent i la finalització del sisè any posterior a aquesta situació.* Inicialment, l'any 2013, començà a computar-se com a període cotitzat *112 dies per cada fill o menor adoptat o acollit*, però aquest període s'ha anat incrementant cada any. Així, durant l'any 2018 es poden

computar fins a 243 dies. Des de l'any 2019 i següents es computarà el màxim de 270 dies per fill (art. 6 RD 1716/2012, de 28 de desembre).

Ara bé, el benefici no pot ser superior a la interrupció real de la cotització i no pot excedir de *cinc anys*. A més, per cada menor, sols es beneficiarà *un dels progenitors*. *En cas de controvèrsia entre ells s'atorgarà el dret a la mare*.

e) Els períodes als quals es refereix l'art. 237.1 i 2 de la LGSS, a efectes de *jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat* És a dir, els tres anys de període d'excedència que els treballadors, de conformitat amb l'art. 46.3 de l'ET, poden gaudir per *la cura de cada fill o menor acollit, en els supòsits d'acolliment familiar permanent o previ l'adoptiu*, així com el *primer any del període d'excedència*, que es poden gaudir d'acord amb el mateix precepte estatutari per *la cura d'altres familiars, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puguin valdre's per si mateixos, i no facen realitzen una activitat retribuïda* (art. 4 RD 1716/2012, 28 de desembre).

C) Han complit els 67 anys, llevat que acrediten 38 anys i 6 mesos de cotització, ja que amb aquest període cotitzat l'edat necessària és de 65 anys (que era l'edat ordinària per a causar la jubilació fins a 31 de desembre de 2012). No obstant això, han de tenir-se en compte tres matisacions a aquesta exigència:

a) En primer lloc, fins a l'1 de gener de 2019 es manté l'edat de 65 anys (o altres inferiors) per a aquelles persones a les quals se'ls puga aplicar la legislació anterior a 1-1-2013 (disposició final 12.2 Llei 27/2011, segons redacció donada per RD-Llei 5/2013). Més concretament aquesta previsió afecta a:

- ✓ Les persones a les quals se'ls haja extingit la relació laboral abans d'1 d'abril de 2013, sempre que amb posterioritat a aquesta data no tornen a quedar incloses en algun dels règims del Sistema de la Seguretat Social.
- ✓ Les persones amb relació laboral suspesa o extingida per decisions adoptades en expedients de regulació d'ocupació, o per mitjà de convenis col·lectius de qualsevol àmbit, acords col·lectius d'empresa, així com per decisions adoptades en procediments concursals, aprovats, subscrits o declarats amb anterioritat a 1 d'abril de 2013, si l'extinció o suspensió de la relació laboral es produeix amb anterioritat a l'1 de gener de 2019.
- ✓ Les persones que hagen accedit a la pensió de jubilació parcial amb anterioritat a 1 d'abril de 2013, així com les persones incorporades a plans de jubilació parcial recollits en convenis col·lectius de qualsevol àmbit o acords col·lectius d'empresa signats abans d'aquesta data, independentment si l'accés a la jubilació parcial es produeix amb anterioritat o posterioritat a l'1 d'abril de 2013.

b) En segon lloc, l'edat exigida en l'art. 205.1.a LGSS anirà aplicant-se de manera gradual fins que s'arribe a l'any 2027, conforme a la següent escala (disposició transitòria setena LGSS):

ANY	Període cotitzat

2018	36 anys i 6 mesos o més Menys de 36 anys i 6 mesos	65 anys 65 anys i 6 mesos
2019	36 anys i 9 mesos o més Menys de 36 anys i 9 mesos	65 anys 65 anys i 8 mesos
2020	37 o més anys Menys de 37 anys	65 anys 65 anys i 10 mesos
2021	37 anys i 3 mesos o més Menys de 37 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys
2022	37 anys i 6 mesos o més Menys de 37 anys i 6 mesos	65 anys 66 anys i 2 mesos
2023	37 anys i 9 mesos o més Menys de 37 anys i 9 mesos	65 anys 66 anys i 4 mesos
2024	38 o més anys Menys de 38 anys	65 anys 66 anys i 6 mesos
2025	38 anys i 3 mesos o més Menys de 38 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys i 8 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més Menys de 38 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys i 10 mesos
A partir de 2027	38 anys i 6 mesos o més Menys de 38 anys i 6 mesos	65 anys 67 anys

c) I, en tercer lloc, perquè —segons s’indica després— existeixen diversos supòsits en els quals es pot causar la pensió de jubilació des d’una situació d’alta o assimilada amb una edat inferior a l’establida en l’art. 205.1.a posat amb relació a la disposició transitòria setena LGSS.

2. DES D’UNA SITUACIÓ DE NO ALTA NI ASSIMILADA A LA D’ALTA

També poden causar una pensió de jubilació els treballadors que no es troben en el moment del fet causant en alta o situació assimilada a la d’alta, sempre que (apartat 3, art. 205 LGSS):

A) Hagen complert, en tot cas, l’edat ordinària per a jubilar-se (art. 205.1.a i disposició transitòria setena LGSS).

B) Tinguen cobert un període mínim de cotització de 15 anys (carència genèrica), dels quals almenys 2 han d’estar compresos dins dels 15 anys anteriors al moment de causar la pensió (carència específica).

Quan es pretenga causar, a la vegada, pensió de jubilació en el Règim General i en un altre o uns altres règims especials des d’una situació de no alta en algun, cal que les cotitzacions acreditades en cada règim se superposen, almenys, durant 15 anys (segon paràgraf, apartat 3, art. 205 LGSS).

III. SUPÒSITS DE JUBILACIÓ ANTICIPADA

1. JUBILACIÓ ANTICIPADA PER RAÓ DE L'ACTIVITAT

L'edat mínima legal per a jubilar-se es pot reduir per a grups o activitats professionals amb treballs de naturalesa excepcionalment penosa, tòxica, perillosa o insalubre que acusen elevats índexs de morbiditat o mortalitat, sempre que els treballadors afectats acrediten en la respectiva professió o treball el mínim d'activitat que es determine (apartat 1, art. 206 LGSS). Es tracta d'una previsió que, des del passat, s'ha anat regulant reglamentàriament per a:

A) Treballadors per compte d'altri inclosos en l'àmbit de l'Estatut miner (encara que no estiguen compresos en el Règim especial de la mineria del carbó). En aquests casos, l'edat mínima legal es rebaixa en un període equivalent al que resulte d'aplicar el coeficient que corresponga, segons l'escala fixada per annex del RD 2366/1984, 26 de desembre, al període *efectivament treballat* en cadascuna de les categories o especialitats, descomptant-se totes les faltes al treball amb excepció de les baixes mèdiques i les absències retribuïdes.

B) Tripulants tècnics de vol. En aquests casos, l'edat mínima legal es redueix en un període equivalent al que resulte d'aplicar el coeficient que corresponga, segons l'escala fixada en el RD 1559/1986, 28 de juny (el 0,40 per a pilot i segon pilot; i el 0,30 per a mecànic d'aeronau, navegant operador de fotografia aèria, operador de mitjans tecnològics, fotògraf aeri i operador de càmera aèria), al període *efectivament treballat* en cada categoria, descomptant-se totes les faltes al treball amb excepció de les baixes mèdiques i les absències retribuïdes.

C) Treballadors ferroviaris inclosos en grups i activitats professionals de naturalesa especialment perillosa o penosa. En aquests casos, l'edat mínima legal es redueix en un període equivalent al nombre d'anys que resulte d'aplicar el coeficient que corresponga, segons l'escala establida en l'art. 3 del RD 2621/1986, 24 de desembre (0, 15 o 0,10), al període *efectivament treballat* en tals grups i activitats, descomptant-se totes les faltes al treball excepte les baixes mèdiques o les absències retribuïdes.

D) Cantants, ballarins i trapezistes poden causar la pensió de jubilació a partir dels 60 anys, quan hagen treballat en l'especialitat un mínim de 8 anys durant els 21 anys anteriors a la jubilació. Els altres artistes es podran jubilar des dels 60 anys, amb una reducció d'un 8% en el percentatge de la pensió, per cada any que els manque per complir l'edat legal ordinària (art. 11 RD 2621/1986).

E) Matadors de bous, "rejoneadores, novillers", banderillers, picadors i toreros còmics poden causar la pensió de jubilació a partir dels 55 anys, sempre que hagen actuat en un determinat nombre d'espectacles (150 festejos per a matadors de bous, "rejoneadores" i "novillers"; 200 festejos per a banderillers, picadors i torers còmics). Igualment poden jubilar-se a partir dels 60 anys els "puntillers" que hagen actuat en 250 festejos en qualsevol categoria professional, i els mossos de "estoque" i de "rejones" i els seus ajudants, però amb aplicació d'un coeficient reductor d'un 8% per cada any d'anticipació, sempre que acrediten haver actuat en 250 festejos en qualsevol categoria professional (art. 18 RD 2621/1986).

Això no obstant, l'art. 206.1 LGSS indica que a efectes de reduir l'edat per raó de l'activitat *s'establirà reglamentàriament el procediment general que s'ha d'observar per a rebaixar l'edat de jubilació amb realització prèvia d'estudis sobre sinistralitat en el sector, penalitat, perillositat i toxicitat de les condicions del treball, la seua incidència en els processos d'incapacitat laboral que genera en els treballadors i els requeriments físics exigits per al desenvolupament de l'activitat*. A més, es matisa que *l'establiment de coeficients reductors de l'edat de jubilació... comportarà els ajustos necessaris en la cotització per a garantir l'equilibri financer*. Previsió que es desenvolupa pel RD 1698/2011, de 18 de novembre, pel qual es regula el règim jurídic i el procediment general per a establir coeficients reductors i anticipar l'edat de jubilació en el sistema de la Seguretat Social. Si bé quan es va aprovar aquesta norma reglamentària ja s'havia regulat la possibilitat de jubilació anticipada per sinistralitat de l'activitat com un benefici que venia acompanyat d'un increment de la cotització a la Seguretat Social per als següents col·lectius:

A) Bombers al servei de les administracions o organismes públics. La seua edat ordinària de jubilació es redueix en un període equivalent a l'obtingut després d'aplicar un 0,20 per cada any complet treballat, descomptant-se les faltes al treball, excepte les degudes a baixa per IT o per descansos corresponents a maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i la lactància natural, o per permisos retribuïts (RD 383/2008, 14 de març). I si bé s'estableix com a límit a la reducció de l'edat de jubilació els 60 o, si s'escau, 59 anys si s'acrediten 35 anys de cotització efectiva; això no obstant, aquesta previsió es va introduir progressivament partint en els primers anys de límits superiors.

B) Membres del Cos de l'Ertzaintza. En aquest cas, la regulació es troba en la disposició addicional vintena de la LGSS. I, més concretament, es fixa un règim similar al previst per als bombers: reducció de l'edat per un període equivalent al que resulta d'aplicar el coeficient del 0,20 als anys complets efectivament treballats com membres del Cos de l'Ertzaintza, sense que pugui produir-se la jubilació abans dels 60 anys, o els 59 anys en cas d'acreditar-se 35 o més anys d'activitat efectiva i cotització a aquest cos, a canvi d'un augment en la cotització.

2. JUBILACIÓ ANTICIPADA DE PERSONES AMB DISCAPACITAT

L'edat mínima legal per a jubilar-se es pot reduir per a persones amb un grau igual o superior al 65% de discapacitat en els termes que es fixen reglamentàriament, o bé en un grau de discapacitat igual o superior al 45% tractant-se de les discapacitats que es determinen reglamentàriament i en les quals s'evidencia de manera generalitzada i apreciable una reducció de l'esperança de vida d'aquestes persones (apartat 2, art. 206 LGSS). Igualment, en aquests supòsits, l'aplicació dels corresponents coeficients reductors de l'edat de jubilació no permet que l'interessat pugui accedir a la pensió de jubilació amb una edat inferior a la de 52 anys (apartat 3, art. 206 LGSS). Es tracta d'una previsió que s'ha desenvolupat:

a) Inicialment només es va permetre per als treballadors que acreditaren un grau de minusvalidesa igual o superior al 65%, mitjançant certificat de l'IMSERSO o òrgan competent de la corresponent comunitat autònoma (art. 2 RD 1539/2003). En aquests casos, l'edat mínima ordinària es redueix en un període equivalent al que resulte d'aplicar: el coeficient del 0,25% quan es tracte d'una minusvalidesa igual o superior al 65%; i del 0,50% quan també es tracte d'una minusvalidesa igual o superior al 65% però a més s'acredite la necessitat del concurs d'una altra persona per a poder realitzar els actes essencials de la vida (art. 3 RD 1539/2003), al temps efectivament treballat, descomptant-se les faltes al treball, excepte les degudes a baixa mèdica per malaltia o accident, les originades per maternitat, adopció, acolliment o risc durant l'embaràs, i les absències retribuïdes (art. 4 RD 1539/2003).

B) Més tard es va introduir per a les persones afectades d'una discapacitat superior al 45% que presentaren les discapacitats, deficiències o malalties que el RD 1851/2009 enumera (discapacitat intel·lectual, paràlisi cerebral, diferents anomalies genètiques, diversos trastorns i malalties mentals o neurològiques). Per a aquestes persones s'estableix una edat mínima de jubilació de 56 anys, sempre que acreditin que, al llarg de la seua vida laboral, han treballat un temps efectiu equivalent al període mínim de cotització de 15 anys que s'exigeix per a poder accedir a la pensió de jubilació (art. 3 RD 1851/2009, modificat per disposició addicional divuitena Llei 27/2011).

3. JUBILACIÓ ANTICIPADA INVOLUNTÀRIA

Per a poder accedir a la jubilació anticipada derivada del cessament en el treball per causa no imputable a la lliure voluntat del treballador cal (art. 207.1 LGSS):

A) Tenir complida una edat que siga inferior en quatre anys, com a màxim, a l'edat que en cada cas es demane, segons estableix l'art. 205.1.a, així com la disposició transitòria setena LGSS, sense que, a aquests efectes, resulten d'aplicació els coeficients reductors per raó de l'activitat.

B) Trobar-se inscrit en les oficines d'ocupació com a demandants d'ocupació durant un termini d'almenys 6 mesos immediatament anteriors a la data de la sol·licitud de la jubilació.

C) Acreditar un període mínim de cotització efectiva de 33 anys, sense que, a aquests efectes, es tinga en compte la part proporcional per gratificacions extraordinàries. A aquests exclusius efectes, es computa el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'un any.

D) Que el cessament en el treball s'haja produït com a conseqüència d'una situació de reestructuració empresarial que no permeta la continuïtat de la relació laboral. A aquests efectes, les causes d'extinció del contracte de treball que poden donar dret a l'accés d'aquesta modalitat de jubilació anticipada són les següents:

- a) Acomiadament col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb l'art. 51 ET.
- b) Acomiadament objectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, conforme a l'art. 52.c) ET.
- c) Extinció del contracte per resolució judicial, d'acord amb l'art. 64 Llei 22/2003, 9 de juliol, Concursal.
- d) Mort, jubilació o incapacitat de l'empresari individual, sense perjudici del que es disposa en l'art. 44 ET respecte a la possible successió d'empresa, o l'extinció de la personalitat jurídica de l'empresari.
- e) Extinció del contracte de treball motivada per l'existència de força major constatada per l'autoritat laboral segons el que s'estableix en l'art. 51.7 ET.

A més, en els dos primers supòsits, cal que el treballador acredite haver percebut la indemnització corresponent derivada de l'extinció del contracte de treball o haver interposat demanda judicial en reclamació d'aquesta indemnització o haver impugnat la decisió extintiva.

E) La finalització de la relació laboral de la dona treballadora com a conseqüència de ser víctima de la violència de gènere també dóna accés a aquesta modalitat de jubilació anticipada.

En tots els supòsits de jubilació anticipada per cessament no imputable al treballador la quantia de la pensió es veu reduïda amb l'aplicació de determinats coeficients que penalitzen la quantia (que després es veuran).

4. JUBILACIÓ ANTICIPADA VOLUNTÀRIA

També es preveu la jubilació anticipada per voluntat de l'interessat. A aquests efectes cal (art. 208.1 LGSS):

A) Tenir complida una edat que siga inferior en *dos anys*, com a màxim, a l'edat que en cada cas resulte d'aplicació, segons estableix l'art. 205.1.a i la disposició transitòria setena LGSS, sense que a aquests efectes resulten d'aplicació els coeficients reductors.

B) Acreditar un període mínim de cotització efectiva de 35 anys, sense que, a aquests efectes, es tinga en compte la part proporcional per pagues extraordinàries. En canvi, sí que es computa el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'un any.

C) Que l'import de la pensió que s'ha de percebre resulte superior a la quantia de la pensió mínima que correspondria a l'interessat per la seua situació familiar al compliment dels 65 anys. En cas contrari, no es pot accedir a aquesta fórmula de jubilació anticipada.

5. JUBILACIÓ ANTICIPADA A PARTIR DELS 60 ANYS

Es tracta d'una possibilitat transitòria per als que hagen cotitzat a alguna de les mutualitats laborals de treballadors per compte d'altri amb anterioritat a l'1-1-1967* (disposició transitòria 4a LGSS).

*Entre aquestes mutualitats s'inclouen la Mutualitat de Treballadors Espanyols a Gibraltar, la Mutualitat Nacional de Previsió de l'Administració Local i la Caixa d'Assegurances Socials de Guinea. A més gaudeixen d'igual benefici els treballadors ingressats en RENFE, amb anterioritat al 14-7-67, així com els treballadors pertanyents a FEVE, a les Companyies Concessionàries de Ferrocarrils d'ús públic i a l'empresa Ferrocarrils Bascos, SA, ingressats en aquestes empreses amb anterioritat al 19-12-69 (disposició transitòria 2a O. 30 nov. 1987).

En aquest supòsit, i a efectes del coeficient aplicable per a penalitzar l'anticipació, reduint-ne la quantia de la pensió, es diferencia segons si s'accedeix a la jubilació des d'una situació de cessament en el treball de manera involuntària o si se sol·licita la pensió de manera voluntària.

Així mateix poden accedir a aquesta jubilació anticipada els qui, havent estat coberts pel mutualisme laboral, hagen cotitzat en diferents règims del Sistema de Seguretat Social, sempre que calga acudir a la totalització dels períodes cotitzats en cada règim perquè no es reuneix en cap d'aquests els requisits mínims de carència per a jubilar-se, i que reunisquen els requisits fixats en la Llei 47/1998, 23 de desembre (1/4 de la vida laboral en un règim que admet la jubilació anticipada, o, de reunir 30 anys cotitzats, que un mínim de 5 anys siga en aquest règim).

IV. QUANTIA DE LA PENSIÓ DE JUBILACIÓ

La quantia inicial de la pensió de jubilació mensual es calcula aplicant a la corresponent *base reguladora*, un percentatge que varia segons quines siguen les circumstàncies d'edat i cotització de cada beneficiari. I, amb abast general, aquesta quantia mensual —que s'abonarà en 14 pagues—, no pot excedir del límit màxim fixat cada any per al reconeixement de les pensions públiques mitjançant LGPE (art. 57 LGSS). Límit que, per a l'exercici 2018, se situa en la quantia íntegra de 2.573,70 €/mes, en 14 pagues, o 36.031,80 €/any (art. 38 Llei 3/2017, de 27 de juny, de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2017, prorrogats per a 2018).

Així mateix, la quantia inicial pot ajustar-se a la quantia mínima garantida per a les pensions públiques (art. 59 LGSS), amb xifres que varien en atenció a l'edat del pensionista i a si aquest té o no cònjuge a càrrec, mitjançant els *complements a mínims* sempre que:

- 1) No es dispose d'ingressos del capital, del treball personal o d'altres pensions, que superen els límits establits anualment per la LPGE.
- 2) Es tinga la residència a Espanya.
- 3) El complement no supere la quantia fixada per a les pensions no contributives.

Durant l'exercici 2018, la pensió mínima de jubilació se situa en (Annex RD 1079/2017, 29 de desembre, sobre revaloració i complements de pensions de classes passives i sobre revaloració de les pensions del sistema de la Seguretat Social i d'altres prestacions socials públiques per a l'exercici 2018):

	Amb cònjuge a càrrec	Unitat econòmica unipersonal	Amb cònjuge no a càrrec
	€/any	€/any	€/any
Amb 65 anys	11.044,60	8.950,20	8.493,80
Menys de 65 anys	10.353,00	8.372,00	7.914,20
Amb 65 i provinent de gran invalidesa		13.426,00	12.741,40

Ara bé, cal tenir en compte que tractant-se de pensions causades a partir de l'1 de gener de 2016, es pot aplicar l'anomenat *complement per maternitat en les pensions contributives del sistema de la Seguretat Social* (art. 60 LGSS). Més concretament, a les dones que hagen tingut fills biològics o adoptats i siguin beneficiàries en qualsevol règim del Sistema de la Seguretat Social de pensions contributives de jubilació, viduïtat o incapacitat permanent, se'ls reconeix un import equivalent al resultat d'aplicar a la quantia inicial de les referides pensions un percentatge determinat, que depèn del nombre de fills segons la següent escala:

- a) En el cas de 2 fills: 5 per cent.
- b) En el cas de 3 fills: 10 per cent.
- c) En el cas de 4 o més fills: 15 per cent.

En aquests supòsits de complement per maternitat, si la quantia de la pensió inicialment reconeguda fóra superior al límit establert en l'art. 57 LGSS, sense aplicar el complement, la suma de la pensió i del complement no pot superar aquest límit incrementat en un 50% del complement assignat. En canvi, si la quantia de la pensió reconeguda arriba al límit màxim aplicant parcialment el complement, llavors la interessada té dret a percebre el 50% de la part del complement que supose un excés respecte del límit màxim vigent.

A més, en aquells supòsits en què la pensió inicialment causada no arribe a la quantia mínima que fixe la LGPE, es reconeix la pensió mínima de l'art. 59 LGSS i, si s'escau, se li suma el complement per fill, que és el resultat d'aplicar el percentatge que corresponga a la pensió inicialment calculada.

Això no obstant, aquest complement de pensió per maternitat no és d'aplicació en els casos d'accés anticipat a la jubilació per voluntat de la interessada.

En tots els casos, la quantia de la pensió de jubilació contributiva, inclòs, si s'escau, el complement a mínims o els complements per maternitat, és incrementada al començament de cada any en funció de l'índex de revaloració previst en la corresponent LPGE, conforme a la següent expressió matemàtica (art. 58 LGSS):

$$IR_{t+1} = \bar{g}_{i,t+1} - \bar{g}_{p,t+1} - \bar{g}_{s,t+1} + \alpha \left[\frac{I'_{t+1} - G'_{t+1}}{G'_{t+1}} \right]$$

Sent:

IR = Índex de revaloració de pensions expressat en tant per un amb quatre decimals. $t+1$ = Any per al qual es calcula la revaloració.

$\bar{I}_{t,t+1}$ = Mitjana mòbil aritmètica centrada en $t+1$, d'onze valors de la taxa de variació en tant per un dels ingressos del sistema de la Seguretat Social.

$\bar{p}_{t,t+1}$ = Mitjana mòbil aritmètica centrada en $t+1$, d'onze valors de la taxa de variació en tant per un del nombre de pensions contributives del sistema de la Seguretat Social.

$\bar{g}_{t,t+1}$ = Mitjana mòbil aritmètica centrada en $t+1$, d'onze valors de l'efecte substitució expressat en tant per un. L'efecte substitució es defineix com la variació interanual de la pensió mitjana del sistema en un any en absència de revaloració en aquest any.

I = Mitjana mòbil geomètrica centrada en $t+1$ d'onze valors de la quantia dels ingressos del sistema de la Seguretat Social.

G = Mitjana mòbil geomètrica centrada en $t+1$ d'onze valors de la quantia de les despeses del sistema de la Seguretat Social.

α = Paràmetre que pren un valor situat entre 0,25 i 0,33. El valor del paràmetre es revisa cada cinc anys.

En cap cas el resultat obtingut no pot donar lloc a un increment anual de les pensions inferior al 0,25% ni superior a la variació percentual de l'IPC en el període anual anterior a desembre de l'any t , més 0,50%. I, més concretament, per a l'exercici 201 es determina un augment del 0,25 per cent (pròrroga de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2017 i RD 1079/2017, 29 de desembre).

Abans d'introduir aquest mecanisme de revaloració, l'art. 48 LGSS preveia una revaloració automàtica anual en funció de l'IPC previst. No obstant això, aquesta previsió havia resultat temporal i successivament afectada a conseqüència de la situació de crisi econòmica.

I, en fi, si la pensió de jubilació supera la quantia anual legalment establida per quedar sotmesa a tributació conforme a les normes reguladores de l'IRPF, se li aplicarà l'adient retenció (llevat que es tracte de pensions de jubilació que, per l'edat del beneficiari, canvien de denominació procedint de pensions d'IP en els graus d'absoluta i gran invalidesa).

1. BASE REGULADORA:

De conformitat amb el vigent art. 209.1 LGSS la base reguladora es calcula aplicant la següent fórmula:

BR = suma de les bases cotitzades durant els 300 mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant: 350.

En virtut d'aquesta fórmula s'atén a la mitjana del cotitzat en els 25 anys anteriors al mes previ al del fet causant. En canvi, fins a 31 de desembre de 2012, la fórmula de la base reguladora de la pensió de jubilació s'obtenia partint de la

mitjana del cotitzat en els últims 15 anys (sumatori de les bases cotitzades durant els 180 mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant: 210)*.

*Fórmula que es continuarà aplicant als treballadors que es jubilen d'acord amb la legislació anterior fins a l'1 de gener de 2019.

Ara bé, la fórmula de càlcul que estableix l'art. 209.1 LGSS s'aplicarà de manera gradual fins que s'arribe a l'any 2022, segons els següents criteris (apartat 1, disposició transitòria vuitena LGSS):

✓ A partir d'1 de gener de 2018, la base reguladora de la pensió de jubilació serà el resultat de dividir per 294 les bases de cotització durant els 252 mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant.

✓ A partir d'1 de gener de 2019, la base reguladora de la pensió de jubilació serà el resultat de dividir per 308 les bases de cotització durant els 264 mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant.

✓ A partir d'1 de gener de 2020, la base reguladora de la pensió de jubilació serà el resultat de dividir per 322 les bases de cotització durant els 276 mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant.

✓ A partir d'1 de gener de 2021, la base reguladora de la pensió de jubilació serà el resultat de dividir per 336 les bases de cotització durant els 288 mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant.

✓ A partir d'1 de gener de 2022, la base reguladora de la pensió de jubilació es calcularà aplicant, en la seua integritat, segons l'apartat 1 de l'art. 209 LGSS.

Això no obstant, els apartats 2 i 3 de la disposició transitòria vuitena LGSS, preveuen la possibilitat d'utilitzar una fórmula diferent de la fixada en l'apartat 1 de la mateixa disposició si això resulta més favorable per al sol·licitant de la pensió, sempre que es tracte de treballadors que hagen cessat en el treball per causa no imputable a la seua lliure voluntat i, a partir del compliment dels 55 anys, hagen experimentat, almenys durant 24 mesos, una reducció de les bases de cotització respecte a la que acreditaven amb anterioritat a l'extinció de la relació laboral. Donant-se tals circumstàncies, des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2021, la base reguladora podrà ser directament la fixada en l'apartat 1 de l'art. 209 LGSS. Possibilitat que també s'estén als treballadors per compte propi o autònoms quan haja transcorregut un any des de la data en què, si s'escau, s'haja esgotat la seua prestació per cessament d'activitat i tal cessament s'haja produït a partir del compliment dels 55 anys (apartat 4, disposició transitòria vuitena LGSS).

En tot cas, a l'hora de sumar les bases de cotització del beneficiari durant el període que resulte d'aplicació (art. 209.1 i disposició transitòria huitena LGSS) se seguiran aquestes regles:

1 a. Les bases corresponents als 24 mesos anteriors al mes previ al del fet causant es computaran en el seu valor nominal.

2 a. Les restants bases de cotització s'actualitzaran d'acord amb l'evolució que haja experimentat l'índex de preus al consum des del mes al qual aquelles corresponguen i fins al mes immediat anterior a aquell en què comence el període dels 24 mesos a què es refereix la regla d'abans.

3a. Si al llarg del període que s'haja de prendre per a calcular la base reguladora aparegueren mesos durant els quals no haguera existit obligació de cotitzar (llacunes o buits de cotització), en tal cas, les primeres 48 mensualitats s'integraran amb la base mínima de cada moment, i la resta de mensualitats amb el 50% d'aquesta base mínima. I si en algun dels mesos a tenir en compte l'obligació de cotitzar només existira durant una part d'aquest, l'apuntada integració és procedent únicament per a la part del mes en què no haja existit obligació de cotitzar, sempre que la base de cotització corresponent al temps cotitzat en el mes estiga per davall de la quantia de la base mínima mensual, ja que la integració sols pot arribar fins a aquesta última quantia (art. 209.1.2 LGSS)*.

*Fins al 31 de desembre de 2012, tots els mesos a considerar (o, si s'escau, la part d'aquests) en els quals no haguera existit obligació de cotitzar, s'integraven amb la base mínima de cotització mensual existent a cada moment per a treballadors majors de 18 anys. Fórmula que continuarà regint per als qui es jubilen d'acord amb la legislació anterior.

4a. No es poden computar els increments de les bases de cotització produïts en els dos últims anys, que superen l'augment mitjà interanual previst en el conveni col·lectiu aplicable o en el corresponent sector, llevat que tals increments s'originen per compliment de disposicions legals o col·lectives relatives a complements per antiguitat, ascensos de categoria o altres anàlegs (apartats 2, 3 i 4, art. 209 LGS).

5a. En les situacions de pluriocupació (*pluriempleo*), les bases per les quals s'haja cotitzat a les diverses empreses es computen íntegrament, sense que la suma d'aquestes bases pugui excedir del límit màxim de cotització vigent en cada moment (art. 209.5 LGSS).

2. PERCENTATGE APLICABLE

2.1. Supòsit general

D'acord amb el vigent art. 210.1 LGSS, a la corresponent base reguladora s'aplicaran els percentatges següents:

1r. Pels primers 15 anys cotitzats: el 50%.

2n. A partir de l'any setzè, per cada mes addicional de cotització, comprès entre els mesos 1 i 248, s'afegirà el 0,19 per 100, i pels quals depassen el mes 248, s'afegirà el

0,18 per 100, sense que el percentatge aplicable a la base reguladora superes el 100 per 100. Previsió que significa que, amb 37 anys cotitzats, es pot arribar al percentatge del 100%, com a percentatge a aplicar a la base reguladora*.

a 31 de desembre de 2012, de l'art. 163.1 LGSS, desenvolupat per art. 5 RD 1647/1997 es despenia que: per als primers quinze anys corresponia el 50%; percentatge que s'incrementava en un 3% per cada any addicional entre el setzè i vint-i-cinquè, ambdós inclosos; i a partir del vint-i-sisè, el percentatge s'incrementava en un 2% per cada any addicional fins a arribar al 100% amb 35 anys cotitzats, d'acord amb la següent escala, que continuarà per als treballadors que es jubilen segons la legislació d'abans (art. 5 RD 1647/1997):

A quinze anys	50	A setze anys	53
A dèssset anys	56	A divuit anys	59
A dènou anys	62	A vint anys	65
A vint-i-un anys	68	A vint-i-dos anys	71
A vint-i-tres anys	74	A vint-i-quatre anys	77
A vint-i-cinc anys	80	A vint-i-sis anys	82
A vint-i-set anys	84	A vint-i-vuit anys	86
A vint-i-nou anys	88	A trenta anys	90
A trenta-un anys	92	A trenta-dos anys	94
A trenta-tres anys	96	A trenta-quatre anys	98
A trenta-cinc anys o més	100		

Ara bé, novament es preveu una aplicació gradual del que es disposa en l'art. 210.1 LGSS fins a arribar a l'any 2027, en els termes que arreplega la disposició transitòria novena LGSS, segons de la qual: *els percentatges a què es refereix el número 2 de l'apartat 1 de l'article 163 seran substituïts pels següents:*

- ✓ Durant els anys 2013 a 2019: per cada mes addicional de cotització entre els mesos 1 i 163, el 0,21% i pels 83 mesos següents, el 0,19%.
- ✓ Durant els anys 2020 a 2022: per cada mes addicional de cotització entre els mesos 1 i 106, el 0,21% i pels 146 mesos següents, el 0,19%.
- ✓ Durant els anys 2023 a 2026: per cada mes addicional de cotització entre els mesos 1 i 49, el 0,21% i pels 209 mesos següents, el 0,19%.
- ✓ A partir de l'any 2027: per cada mes addicional de cotització entre els mesos 1 i 248, el 0,19% i pels 16 mesos següents, el 0,18%.

I, en tot cas, a partir de l'1 de gener de 2019 a la quantia resultant d'aplicar el percentatge adequat a la base reguladora, *li serà aplicable el factor de sostenibilitat que corresponga a cada moment* (últim paràgraf, apartat 1, art. 210 LGSS). El factor de sostenibilitat és definit per l'art. 211 LGSS com un instrument que, amb caràcter automàtic, permet vincular la quantia de les pensions de jubilació del

sistema de la Seguretat Social a l'evolució de l'esperança de vida dels pensionistes, ajustant les quanties que percebran aquells que es jubilen en similars condicions en moments temporals diferents. Cada 5 anys s'ha de revisar la variació interanual de l'esperança de vida a considerar per a poder calcular el valor del factor de sostenibilitat. I aquest valor s'obté mitjançant la següent fórmula:

$$FS_t = FS_{t-1} * e^{*67}$$

Sent:

FS = Factor de sostenibilitat.

FS₂₀₁₈ = 1

t = Any d'aplicació del factor, que pren valors des de l'any 2019 endavant.

*67 = Valor que es calcula cada cinc anys i que representa la variació interanual, en un període quinquennal, de l'esperança de vida a 67 anys, obtinguda aquesta segons les taules de mortalitat de la població pensionista de jubilació del sistema de la Seguretat Social.

2.2. Suposats de jubilació anticipada

En no poques ocasions, el fet d'accedir a una pensió de jubilació amb una edat inferior a l'ordinària comporta una penalització en la seua quantia final. Es poden diferenciar diferents supòsits de jubilacions anticipades.

A) En els casos d'accés a la jubilació anticipada de manera involuntària (apartat 2, art. 207 LGSS):

La pensió serà objecte de reducció aplicant, per cada trimestre o fracció de trimestre que, en el moment del fet causant, li falte al treballador per complir l'edat legal de jubilació (art. 205.1.a i disposició transitòria setena LGSS), els següents coeficients que depenen del període de cotització acreditat:

- Coeficient de l'1,875% per cada trimestre, si s'acredita un període de cotització inferior a 38 anys i 6 mesos.
- Coeficient de l'1,750% per cada trimestre, si s'acredita un període de cotització igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos.
- Coeficient de l'1,625% per cada trimestre, si s'acredita un període de cotització igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos.
- Coeficient de l'1,500% per cada trimestre, si s'acredita un període de cotització igual o superior a 44 anys i 6 mesos.

B) En els supòsits d'accés anticipat a la jubilació per voluntat de l'interessat (apartat 2, art. 208 LGSS):

La pensió serà objecte de reducció aplicant, per cada trimestre o fracció de trimestre que, en el moment del fet causant, li falte al treballador per complir

l'edat ordinària (art.205.1.a i disposició transitòria setena LGSS), els següents coeficients que depenen del període de cotització acreditat:

- Coeficient del 2% per cada trimestre, si s'acredita un període de cotització inferior a 38 anys i 6 mesos.
- Coeficient de l'1,875% per cada trimestre, si s'acredita un període de cotització igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos.
- Coeficient de l'1,750% per cada trimestre, si s'acredita un període de cotització igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos.
- Coeficient de l'1,625% per cada trimestre, si s'acredita un període de cotització igual o superior a 44 anys i 6 mesos.

Tant a l'efecte de la jubilació anticipada involuntària com a l'efecte de la jubilació anticipada voluntària:

- ✓ Per edat legal de jubilació, es considera la que li haguera correspost al treballador en cas d'haver seguit cotitzant durant el termini comprès entre la data del fet causant i el compliment de l'edat ordinària que, en cada cas, resulte d'aplicació conforme al 205.1.a i la disposició transitòria setena LGSS.
- ✓ Per al còmput dels períodes de cotització s'agafen períodes complets, sense que es pugui equipar a un període la fracció d'aquest.
- ✓ Els coeficients que penalitzen s'apliquen sobre la quantia de la pensió resultant de multiplicar la base reguladora pel percentatge que corresponga segons els mesos de cotització acreditats. I una vegada aplicats els coeficients reductors, la quantia resultant de la pensió no pot ser superior a la xifra resultant de reduir el límit màxim de pensió en un 0,50% per cada trimestre o fracció de trimestre d'anticipació (apartat 3, art. 209 LGSS).

C) Quan es tracte de jubilacions de mutualistes, causades a partir dels 60 anys, d'acord amb la norma 2a de l'apartat 1 de la disposició transitòria quarta LGSS:

- La quantia de la pensió es redueix en un 8% per cada any o fracció d'any que, en el moment del fet causant, li faltaria al treballador per a complir l'edat de 65 anys. La mateixa regla s'aplica a les persones que causen aquesta jubilació anticipada segons la Llei 47/1998.
- Això no obstant, quan els treballadors que hagen cotitzat al mutualisme laboral abans de l'1 de gener 1967, acrediten trenta o més anys de cotització i sol·liciten la jubilació anticipada a causa del cessament en el treball com a conseqüència de l'extinció del contracte de treball, en virtut de causa no imputable a la seua lliure voluntat, en tal cas, el percentatge de reducció de la quantia de la pensió es determina en funció dels anys de cotització acreditats:

- Entre 30 i 34 anys acreditats de cotització: 7,5%.
- Entre 35 i 37 anys acreditats de cotització: 7%.
- Entre 38 i 39 anys acreditats de cotització: 6,5%. Amb 40 o més anys acreditats de cotització: 6%.

A aquests efectes s'entén per lliure voluntat del treballador la inequívoca manifestació de voluntat dels qui, podent continuar la seua relació laboral i no existint raó objectiva per posar-hi fi, decideixen finalitzar-la. Es considera, en tot cas, que el cessament en la relació laboral es va produir de manera involuntària quan l'extinció s'haja degut a alguna de les causes considerades com situació legal de desocupació.

Per al còmput dels anys de cotització s'agafen anys complets, sense que es puga equiparar a un any la fracció d'aquest. I, en tot cas, es faculta el Govern per a desenvolupar reglamentàriament dels supòsits de la disposició transitòria quarta LGSS, que atenent el caràcter voluntari o forçós de l'accés a la jubilació pot adequar les condicions assenyalades per a aquests.

2.3. Suposats de jubilació amb més edat de l'ordinària

Si en complir l'edat de jubilació legal que resulte de l'aplicació de l'art. 205.1.a i disposició transitòria setena LGSS es reuneix el període mínim de cotització per a accedir a la pensió (15 anys, dels quals 2 han de ser en els últims 15), i l'interessat continua treballant, llavors, si li reconeixerà un percentatge adicional per cada any complet cotitzat entre la data en què va complir l'edat ordinària de jubilació i la data final en què es cause la pensió. La quantia del percentatge adicional està en funció dels anys de cotització acreditats en el moment del compliment de l'edat que corresponga, segons la següent escala (art. 210.2 LGSS):

- Fins a 25 anys cotitzats: el 2%.
- Entre 25 i 37 anys cotitzats: el 2,75%.
- A partir de 37 anys cotitzats: el 4 per 100%.

Els percentatges addicionals per cada any complet cotitzat s'afegeixen al percentatge que, amb caràcter general, corresponga a l'interessat d'acord amb l'art. 210.1 i disposició transitòria novena LGSS, aplicant el percentatge final resultant a la respectiva base reguladora, sense que la quantia inicial de la pensió puga ser superior al límit establert per a les pensions.

No obstant això, com a excepció a l'esmentada regla, si la quantia de la pensió reconeguda arribara al límit indicat sense aplicar el percentatge adicional o aplicant-lo només parcialment, en tal cas, l'interessat té dret a percebre, a més de la pensió màxima, una quantitat anual equivalent al resultat d'aplicar al límit de pensions vigent en cada moment, el percentatge adicional no utilitzat —arredonit a la unitat més pròxima per excés—. Aquesta suma es merita per mesos vençuts i s'abona en 14 pagues, sense que la suma del seu import i el de la pensió o pensions reconegudes superen en còmput anual la quantia del límit màxim de la base de cotització vigent a cada moment, també en còmput anual. A més, a aquest complement se li pot afegir el que es preveu per a la maternitat en els supòsits ja exposats.

Per altra banda, tractant-se de treballadors que tingueren la condició de mutualistes l'1 de gener de 1967, quan sol·liciten la pensió de jubilació amb una edat superior a la de 65 anys, la quantia d'aquesta s'obté en els termes establits en l'art. 210.2 LGSS. I, a aquests efectes, es reconeix a l'interessat un percentatge addicional per cada any complet cotitzat entre la data en què tinga l'edat ordinària i la del fet causant de la pensió (disposició transitòria RD 1716/2012, 28 de desembre).*

*A més, en cas de quedar mutualistes que no s'hagen jubilat, encara podran beneficiar-se de l'escala d'abonament d'anys i dies de cotització que va establir la disposició transitòria segona de l'Ordre de 18 de gener 1967, que va establir normes per a l'aplicació i desenvolupament de la prestació de vellesa (jubilació) en el Règim General de la Seguretat Social. Segons aquesta escala es computarien les cotitzacions a les Assegurances Socials i/o al Mutualisme Laboral entre l'1 de gener de 1960 i el 31 de desembre de 1966, i després, segons l'edat dels sol·licitants de la pensió de jubilació, se'ls gratificaria amb un abonament d'anys o dies cotitzats.

3. REGLES ESPECIALS SOBRE BASE REGULADORA I PERÍODES DE COTITZACIÓ

A) Treballadors acollits a l'art. 152 LGSS: no hi ha cotització per contingències comunes, excepte per IT, ni per desocupació, FP o FOGASA, respecte dels treballadors que es poden jubilar a l'edat ordinària i amb el 100% de la pensió i, en canvi, continuen treballant per a l'empresa. Previsió que afecta els qui progressivament arriben als *65 anys d'edat i 38 anys i 6 mesos de cotització* o *67 anys d'edat i 37 anys de cotització* en l'any 2027, atenent mentrestant la disposició transitòria setena LGSS pel que fa a l'edat ordinària de jubilació, així com a la disposició transitòria novena LGSS respecte del percentatge aplicable per a calcular la quantia de la pensió.

En tals casos, per a poder determinar la base reguladora de la futura pensió de jubilació, l'art. 152 LGSS i, en el seu desenvolupament, l'art. 12 RD 1132/2002, determinen els criteris aplicables, mantenint les últimes bases cotitzades com si s'hagueren continuat ingressant amb el respectiu increment previst per a les bases de cotització.

B) Pluriocupació: a efectes de calcular la base reguladora, l'art. 209.5 LGSS disposa que les bases per les quals s'haja cotitzat en diverses empreses es computaran en la seua totalitat, sense que la suma de les esmentades bases pugui superar el límit màxim de cotització vigent en cada moment.

C) "Pluriactivitat": d'una banda, es preveu que per a poder causar pensió de jubilació en diversos règims de Seguretat Social des d'una situació de no alta en un o en més règims, cal que les cotitzacions acreditades en cada règim se superposen almenys quinze anys (art. 205.3 LGSS i art. 6 RD 1799/1985). Mentre que, d'altra banda, s'indica que *quan s'acrediten cotitzacions a diversos règims i no es cause dret a pensió en un d'aquests, les bases de cotització acreditades en aquest últim en règim de "pluriactivitat", poden ser acumulades a les del règim en què es cause la pensió, exclusivament per a determinar la base reguladora, sense que la suma de les bases pugui excedir del límit màxim de cotització vigent en cada moment* (art. 49 LGSS).

D) Contractes a temps parcial i de fixos discontinus:

- a) Quant al còmput del període mínim de cotització exigít, cal seguir la regla de l'art. 247 LGSS. Açò és, s'ha d'atendre el coeficient de parcialitat, obtingut dels períodes en alta durant els quals s'hagen realitzat treballs a temps parcial. A

aquest coeficient se li sumen els dies treballats a temps complet i s'obté el coeficient global de parcialitat. Aquest coeficient s'aplica sobre el període de 15 anys exigit amb abast general, i s'obté el període mínim cotitzat per a poder accedir a la pensió de jubilació.

- b) A efectes de la determinació de la quantia de les pensions de jubilació, cal seguir el que preveu l'art. 248. I, més concretament, d'una banda, per a determinar la quantia de la base reguladora, s'apliquen les regles generals, però la integració dels períodes durant els quals no hi haja hagut obligació de cotitzar es duu a terme amb la base mínima de cotització de cada moment però reduïda d'acord amb el nombre d'hores contractades en últim terme (art. 248.2 LGSS). Mentre que, d'altra banda, el nombre de dies cotitzats que resulten, segons la regla de l'art. 247 LGSS, s'incrementa amb l'aplicació del coeficient de l'1,5, sense que el nombre de dies resultant pugui ser superior al període d'alta a temps parcial. I quan l'interessat no arribi a acreditar un període de cotització de quinze anys, considerant la suma dels dies a temps complet i dels dies a temps parcial incrementats amb el coeficient de l'1,5, llavors el percentatge a aplicar sobre la respectiva base reguladora és l'equivalent al que resulte d'aplicar a 50 el percentatge que represente el període de cotització acreditat pel treballador sobre quinze anys (art. 248.3 LGSS).

E) Col·lectius especials:

a) Treballadors del sistema especial d'Empleats de la Llar del Règim General (SEEH):

Segons es determinava per als treballadors de l'antic Règim Especial d'Empleats de la Llar, que no es beneficiaven de la regla sobre integració dels buits de cotització, a l'hora de determinar les bases reguladores de les pensions de jubilació dels treballadors del SEEH (i tanmateix les seues pensions d'IP derivades de malaltia comuna —o d'ANL des d'una situació de no alta—), es preveu que fins a l'any 2018, *per a calcular la base reguladora de les pensions d'incapacitat permanent derivada de contingències comunes i de jubilació causades pels empleats de la llar respecte dels períodes cotitzats en aquest Sistema Especial sols es tindran en compte els períodes realment cotitzats, no sent d'aplicació el que es preveu en els articles 197.4 i 209.1.b) de la LGSS* (disposició transitòria setzena 4 LGSS), sense perjudici de poder atendre, en el seu cas, les regles previstes per als contractes a temps parcial.

b) Treballadors del sistema especial de treballadors per compte d'altri agraris del Règim General:

- ✓ A efectes d'accedir a les corresponents prestacions econòmiques cal que els treballadors estiguen al corrent en el pagament de les cotitzacions corresponents als períodes d'inactivitat, donat que són els responsables del seu ingrés (art. 256.2 LGSS).
- ✓ A l'hora de calcular les bases reguladores de les pensions de jubilació i d'IP derivades de malaltia comuna (o d'ANL des d'una situació de no alta), s'exclou —igual que ocorria en l'extint REA— la integració de llacunes, en indicar-se que *només es tindran en compte els períodes realment cotitzats; no resulta*

d'aplicació el que es preveu en els articles 197.4 i 209.1.b) de la LGSS (art. 256.7 LGSS).

- ✓ Així mateix, si en el REA no era possible ni la jubilació anticipada prevista per als mutualistes (excepte les excepcions permeses per la Llei 47/1998, 23 de desembre), ni la jubilació anticipada per cessament involuntari en l'activitat; ara per al sistema especial s'assenyala que per a accedir a *les modalitats de jubilació anticipada previstes en els articles 207 i 208 de la LGSS i a efectes d'acreditar els períodes mínims de cotització efectiva establits per aquests, cal que, en els últims deu anys cotitzats, almenys sis corresponguen a períodes d'activitat efectiva* en aquest sistema especial, computant també els períodes de percepció de prestacions per desocupació del nivell contributiu (art. 265.4 LGSS).

A més, pensant probablement en les velles previsions del REA que admetien una certa compatibilitat entre jubilació i realització de jornades, es va efectuar una remissió a favor del reglament per fixar els termes i condicions perquè la jubilació pugui compatibilitzar-se amb *la realització de labors agràries que tinguen caràcter esporàdic i ocasional* (disposició addicional setena Llei 28/2011). Habilitació que no s'ha d'entendre decaiguda davant les noves regles sobre compatibilitat i treball, en tant aquestes s'han adoptat *sense perjudici del règim jurídic previst per a qualssevol altres modalitats de compatibilitat..., establides legalment o reglamentàriament* (art.1.2 RD-Llei 5/2013).

IV. GESTIÓ

L'entitat responsable de gestionar i reconèixer el dret a la pensió de jubilació és l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS), sense perjuí de les funcions que continua assumint l'ISM per a treballadors del mar, o de les classes passives que gestiona Hisenda per a antics funcionaris civils de l'Estat, de justícia o de les forces armades.

Els interessats han de presentar la sol·licitud de la pensió de jubilació acompanyada de la documentació que s'indica en el mateix model de sol·licitud. La tramitació per al reconeixement de la pensió de jubilació té un termini màxim de 90 dies (Annex, RD 286/2003, 7 de març).

Una vegada reconeguda la pensió, els seus efectes econòmics són (art. 14 O 18 gener 1967):

a) Treballadors en alta: des de l'endemà del dia del cessament en el treball, quan la sol·licitud s'haja presentat dins dels 3 mesos anteriors o posteriors al cessament. En un altre cas, sols té una retroactivitat màxima de 3 mesos des de la data de presentació de la sol·licitud.

b) Treballadors en situació assimilada a la d'alta o que no estiguen en alta: des de l'endemà del dia de presentació de la sol·licitud, excepte en algunes situacions assimilades a l'alta, en les quals els efectes es produeixen des del fet causant, sempre que es presente en el termini de 3 mesos anteriors o posteriors.

V. SUSPENSIO I EXTINCIÓ

1. SUSPENSIO

La pensió de jubilació és vitalícia (art. 204 LGSS), però es pot suspendre:

A) Quan es facen treballs que donen lloc a la inclusió en algun Règim de Seguretat Social, sempre que abans de realitzar-los l'interessat ho comuniqui a l'Entitat Gestora (art 16.2 O 18 gener 1967), i llevat que es tracte d'un supòsit de jubilació flexible o de jubilació compatible amb el treball en els termes que s'indiquen més avant.

B) Quan s'imposa una sanció al beneficiari consistent en la suspensió de la pensió (art. 16. 3 O 18 gener 1967, així com, en l'actualitat, art. 47 LISOS):

a) Si la falta és "lleu", es perd la pensió durant un mes.

b) Si la falta és "greu", escau la suspensió per un període de 3 mesos.

c) Si es comet falta "molt greu", es perd la pensió durant 6 mesos.

2. EXTINCIÓ

En tractar-se d'una pensió vitalícia, s'extingeix amb la mort del pensionista (art. 17 O 18 gener 1967).

VI. COMPATIBILITATS / INCOMPATIBILITATS

1. AMB ALTRES PRESTACIONS

A) La pensió de jubilació és incompatible:

a) Amb les pensions d'IP (graus de total, absoluta o gran invalidesa); el beneficiari pot optar per la més favorable (art. 163.1 LGSS).

b) Amb la prestació o subsidi per desocupació, llevat que es tracte d'un supòsit de jubilació parcial o flexible, en què la pensió pot ser compatible amb la protecció per la pèrdua de l'ocupació a temps parcial que s'haguera tingut (art. 15 RD. 625/1985 i art. 282.2 LGSS).

B) La pensió de jubilació és compatible: amb les prestacions per mort i supervivència.

2. AMB EL TREBALL

A) Superant la regla tradicional d'incompatibilitat (art. 213.1 LGSS i art. 16.1 O 18 gener 1967), a hores d'ara cap a l'envelliment actiu encara que sols per treballadors per compte d'altri o per compte propi que podrien jubilar-se amb el 100% de la seua base reguladora (RD-Llei 5/2013, 15 de març). I més concretament:

a) Tractant-se de treballs per compte propi:

- ✓ Primer es va admetre la possibilitat de compatibilitzar la pensió de jubilació amb *la realització de treballs per compte propi els ingressos anuals totals del qual no superen el Salari Mínim Interprofessional, en còmput anual*; es matisa que les persones que *duen a terme aquestes activitats econòmiques no estan obligades a cotitzar per les prestacions de la Seguretat Social* i que les activitats per les quals no es cotitze *no generaran nous drets sobre les prestacions de la Seguretat Social* (art. 213.4 LGSS).
- ✓ Més tard, s'ha permès realitzar l'activitat i estar d'alta al RETA mentre es continua cobrant la pensió al 50% —o al 100% si es contracta almenys a un treballador per compte d'altri (Llei 6/2017)—, quan es donen les circumstàncies de l'art. 214 LGSS. És a dir:

1r. Que l'accés a la pensió de jubilació siga amb l'edat ordinària que siga aplicable en cada moment (disposició transitòria setena LGSS) fins a arribar als 67 anys o, si escau, als 65 anys d'edat amb 38 anys i 6 mesos cotitzats (art. 205.1.a LGSS), sense que *siguen admissibles jubilacions acollides a bonificacions o anticipacions de l'edat de jubilació que puguen ser aplicables a l'interessat*.

2n. Que el percentatge aplicable a la respectiva base reguladora a efectes de determinar la quantia de la pensió siga almenys del 100%, segons l'art. 210 i la disposició transitòria novena LGSS.

b) Tractant-se de treballs per compte d'altri, la pensió de jubilació, en la seua modalitat contributiva, era incompatible amb el treball a temps complet realitzat pel pensionista. Més tard, es van admetre dos supòsits de compatibilitat entre pensió i treball a temps parcial (jubilació parcial i jubilació flexible). I, a hores d'ara, donant-se els requisits de l'art. 214 LGSS als quals ja s'ha al·ludit, es pot treballar a temps complet o parcial i cobrar la pensió de jubilació al 50%. Ara bé, en aquest últim supòsit, també es requereix que les empreses en les quals es compatibilitza la prestació de serveis amb el gaudi de la pensió de jubilació observen determinades condicions:

— Que no hagen adoptat decisions extintives improcedents en els sis mesos anteriors a l'inici de la compatibilitat, que afecten els llocs de treball del mateix grup professional en què treballarà el pensionista.

— I que, iniciada la compatibilitat, l'empresa ha de mantenir, durant la vigència del contracte de treball del pensionista, el nivell d'ocupació existent en aquesta abans del seu inici, agafant com a referència la mitjana diària de treballadors d'alta en l'empresa en el període dels 90 dies anteriors a la compatibilitat, calculat com el quocient que resulte de dividir entre 90 la suma dels treballadors que estigueren en alta en l'empresa en els 90 dies immediatament anteriors al seu inici. Sense que es computen, a aquests efectes, els acomiadaments deguts a causes objectives o disciplinàries quan tots dos siguen declarats o reconeguts com a procedents, ni les extincions causades per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors o per l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte.

En aquestes situacions d'envelliment actiu que permet compatibilitzar la pensió i el treball per compte d'altri, ja a temps complet o ja a temps parcial, *“els empresaris i els*

treballadors cotitzaran a la Seguretat Social únicament per incapacitat temporal i per contingències professionals. No obstant això, empresaris i treballadors quedaran subjectes a una cotització especial de solidaritat del 8 per 100, no computable per a les prestacions, que en els règims de treballadors per compte d'altri es distribuirà entre el 6 per 100 per a l'empresari i el 2 per 100 restant per al treballador (art. 153 LGSS).

B) Jubilació flexible:

Les persones que causen la pensió de jubilació, encara que no siga arribant al 100% de la base reguladora (per l'edat o pel període cotitzat previ), poden compatibilitzar la pensió amb un treball a temps parcial en els termes que reglamentàriament s'estableixen (art. 213.1 LGSS). Durant aquesta situació, es redueix el cobrament de la pensió en proporció inversa a la reducció aplicable a la jornada de treball del pensionista. I, més concretament, reglamentàriament, el RD 1132/2002, de 31 d'octubre —que va desenvolupar determinats preceptes de la Llei 35/2002, de 12 de juliol, de mesures per establir un sistema de jubilació gradual i flexible—, regula aquest supòsit de jubilació determinant que *es considera com a situació de jubilació flexible la derivada de la possibilitat de compatibilitzar, una vegada causada, la pensió de jubilació amb un treball a temps parcial, dins dels límits de jornada als que es refereix l'article 12.6 de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, amb la consegüent minoració d'aquella en proporció inversa a la reducció aplicable a la jornada de treball del pensionista, en relació a la d'un treballador a temps complet comparable* (art. 5.1 RD 1132/2002). Avui el límit se situa entre un mínim del vint-i-cinc per cent i un màxim del cinquanta per cent (art. 12.6 ET).

C) Jubilació parcial:

Segons l'art. 215 LGSS, els treballadors que hagen complit l'edat legal de jubilació (art. 205.1.a i disposició transitòria setena LGSS), sempre que reunisquen els requisits per a accedir a la pensió de jubilació, si pacten una reducció de la seua jornada de treball entre un mínim del 25% i un màxim del 50%, poden accedir a la jubilació parcial sense necessitat de la formalització simultània d'un contracte de relleu. Els percentatges indicats s'entenen referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable.

Així mateix, sempre que amb caràcter simultani l'empresari subscriba un contracte de relleu amb altre treballador en els termes que assenyala l'art. 12.7 ET, els afectats poden accedir a la jubilació parcial si:

- a) Tenen complida en la data del fet causant una edat de 65 anys, o de 63 quan acrediten trenta-sis anys i sis mesos de cotització, sense que, a aquests efectes, es tinguen en compte les bonificacions o anticipacions de l'edat de jubilació que puguen ser aplicables a l'interessat.
- b) Acrediten un període d'antiguitat en l'empresa d'almenys 6 anys immediatament anteriors a la data de la jubilació parcial. Si s'escau, es computarà l'antiguitat acreditada en l'empresa d'abans si s'haguera produït una successió d'empresa en els termes de l'art. 44 ET o en empreses del mateix grup.

- c) Redueixen la seua jornada de treball entre un mínim d'un 25% i un màxim del 50%, o del 75% per als supòsits en què el treballador rellevista siga contractat a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida, sempre que s'acrediten la resta dels requisits.
- d) Acrediten un període de cotització de trenta-tres anys en la data del fet causant de la jubilació parcial, sense que, a aquests efectes, es tinga en compte la part proporcional corresponent a gratificacions extraordinàries. En canvi, a aquests efectes, es computarà el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'un any. En el supòsit de persones amb discapacitat en grau igual o superior al 33%, el període de cotització exigít és de vint-i-cinc anys.
- e) Es produeix una correspondència entre les bases de cotització del treballador rellevista i del jubilat parcial, de manera que la base corresponent al treballador rellevista no pot ser inferior al 65 per cent de la mitjana de les bases de cotització corresponents als sis últims mesos del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial.
- f) La durada dels contractes de relleu que es formalitzen com a conseqüència d'una jubilació parcial han de tenir, com a mínim, una durada igual al temps que necessite el treballador substituït per aconseguir l'edat ordinària de jubilació.
- g) Durant el període de gaudi de la jubilació parcial, tant l'empresa com el treballador amb jubilació parcial continuaran cotitzant sobre la base de cotització que s'hauria utilitzat en cas d'haver continuat treballant a temps complet.

* Tant els requisits d'edat i de període cotitzat, com l'exigència de la lletra g, s'aniran exigint transitòriament.

TEMA 5: PRESTACIONS D'INCAPACITAT PERMANENT I PER LESIONS PERMANENTS NO INVALIDANTS

I. PRESTACIONS D'INCAPACITAT PERMANENT

1. CONCEPTE:

Es tracta de prestacions econòmiques que pretenen reparar l'absència de salari de qui es troba en situació d'incapacitat permanent (IP). I, amb abast general, es considera que es troben en aquesta situació els treballadors que, després del tractament i l'alta mèdica, presenten reduccions anatòmiques o funcionals greus, susceptibles de determinació objectiva i previsiblement definitives, que disminueixen o anul·len la seua capacitat de treball. Això no obstant, també es consideren situacions d'incapacitat permanent:

- La reducció de la capacitat laboral si la seua recuperació resulta incerta o a llarg termini.
- I, tractant-se de persones discapacitades, les reduccions anatòmiques o funcionals que ja patira el treballador, i que, amb posterioritat, s'hagen agreujat, provocant per si mateixes o per concurrència amb noves lesions o patologies una disminució o anul·lació de la capacitat laboral que tenia el treballador abans de la seua afiliació (art. 193.1 LGSS).

La IP ha de derivar-se d'una situació d'IT, llevat que afecte els qui no tinguen aquesta darrera protecció. I això: bé perquè es troben en una situació assimilada a la d'alta que no la comprega; bé perquè es tracta d'assimilats a treballadors per compte d'altri que tampoc la tinguen coberta; o bé en els casos d'accés a la IP des de la situació de no alta (art. 193.2 LGSS).

En tots els supòsits, la situació d'IP es classifica en distints graus, depenent del percentatge de reducció de la capacitat de treball. Cada grau es protegeix, si és el cas, amb la corresponent prestació econòmica.

Els diferents graus d'IP són (art. 194.1 LGSS, així com disposició transitòria 26a LGSS):

1) *Incapacitat permanent parcial per a la professió habitual*:* aquella incapacitat que, sense arribar al grau de total, ocasiona al treballador una disminució no inferior al 33% en el seu rendiment normal per a aquesta professió, sense impedir-li la realització de les tasques fonamentals d'aquesta.

2) *Incapacitat permanent total per a la professió habitual*:* aquella que inhabilita el treballador per a la realització de totes o de les fonamentals tasques d'aquesta professió, sempre que pugua dedicar-se a una altra distinta.

* Per professió habitual cal entendre (2n paràgraf, art. 137. 2 LGSS/1974, matisat per l'art. 12.3 D 3158/1966):

— En cas d'accident, siga o no laboral, la que s'exercia normalment en el moment de patir-lo.

— En cas de malaltia, comuna o professional, l'activitat fonamental realitzada pel treballador durant els 12 mesos anteriors a la data d'iniciar-se la IT.

3) *Incapacitat permanent absoluta per a tot treball*: aquella que inhabilita per complet al treballador per a tota professió o ofici.

4) *Gran invalidesa*: la situació del treballador afecte d'IP que, com a conseqüència de pèrdues anatòmiques o funcionals, necessita l'assistència d'una altra persona per als actes més essencials de la vida, com ara vestir-se, desplaçar-se, menjar o anàlegs.

2. REQUISITS:

2.1. Prestacions derivades de contingències professionals

Si la IP es produeix per accident del treball o malaltia professional, llavors cal (primer paràgraf, art. 195.1 LGSS):

A) Reunir la condició general de l'art. 165.1 LGSS (estar afiliat i en alta o en situació assimilada a la d'alta). Això no obstant, si l'empresari no haguera complert la seua obligació de comunicar l'alta del treballador, aquesta es presumirà perquè es considerarà el treballador en situació d'alta de ple dret (art. 166.3 LGSS).

B) No s'exigeix reunir un període mínim de cotització.

2.2. Prestacions derivades de contingències comunes

Amb abast general, no es reconeix el dret a prestacions al treballador que tinga l'edat legal per a jubilar-se, llevat que en la data del fet causant no reunisca els requisits per a accedir a la pensió de jubilació contributiva (segon paràgraf, art. 195.1 LGSS).

Donant-se aquesta condició, la resta de requisits depenen de si concorre o no la situació d'alta en la data del fet causant i de quina siga la contingència comuna que origina la IP.

2.2.1. Des d'una situació d'alta o assimilada a la d'alta:

Es consideren situacions assimilades a la d'alta (art. 166.1 i 2 LGSS i art. 20 O 15 abril 1969, entre altres normes):

- La situació legal de desocupació total per la qual el treballador percep prestació, i la situació de desocupació involuntària una vegada esgotada la prestació contributiva o assistencial, sempre que es mantinga la inscripció com a demandant d'ocupació en la corresponent oficina.
- L'excedència forçosa, per cura de fill o per a atendre un altre familiar.
- El trasllat del treballador per l'empresa fora del territori nacional.
- La subscripció d'un conveni especial en els seus diferents tipus.
- La situació d'aquells treballadors que no es troben en alta ni en situació assimilada a la d'alta, després d'haver prestat serveis en llocs de treball que tenen risc de malaltia professional i només als efectes que puga declarar-se una IP deguda a aquesta contingència.
- La situació d'IT, així com els períodes de descans per maternitat o paternitat oberts una vegada extingit el contracte de treball.
- La suspensió del contracte de treball per decisió de la treballadora que ha d'abandonar el seu lloc de treball per ser víctima de la violència de gènere.

En tot cas, cal diferenciar, segons es tracte de:

A) Prestacions derivades d'accident no laboral (ANL): qualsevol que siga el grau d'IP, no s'exigeix reunir un període mínim de cotització (1 paràgraf, art. 195.1 LGSS).

B) Prestacions derivades de malaltia comuna (EC):

a) IP en el grau de parcial per a la professió habitual:

S'exigeix reunir un període mínim cotitzat de 1800 dies, que han d'estar compresos en els 10 anys immediatament anteriors a l'extinció de l'IT de la que derive (art. 195. 2 LGSS). Això no obstant, es preveu que el Govern pugui modificar aquest període de cotització *

*De fet, reglamentàriament encara es preveu que, si el subjecte té menys de 21 anys, n'hi ha prou d'acreditar la meitat del període comprès entre els 16 anys i el començament de l'IT (art. 3 D 394/1974, 31 de gener).

b) Pensions d'IP en els restants graus: total, absoluta i gran invalidesa (art. 195.3 LGSS):

✓ *Si el subjecte és menor de 31 anys:*

S'exigeix reunir un període mínim de cotització igual a 1/3 del temps transcorregut entre la data que va complir 16 anys i la del fet causant.

✓ *Si el subjecte té 31 o més anys:*

- *Carència genèrica:* 1/4 del temps transcorregut entre la data en què va complir els 20 anys i la del fet causant. Això no obstant, no es demanen en cap cas menys de 5 anys (60 mesos) per a poder accedir a aquestes pensions.
- *Carència específica:* 1/5 del període de cotització exigible ha d'estar comprès en els 10 anys immediatament anteriors al fet causant, o bé en els 10 anys anteriors a la data en què va cessar l'obligació de cotitzar si s'accedeix a la pensió des d'una situació d'alta o assimilada, sense obligació de cotitzar.

A efectes de reunir els períodes cotitzats que es demanen, es poden fer servir els dies que es consideren com a cotitzats a efectes de jubilació i en els mateixos terminis.

Si s'escau, es poden computar els dies que puguen faltar per a completar la durada màxima de 545 dies de l'IT, a efectes de reunir els períodes mínims exigits per a poder causar la IP, sempre que els treballadors hagen estat en situació d'IT i no hagen esgotat la durada màxima d'aquesta (art. 4.4 RD 1799/1985, 2 d'octubre, que desenvolupa la Llei 26/1985, 31 de juliol, de racionalització de les pensions de jubilació i IP).

A l'hora de computar la carència genèrica i específica, no es tenen en compte les fraccions d'edat inferiors a 6 mesos. I si foren superiors a 6, es consideren equivalents a mig any. Els períodes de cotització resultants s'han d'arredonar, i es negligeixen, si s'escau, les fraccions del mes (art. 4.1 RD 1799/1985).

2.2.2. *Des d'una situació de no alta:*

Des d'aquesta situació només es pot accedir a la IP en els graus d'absoluta o de gran invalidesa. A més, en tals casos, i tant si la causa és un accident no laboral, com si és una malaltia comuna, s'ha de reunir un període mínim cotitzat de 15 anys, i, d'ells, almenys 1/5 (és a dir, 3 anys) han d'estar compresos dins dels 10 anys immediatament anteriors al fet causant (art. 195.4 LGSS).

3. FET CAUSANT

El fet causant de la IP s'entén produït (art. 13.2 O 18 gener 1996, que desenvolupa el RD 1300/1995, així com art. 3 RD 1799/1985):

- ✓ En la data de l'extinció de l'IT, cada vegada que la IP es declare després de l'extinció d'una IT, siga per l'esgotament del seu termini màxim de (365 o 545 dies) amb proposta d'IP o siga per alta mèdica amb proposta d'IP abans del termini màxim.
- ✓ En la data d'emissió del dictamen proposta de l'Equip de Valoració d'Incapacitats (EVI), si la IP no està precedida d'una IT o aquesta no s'ha extingit.
- ✓ En la data de la sol·licitud, quan la IP sorgeix des d'una situació de no alta.

4. QUANTIA DE LES PRESTACIONS

La quantia de les prestacions d'IP depèn de diverses variables. Més concretament: del grau d'IP reconegut; de la causa professional o comuna que provoqe la incapacitat; de la concurrència de la situació d'alta o no; i, en el seu cas, de l'edat del beneficiari. A més, segons el cas, es poden obrir bé indemnitzacions a tant alçat (de pagament únic), o bé pensions de pagament periòdic.

Quan es tracta de pensions, si aquestes deriven de contingències professionals, llavors s'abonaran 12 mensualitats a l'any, i es garantiran quanties mínimes en complir el beneficiari els 65 anys, variant la quantia en funció de si hi ha o no cònjuge a càrrec. Així mateix cal recordar que totes les prestacions derivades de contingències professionals augmenten d'un 30% a un 50%, a càrrec de l'empresari i segons la gravetat de la seua falta, si la lesió determinant de la IP es produeix per màquines, artefactes o en instal·lacions, centres o llocs de treball que no tinguen els dispositius de precaució reglamentaris, els tinguen inutilitzats o en males condicions, o quan no s'hagen observat les mesures de seguretat i salut al treball, o les elementals de salubritat o les d'adequació personal a cada treball, segons les característiques d'edat, sexe i la resta de condicions del treballador.

En canvi, si les pensions deriven de contingències comunes, s'abonen en 14 pagues, una per cada mes de l'any i dues gratificacions extraordinàries a l'any, que es fan efectives junt amb les mensualitats de juny i novembre. Igualment es garanteixen quanties mínimes en complir el beneficiari els 65 anys; la quantia varia en funció de si té o no cònjuge a càrrec.

A més, pel fet que les regles per a determinar la quantia de la IP TOTAL DERIVADA DE MALALTIA COMUNA poden donar una xifra bastant baixa, segons es comprovarà després, també per a menors de 65 anys s'estableix una pensió mínima garantida; es determina que la pensió d'IP total derivada de malaltia comuna no pot ser inferior al 55% de la base mínima de cotització per a treballadors majors de 18 anys, en còmput anual, vigent en cada moment.

4.1. Prestació d'IP en el grau de parcial

En aquest grau d'IP la prestació consisteix en una indemnització a tant alçat que es paga d'una sola vegada (art. 196.1 LGSS), equivalent a 24 mensualitats de la base reguladora que va servir per al càlcul de l'IT de la que derive la IP (art. 9 D 1642/1972). És a dir:

A) Si deriva de contingències professionals (AT o EP):

24 mensualitats de BR d'IT de CP = { (BCcp mes anterior — HE): 30 o nombre de dies mes } + {HE any: 360 o nombre de dies any}
--

B) Si deriva de contingències comunes (ANL o EC):

24 mensualitats BR d'IT de CC = BCcc mes anterior: 30 o nombre de dies mes

4.2. Pensions d'IP en els altres graus

Amb abast general, la prestació consisteix en una pensió, la quantia de la qual es determina aplicant el corresponent percentatge a la base reguladora. Ara bé, el percentatge varia segons el grau d'IP. I la base reguladora canvia segons la causa o contingència de la qual provinga la IP i depenent de si el treballador està o no en alta. Més concretament:

4.2.1. Percentatge aplicable

A) Prestació d'IP en el grau de total: consisteix en una pensió vitalícia (art. 196.2 LGSS), equivalent al 55% de la base reguladora (art. 12.2 D 3158/1966).

*Això no obstant, aquesta pensió es pot substituir excepcionalment per una indemnització a tant alçat, en cas que hi concórreguen determinats requisits (1 paràgraf, art. 196.2 LGSS i art. 5 O. 31 juliol 1972):

- Que es tracte d'un treballador menor de 60 anys.
- Que se sol·licite dins dels 3 anys següents a la data de la resolució o sentència ferma que li reconega el dret a la pensió o, si és menor de 21 anys, dins dels 3 anys següents al dia en què complisca aquesta edat.
- Que es pugui presumir que les lesions determinants de la incapacitat no són susceptibles de modificació que donen lloc a una revisió de la IP declarada.
- Que el beneficiari acredite que la indemnització s'invertirà en la preparació o desenvolupament de noves fonts d'ingressos com a treballador autònom, sempre que tinga aptitud suficient per a l'exercici de l'activitat de què es tracte.

La quantia d'aquesta possible indemnització es determina en funció de l'edat segons l'escala següent:

Edat complida — Anys	Nombre de mensualitats de pensió
Menor de 54 anys	84
54	72
55	60
56	48
57	36
58	24
59	12

En complir els 60 anys, el beneficiari passa a percebre la pensió reconeguda inicialment, incrementada amb les corresponents revaloracions que hagen tingut lloc des de la data en què es va autoritzar la substitució per la indemnització.

Ara bé la pensió d'IP total per a la professió habitual es pot incrementar quan per l'edat, falta de preparació i les circumstàncies socials o laborals del lloc de residència, es pugui presumir la dificultat de trobar ocupació en treball diferent de l'habitual (2n paràgraf, art. 196.2 LGSS).

L'augment consisteix en el 20% de la base reguladora (aplicant, per tant, el 75%), i es reconeix als que tenen, com a mínim 55 anys, si bé l'increment se suspendrà quan es trobe ocupació (art. 6 D 1646/1972). En tot cas, la pensió incrementada comunament es denomina pensió d'IP en el grau de total "qualificada".

B) Pensió d'IP en el grau d'absoluta: consisteix en una pensió vitalícia (art. 196.3 LGSS), equivalent al 100% de la base reguladora (art. 12.4 D 3158/1972 i art. 17 O 15 abril 1969).

C) Pensió d'IP en el grau de gran invalidesa (art. 196.4 LGSS i art. 12.5 D 3158/1966): consisteix en una pensió vitalícia la quantia de la qual es determina segons els apartats d'abans, però la seua quantia augmenta en un percentatge per a poder remunerar les persones que tenen cura de l'invàlid. Aquest increment és equivalent al resultat d'afegir dos sumands:

- ✓ El 45% de la base mínima de cotització vigent en el moment del fet causant.
- ✓ El 30% de l'última base de cotització del treballador corresponent a la contingència de què derive la situació d'IP.

La suma no ha de ser inferior en cap cas al 45% de la pensió reconeguda sense el complement.

D) Pensió d'IP derivada de contingències comunes per a treballadors que, amb l'edat legal per a accedir a la jubilació contributiva, no poden fer-ho per no reunir el període mínim de cotització: en aquest cas, sobre la base reguladora s'aplica el percentatge corresponent al període mínim de cotització establert per a accedir a la pensió de jubilació. Segons la normativa vigent, el període mínim de cotització per accedir a la jubilació és de 15 anys i, amb aquest període cotitzat, la quantia de la pensió equival al 50% (art. 210.1.a LGSS).

4.2.2. Determinació de les bases reguladores

La fórmula que es fa servir per a calcular la pensió d'IP en els graus de total, absoluta o gran invalidesa depèn del caràcter de la contingència que origine la pensió.

A) Si les pensions deriven de contingències professionals (AT o EP):

$$BR = [\{ (SB + Ant.) \times 365 \} + PPEE + \{ (Plusos i Complementes del lloc de treball + HE) : nombre$$

de dies treballats any} x 273 o nombre menor de dies laborables]: 12

La base reguladora es calcula sobre salaris reals, tenint en compte que aquesta xifra no pot excedir del límit màxim de cotització ni pot ser inferior al límit mínim, vigents en produir-se la IP. La quantia equival al quocient de dividir per 12 els sumands següents (l'art. 15.2.b O 15 abril 1969 va mantenir la vigència de l'art. 60.2 D 22 juny 1956, i aquest últim va ser parcialment modificat per la disposició addicional 11 RD 4/1998):

- ✓ Salari base i antiguitat diaris (o altres complements salarials personals) del treballador en la data de l'accident o de la baixa per malaltia professional multiplicats per 365 dies.
- ✓ Import total durant l'any anterior a l'accident de les gratificacions extraordinàries, de beneficis o participació.
- ✓ El quocient de dividir els plusos salarials que es meriten pels dies laborables, retribucions complementàries i hores extraordinàries percebudes l'any anterior a l'accident, pel nombre de dies efectivament treballats en aquest període. El resultat es multiplicarà per 273, llevat que el nombre de dies laborables a l'any siga inferior, perquè en aquest cas, s'aplica el multiplicador que corresponga.

B) Si les pensions deriven de malaltia comuna (EC):

a) *Des d'una situació d'alta o assimilada a la d'alta:*

1r) Primer s'obté el quocient de les bases cotitzades, segons les següents regles:

- ✓ Amb abast general (art. 197.1 LGSS):

BR = suma de les bases de cotització de l'interessat durant els 96 mesos immediatament anteriors al mes previ a aquell en què es produeix el fet causant: 112.

- ✓ En particular, quan per l'edat del beneficiari, se li demane un període mínim de cotització inferior a 8 anys (per a tots els beneficiaris menors de 52 anys en la data del fet causant), el càlcul s'efectua d'acord amb la següent fórmula (art. 197.2 LGSS i art. 5.3 RD 1799/1985):

BR = suma de les bases de cotització que corresponguen al període mínim de cotització exigible: (nombre de mesos a què les mateixes bases facen referència x 1,1666).

En ambdós casos, el còmput de les bases de cotització es farà segons les regles següents:

- Les bases dels 24 mesos anteriors al mes previ al del fet causant es computen en el seu valor nominal, i les restants bases s'actualitzen d'acord amb l'evolució de l'índex de preus al consum, des dels mesos a què aquelles corresponguen fins al mes 25 (art. 197.1.a LGSS).
- Si en el període que calga agafar per al càlcul de la base reguladora apareixen mesos durant els quals no haja existit obligació de cotitzar (llacunes o buits de cotització), en tal cas, les primeres 48 mensualitats s'integren amb la base

mínima de cada moment, i la resta de mensualitats amb el 50% d'aquesta base mínima. I si en algun dels mesos a tenir en compte l'obligació de cotitzar només existeix durant una part d'aquest, l'apuntada integració procedirà únicament per la part del mes en què no hi haja obligació de cotitzar, sempre que la base de cotització corresponent al temps cotitzat durant el mes no siga almenys equivalent a la quantia de la base mínima mensual, ja que la integració sols pot arribar fins a aquesta última quantia (art. 197.4 LGSS).

2n) A la base obtinguda d'acord amb les regles d'abans se li aplica el percentatge que corresponga en funció dels anys de cotització, segons l'escala prevista en l'apartat 1 de l'art. 210 LGSS (o a la seua aplicació transitòria), però considerant com a cotitzats els anys que li falten al beneficiari en la data del fet causant per a poder complir l'edat legal de jubilació que li corresponga. En el cas de no arribar a 15 anys de cotització, el percentatge aplicable és del 50% (art. 197.1.b LGSS).

En qualsevol cas, sobre la quantia final de base reguladora, s'ha d'aplicar el percentatge previst per al grau d'IP reconegut, segons s'ha indicat abans. I com que l'aplicació d'aquestes regles pot donar lloc a una pensió molt baixa, s'ha establert que, segons també s'ha dit abans, la quantia de la pensió d'IP total derivada de malaltia comuna no pot resultar inferior al 55% de la base mínima de cotització per a treballadors majors de 18 anys, en còmput anual, vigent en cada moment.

b) Des d'una situació de no alta:

Només es pot causar la IP en els graus d'absoluta i gran invalidesa (art. 195.4 LGSS). En aquests casos, al beneficiari se li exigeix un període mínim de 15 anys cotitzats (i, d'aquests, 1/3 en els darrers 10 anys). Per tant, com sempre se li demanen més de 8 anys cotitzats, llavors s'aplica la regla general prevista per a obtenir la base reguladora de la IP derivada de malaltia comuna: la suma de 96 BCcc dividides per 112; després s'aplica el percentatge que corresponga als anys cotitzats i als anys que li falten al beneficiari per a arribar a l'edat de jubilació.

b) Si la incapacitat permanent deriva d'ANL:

a) Des d'una situació d'alta o assimilada a la d'alta:

BR = suma de les bases de cotització de l'interessat durant un període ininterromput de 24 mesos: 28.
--

Aquest període és triat pel beneficiari dins dels 7 anys immediatament anteriors a la data del fet causant de la pensió (art. 7 RD 1646/1972, 23 de juny, reformat per RD 1795/2003, així com art. 5.4 RD 1799/1985, que remet a la normativa anterior: art. 7.1 D 1646/1972 i art. 15.2.a O 15 abril 1969).

*Si en la data del fet causant el treballador no ha completat el període de 24 mensualitats ininterrompudes de cotització, la base reguladora es determina utilitzant la fórmula més beneficiosa de les dues següents: la que s'ha assenyalat o la que s'obtinga en dividir entre 28 la suma de les bases mínimes de cotització vigents en els 24 mesos immediatament anteriors al fet causant de la IP.

b) Des d'una situació de no alta:

Només es pot causar la IP en graus d'absoluta o gran invalidesa (art. 195. 4 LGSS):

BR = suma de les bases de cotització de l'interessat durant els 96 mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant: 112.

Aquesta base reguladora es determina com si es tractara d'una IP derivada de malaltia comuna sense estar d'alta, però per a obtenir la base reguladora no s'aplica el percentatge en funció dels anys de cotització (art. 197.3 LGSS).

5. RESPONSABLE DE LES PRESTACIONS D'IP

A) Quan la IP provinga de contingències comunes (ANL o EC): la responsabilitat del pagament correspon a l'INSS (art. 25.1.a O 15 abril 1969).

B) Quan la IP s'origina per contingències professionals (AT o EP): la responsabilitat és de l'INSS o la MCSS, en funció de quina entitat tinga la cobertura d'aquestes contingències (art. 25.1.b O 15 abril 1969).

Això no obstant, fins i tot quan es tracte de pensions d'IP derivades de contingències professionals (AT o EP) de responsabilitat de les mútues, aquestes entitats no paguen directament les pensions al treballador. Diversament, ingressaran el valor del capital cost de les pensions en la TGSS, perquè l'INSS pugui efectuar el corresponent pagament mensual al beneficiari (arts. 110.3 i 260.1 LGSS, així com art. 69 RD 1415/2004, 11 de juny, que aprova el Reglament General de Recaptació).

En tots els casos, quan l'empresari no complisca les seues obligacions en matèria d'afiliació/alta o cotització: pot ser declarat responsable de les prestacions d'IP. En tals supòsits, si es tracta de pensions, els empresaris infractors igualment han d'ingressar en la TGSS el seu capital cost.

Així mateix quan les prestacions d'IP deriven de contingències professionals (AT o EP) que s'hagen originat per incompliment de les mesures de seguretat i salut en el treball: l'empresari pot ser declarat responsable del corresponent recàrrec (del 30% al 50%, segons la gravetat) sobre les prestacions (art. 164 LGSS). El recàrrec és recaptat per la TGSS (art. 75 RD 1415/2004).

6. TRAMITACIÓ

6.1. Reconeixement inicial de les prestacions d'IP

Siga quina siga l'entitat responsable de la IP, correspon a l'INSS, mitjançant els Equips de Valoració d'Incapacitats (EVI) i en totes les seues fases (iniciació, instrucció i resolució del procediment), declarar la situació d'IP en els seus diversos graus, als efectes del reconeixement

de les prestacions econòmiques (art. 200 LGSS, desenvolupat per RD 1300/1995, 21 de juliol, així com per O 18 gener 1996).

El procediment s'ha d'ajustar a les regles següents:

a) La iniciació es pot fer d'ofici, a instància del treballador, o a instància de les mútues o empreses que hagen assumit voluntàriament la gestió de l'IT (art. 4 RD 1300/1995, i arts. 3 a 6 O 18 gener de 1996).

b) La instrucció del procediment requereix els següents actes i informes preceptius (art. 5 RD 1300/1995 i art. 6 O 18 gener 1996):

— Aportació de l'historial clínic, o, si no n'hi ha, informe de la Inspecció Mèdica del Servei Públic de Salut, acompanyat, si és el cas, per l'alta mèdica.

— Formulació del dictamen-proposta per part de l'EVI (art. 10 O 18 gener 1996), previ examen del comunicat mèdic consolidat en forma de síntesi (art. 8 O 18 gener 1996), i d'un informe d'antecedents professionals (art. 9 O 18 gener 1996). Quan la proposta d'IP es realitzi per esgotament del termini màxim de l'IT (545 dies), l'EVI eleva el seu dictamen-proposta al Director Provincial de l'INSS en el termini màxim de 3 mesos (art. 10.3 O 18 gener 1996).

— Informe d'alta i cotització que determinen el dret a la IP.

— Audiència al beneficiari per fer les seues al·legacions (art. 11 i 12 O 18 gener 1996).

c) La finalització es produeix amb la resolució del Director Provincial de l'INSS, que s'ha d'emetre en un termini màxim de 135 dies des de la data d'acord d'iniciació en els procediments d'ofici, o des de la sol·licitud en els procediments a instància de part. Quan no s'aprove la resolució en aquest termini, s'entén desestimada la sol·licitud per silenci administratiu negatiu (art. 6.1 RD 1300/1995, art. 14 O 18 gener 1995, i annex del RD 286/2003, 7 de març, que estableix els terminis màxims per resoldre els procediments administratius de reconeixement de prestacions de Seguretat Social).

En qualsevol cas, les prestacions d'IP reconegudes tenen els següents efectes econòmics:

- ✓ En el grau de parcial: des de la resolució del Director Provincial de l'INSS.
- ✓ En els graus de total, absoluta o gran invalidesa: des del dictamen-proposta de l'EVI, amb les excepcions següents:
 - L'endemà del dia de l'extinció de l'IT, si la IP resulta de major quantia (art. 174.5 LGSS i art. 6.3 RD 1300/1995).
 - Des de la sol·licitud, si l'interessat procedeix d'una situació de no alta i es tracta d'una IP en grau d'absoluta o gran invalidesa derivada de contingències comunes (art. 3 RD 1799/1985, 2 d'octubre).

Així mateix, en tota resolució, inicial o de revisió, cal fer constar el termini a partir del qual es pot instar la revisió per agreujament o millora, mentre el treballador no haja complert l'edat de jubilació (art. 200. 2 LGSS i art. 6.2 RD 1300/1995).

Quan en la resolució inicial que reconega una IP en els graus de total, absoluta o gran invalidesa, es fixe un termini igual o inferior a dos anys per a poder instar la revisió per previsible millora, aquesta resolució es trasllada a l'empresari a l'efecte de garantir la reserva del lloc de treball en els termes que arreplega l'art. 48.2 ET (art. 7 RD 1300/1995).

Les pensions d'IP passen a denominar-se pensions de jubilació quan els beneficiaris compleixen 67 anys o els mínims anys per a poder jubilar-se, sense que el canvi de nom signifiqui una modificació de la prestació (art. 200.4 LGSS i art. 7 RD 1647/1997, 31 d'octubre, que desenvolupa aspectes de la Llei 24/1997).

6.2. Revisió del grau d'IP

Qualsevol prestació d'IP reconeguda pot ser revisada per les següents causes:

a) Per agreujament o per millora, mentre l'invàlid no haja complert l'edat de jubilació. En aquests supòsits, el termini per a instar la revisió és el fixat en la qualificació inicial o en les successives revisions, i aquest termini vincula a totes les parts legitimades per a instar la revisió (paràgraf 1, art. 200.2 LGSS i art. 6.2 RD 1300/1995).

b) Perquè el beneficiari exerceix qualsevol treball, per compte d'altri o propi, sense necessitat d'ajustar-se al termini previst per a instar la revisió (paràgraf 2, art. 200.2 LGSS). En aquests supòsits, si no s'aprecia millora o error de diagnòstic que justifiquen el reconeixement d'una IP en grau inferior o l'aptitud per a treballar, el Director Provincial de l'INSS, en funció de la incompatibilitat que puga existir entre percebre la pensió i el treball desenvolupat, pot suspendre la pensió si l'activitat excedeix dels límits permesos en l'art. 198 LGSS (art. 18.4 O 18 gener 1996).

c) Per error de diagnòstic. En aquest cas, la revisió es pot instar en qualsevol moment, mentre l'invàlid no haja complert l'edat de jubilació (paràgraf 3, art. 200.2 LGSS).

d) Perquè es tracta d'una IP derivada de malaltia professional. En tal cas, l'art. 199 LGSS remet a les normes reglamentàries per a adaptar les regles previstes amb abast general a aquesta concreta contingència. Fins ara es preveia la possibilitat de practicar reconeixements mèdics periòdics, si bé entre els reconeixements successius havien de transcórrer almenys sis mesos (art. 44 O 15 abril 1969).

A més, la tramitació de la revisió s'ha d'ajustar a determinades regles. I segons ocorre en el reconeixement inicial, correspon als directors provincials de l'INSS, mitjançant els EVI, revisar la situació d'IP als efectes del reconeixement de prestacions econòmiques; el procediment s'ha d'ajustar a regles semblants (art. 17 i 18 O 18 gener 1996):

a) Iniciació: poden instar-la les persones legitimades per a instar la qualificació inicial (d'ofici, per l'interessat, o per les mútues), però també poden sol·licitar-la els empresaris que hagen estat declarats responsables de les prestacions (art. 17.1 O 18 gener 1996).

b) Instrucció: se segueix el procediment previst per a la qualificació inicial, precedit d'un període de prova de 15 dies, perquè puga presentar al·legacions la part que inste la revisió (art. 18 O 18 juny 1996).

c) Finalització: els directors provincials de l'INSS han de dictar una resolució expressa en el termini màxim de 135 dies. Quan en la resolució es mantinga el dret a prestacions d'IP, en qualsevol dels seus graus, s'ha de fer constar el termini per a instar la següent revisió.

En tot cas, la revisió pot originar les següents conseqüències econòmiques (art. 40 O 15 abril 1969):

✓ Treballador que percep pensió d'IP i després de la revisió:

— Se li reconeix un altre grau amb dret a pensió: passa a cobrar la nova quantia des de la resolució del director provincial de l'INSS.

— Se li reconeix prestació d'IP amb dret a una quantia a tant alçat (IP total de menor de 60 anys o, normalment, IP parcial): deixa de cobrar la pensió i de la quantia a tant alçat que li corresponga es resten les mensualitats ja consumides.

— Se li reconeix la no existència de cap grau d'incapacitat: deixa de percebre la pensió. Això no obstant, si se li reconeix dret a una indemnització per lesions no invalidants, de la quantia de la indemnització que li corresponga, es resta el que ja haja consumit.

✓ Treballador declarat en un grau d'IP amb dret a quantitat a tant alçat i després de la revisió:

— Se li reconeix un grau d'IP amb dret a pensió: aquesta naix des de la resolució del director provincial de l'INSS, però sols comença a percebre la pensió quan hagen transcorregut les mensualitats ja percebudes a tant alçat.

— Se li reconeix un altre grau amb dret a quantia a tant alçat de quantia distinta: percep la diferència si la segona fóra superior. En qualsevol altre cas, no ha de tornar el que ha cobrat.

— Se li reconeix la no existència de cap grau d'incapacitat, no ha de tornar cap quantitat. Això no obstant, si se li reconeix dret a una indemnització per lesions no invalidants, cobra la diferència si aquesta última indemnització fóra de quantia superior, sense obligació de tornar allò que s'ha cobrat en cas contrari.

Per últim, la revisió pot comportar altres conseqüències legals: els treballadors en situació d'IP en els graus de total, absoluta o gran invalidesa que, després d'una revisió per millora, siguin declarats plenament capaços o se'ls reconega una IP en el grau de parcial, són considerats com a potencials beneficiaris del subsidi assistencial per desocupació si reuneixen els altres requisits legals (art. 274.1.c LGSS).

7. SUSPENSIO I EXTINCIÓ DE LES PRESTACIONS

1. El dret a les prestacions d'IP pot ser denegat, anul·lat o suspès quan es donen les següents circumstàncies (art. 23 O. 15 abril 1969):

A) Quan el beneficiari haja actuat fraudulentament a efectes d'obtenir o conservar el dret a les prestacions.

B) Quan la IP s'haja originat o agreujat per la imprudència temerària del beneficiari.

C) Quan la IP s'haja originat o s'haja agreujat per haver rebutjat o abandonat el beneficiari, sense causa raonable, el tractament sanitari prescrit durant la situació d'IT.

D) Quan el beneficiari, sense causa raonable, rebutge o abandone el tractament o procés de readaptació i rehabilitació procedent.

E) Per revisió d'ofici dictada per l'entitat gestora en algun dels casos en què tal actuació estiga legalment permesa i, com a conseqüència de la revisió, es perda o suspenga el dret a la pensió (art. 18.4 O 18 gener 1996).

2. També, encara que es tracte d'una pensió vitalícia, la prestació d'IP es pot extingir:

A) Per revisió amb resultat de curació o amb reconeixement de prestació a tant alçat (art. 22.3 O 15 abril 1969).

B) Pel reconeixement del dret a la pensió de jubilació, quan es realitze l'opció per aquesta última pensió.

C) Per defunció del beneficiari.

8. COMPATIBILITATS / INCOMPATIBILITATS

8.1. Amb el treball

A) Incapacitat permanent parcial: és compatible amb qualsevol treball, inclòs el que s'estiguera realitzant.

B) Incapacitat permanent total per a la professió habitual (art. 198.1 LGSS): és compatible amb la realització de qualsevol treball per compte propi o d'altri, en la mateixa empresa o en una altra distinta, però mai amb l'exercici del mateix treball.

Quan la invalidesa del treballador afecte a la capacitat exigida per al nou treball, el beneficiari d'IP pot convenir amb l'empresari una reducció del salari proporcional a la seua menor capacitat, sense que tal reducció pugui suposar més del 50% de la pensió. El contracte de treball així convingut ha de formalitzar-se per escrit (art. 24. 3 O 15 abril 1969).

L'increment del 20% corresponent a la IP total qualificada és incompatible amb la realització de treballs per compte d'altri o propi (paràgraf 2, art. 198.1 LGSS).

C) Incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa (art. 198.2 LGSS i art. 24.4 O 15 abril 1969): és compatible amb l'exercici d'aquelles activitats compatibles amb el seu estat i que no representen un canvi en la seua capacitat de treball a efectes de revisió.

En tots els casos, si es fan treballs susceptibles d'inclusió en algun dels règims de la Seguretat Social, hi ha obligació de cursar l'alta i cotitzar, havent de comunicar-ho a l'entitat gestora.

8.2. Amb altres prestacions:

A) Incapacitat permanent parcial: és compatible amb altres prestacions de Seguretat Social.

B) Pensions d'IP en els graus de total, absoluta o gran invalidesa:

a) Són incompatibles amb la pensió de jubilació; es pot optar per la més favorable.

b) Són compatibles amb les prestacions per mort i supervivència. Això no obstant, l'orfe amb dret a pensió d'orfandat i a pensió d'IP absoluta o gran invalidesa, ha d'optar per una d'aquestes (art. 225.2 LGSS i art. 10.3 RD 1647/1997).

c) Són incompatibles amb la prestació o subsidi per desocupació. En els casos de generar dret per ambdues contingències s'apliquen els següents criteris (art. 16 RD 625/1985):

- ✓ Treballador que percep prestació o subsidi per desocupació i se li reconeix dret a pensió d'IP: pot optar entre continuar percebent la protecció per desocupació fins al seu esgotament o passar a cobrar pensió d'IP.

- ✓ Treballador que perd la seua ocupació per haver sigut declarat en IP total, pot optar entre cobrar desocupació fins al seu esgotament o iniciar la pensió d'IP.
- ✓ Treballador amb IP total que fa un treball compatible amb el seu estat i perd aquest últim: pot compatibilitzar la pensió que percebia i la protecció per desocupació si obri el dret a aquesta última.

II. PRESTACIONS PER LESIONS PERMANENTS NO INVALIDANTS

1. CONCEPTE

Es tracta d'una prestació econòmica que consisteix en una indemnització a tant alçat i que pretén compensar les lesions, mutilacions i deformitats de caràcter definitiu, que sense arribar a constituir una situació d'IP, suposen una disminució o alteració de la integritat física del treballador (art. 201 LGSS).

2. REQUISITS

Per a poder causar dret a la indemnització es requereix que (arts. 201 a 203 LGSS):

- a) Les lesions, mutilacions i deformitats deriven de contingències professionals (AT o EP).
- b) Les lesions, mutilacions o deformitats es troben arrelades al barem contingut en les disposicions reglamentàries (Annex O 15 abril 1969, actualitzat per OEES/66/2013, 28 de gener, per la qual s'actualitzen les quantitats a tant alçat de les indemnitzacions per lesions, mutilacions i deformitats de caràcter definitiu i no invalidants).
- c) Els treballadors han de reunir la condició general de l'art. 165.1 LGSS: estar afiliat i en alta o situació assimilada a la d'alta. Això no obstant, encara que l'empresari no tramite l'alta del treballador, aquest es presumeix d'alta de ple dret.
- d) En tractar-se de prestacions derivades de contingències professionals (AT o EP), no s'exigeix cap període cotitzat.
- e) Les lesions, mutilacions o deformitats han de ser independents de les que, si s'escau, s'hagen pres en consideració per declarar la IP en els seus diversos graus (art. 47 O 15 abril 1969).

3. QUANTIA

La quantia de la indemnització a tant alçat és la fixada en l'OEES/66/2013, 28 de gener, que actualitza l'Annex de la O 15 abril 1969.

Això no obstant, aquestes quanties es poden incrementar d'un 30% a un 50% quan les lesions, mutilacions o deformitats s'hagen provocat com a conseqüència d'incompliments de l'empresari en les mesures de seguretat i salut en el treball (art. 164 LGSS, així com art. 51 i 52 O 15 abril 1969).

4. TRAMITACIÓ

Correspon a l'INSS, mitjançant els EVI, verificar l'existència de lesions, mutilacions i deformitats de caràcter definitiu no invalidants, reconèixer el dret a la prestació, fixar la seua quantia i declarar-ne el responsable (art. 1.1 i 3.1 RD 1300/1995).

A més, en els procediments de reconeixement de les lesions permanents no invalidants, se seguiran les normes de l'Ordre de 18 de gener de 1996 en la mesura en què, per la seua naturalesa, resulten aplicables (disposició adicional primera O 18 gener 1996).

TEMA 6: PROTECCIÓ PER MORT I SUPERVIVÈNCIA

I. CONCEPTE

Es tracta d'una protecció que pretén reparar la pèrdua d'ingressos que, pel fet de morir una persona, pateixen certs familiars seus o certes persones unides al qui es mor per llaços afectius semblants al conjugal. I, segons el cas, la protecció consisteix en alguna o algunes de les prestacions següents (art. 216.1 LGSS i art. 1 O 13 febrer 1967):

- A) Un auxili per defunció.
- B) Segons el cas, una pensió vitalícia de viduïtat o una prestació temporal de viduïtat.
- C) Una pensió d'orfandat.
- D) Una pensió vitalícia o, si s'escau, subsidi temporal en favor de familiars.

A més, sols en cas de mort per contingències professionals (AT o EP), es poden causar indemnitzacions a tant alçat (art. 216.2 i 227 LGSS).

II. REQUISITS DEL SUBJECTE CAUSANT

Evidentment el subjecte causant de prestacions per mort i supervivència s'ha de morir. Això no obstant, es presumeix succeïda la mort dels treballadors que hagen desaparegut amb l'ocasió d'un sinistre o d'un accident, siga o no de treball, en circumstàncies que permeten presumir-ne la mort, una vegada transcorreguts 90 dies sense notícies seues (art. 217.3 LGSS), i sempre que se sol·liciten les prestacions dins del termini de 180 dies des de l'expiració dels 90 dies assenyalats (art. 7 O 31 juliol 1972). En qualsevol altre cas, es requereix la declaració de defunció d'acord amb les regles del Codi civil (art. 193 Cc: 10 anys amb abast general; 5 anys per als qui, transcorregut aquest termini, compliren, almenys, 75 anys d'edat; i 1 any des d'un risc imminent de mort per causa de violència contra la vida, presumint la violència quan la desaparició es produeix en una subversió d'orde polític o social).

Els requisits que es demanen a la persona que es mor, o que es dóna per morta, canvien segons en quina situació es trobava en el moment de la mort:

- 1) Si el subjecte que es mor estava d'alta o en situació assimilada a la d'alta.

En aquest cas, es demanen menys requisits. I, a aquests efectes, es consideren situacions assimilades a la d'alta, entre altres, les previstes en l'art. 166.1 i 2 LGSS, art. 36 RD. 84/1996 i art. 2.4 O 13 febrer 1967, interpretades àmpliament. A més, entre els subjectes causants, es consideren expressament d'alta els perceptors d'IT, maternitat o paternitat, risc durant l'embaràs o durant la lactància natural (art. 217.1. b LGSS), així com les persones que foren (o que ja ho podien haver estat) titulars de pensions de jubilació o d'IP (art. 217.1.c LGSS i art. 2.3 O 13 febrer 1967).

Per altra banda, tractant-se de pensionistes d'IP en els graus d'absoluta o gran

invalidesa derivades de contingències professionals, sempre s'entén que la mort procedeix de les mateixes causes. En altres graus, es pot provar aquest extrem si des de l'accident de treball no hagen transcorregut més de 5 anys, o siga quin siga el temps transcorregut si la pensió deriva d'una malaltia professional (art. 217.2 LGSS i art. 2.2 O 13 febrer 1967).

En tot cas, quan es reuneix el requisit de l'alta o assimilada a la d'alta o les altres situacions que expressament es mencionen en l'art. 217.1 LGSS, sols cal completar un període mínim de cotització de 500 dies dins d'un període ininterromput de 5 anys immediatament anteriors al fet causant, o a la data en què va cessar l'obligació de cotitzar.

Això no obstant, tant si es tracta de pensions d'orfanat, com si es tracta de qualsevol prestació de mort i supervivència derivada d'accident, siga o no del treball, o de malaltia professional, llavors, reunint el requisit d'alta, no s'exigeix cap període previ de cotització.

2) Si el subjecte que es mor no estava d'alta o en situació assimilada a la d'alta.

En aquesta circumstància el subjecte causant ha de reunir un període mínim de cotització de 15 anys (per a pensió vitalícia de viduïtat: paràgraf 2n, art. 219.1 LGSS; al qual es remeten els següents articles que estableixen els requisits per a causar-ne d'altres prestacions).

En tots dos casos (1 i 2), i a efectes de reunir el període mínim de cotització, es consideren com a períodes cotitzats els que es fan servir per a causar altres pensions (els períodes que les dones hagen suspès el seu contracte de treball perquè són víctimes de violència de gènere; els períodes de maternitat o paternitat que segueixen a l'extinció del contracte de treball o que s'inicien durant la percepció de la prestació per desocupació; els tres anys d'excedència per *la cura de cada fill o menor acollit*, així com el *primer any del període d'excedència que els treballadors puguen gaudir.. per raó de la cura d'altres familiars, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que, per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, no puguen valdre's per si mateixos, i no realitzen una activitat retribuïda*). En canvi, no resulten d'aplicació els dies assimilats per part (art. 235 LGSS), ni, a efectes de reunir el període mínim exigít, el benefici dels dies per cura de fills o menors (art. 236 LGSS).

III. AUXILI PER DEFUNCIÓ

1. CONCEPTE

L'auxili per defunció consisteix en una ajuda econòmica que es va introduir per a poder afrontar les despeses del sepeli (art. 218 LGSS), encara que a hores d'ara la seua finalitat s'ha perdut en tant que la seua quantia ha quedat desfasada.

2. BENEFICIARIS

Es presumeix, excepte prova en contra, que les despeses del sepeli les han satisfetes les següents persones i amb aquest ordre: el cònjuge supervivent, el sobrevivent d'una parella de

fet que reunisca les condicions per a poder percebre pensió de viduïtat; els fills i parents del difunt que convisqueren amb ell habitualment (art. 218 LGSS).

3. QUANTIA

Des de fa molt de temps l'assignació econòmica venia consistint en *cinc mil pessetes* o 30,05 € (art. 30 D 3158/1966, 23 de desembre, que aprova el Reglament general de prestacions econòmiques del Règim General, i art. 6 O 13 febrer 1967). Això no obstant, fa menys anys es va establir que aquesta quantia s'incrementaria *en un 50 per cent* en els següents *cinc anys, a raó d'un 10 per cent anual* (disposició addicional desena Llei 40/2007, de mesures en matèria de Seguretat Social, vigent des de l'1 gener 2008). De manera que durant l'exercici 2018 la quantia equival a 46,50 €.

IV. VIDUÏTAT

1. BENEFICIARIS

1.1. Amb vincle conjugal

1.1.1. Pensió vitalícia de viduïtat

Poden causar aquesta pensió:

a) El cònjuge supervivent, excepte quan entre en alguna causa d'extinció (art. 219 LGSS). Es considera cònjuge el qui ha contret matrimoni, excloent-ne els vincles "more uxorio" (parelles de fet), llevat que es tracte d'antigues parelles que no van poder contraure matrimoni per no estar encara legalitzat a Espanya el divorci (disposició addicional desena Llei 30/1981, 7 de juliol).

Després de la reforma del Codi Civil operada per Llei 13/2005, 1 de juliol, els cònjuges poden ser del mateix sexe.

b) En els casos de defunció produïda per malaltia comuna contreta abans del vincle conjugal, el cònjuge supervivent sols té dret a la pensió vitalícia si existeixen fills comuns o, si no n'hi ha, sols quan el matrimoni s'haja celebrat almenys un any abans de la defunció o s'acredite un període de convivència amb el causant que sumat a la durada del matrimoni siga superior a dos anys (art. 219.2 LGSS). En qualsevol altre cas, s'obri dret a la prestació temporal de viduïtat, tractada després.

c) En els casos de separació o divorci, el supervivent que siga o haja estat cònjuge legítim (el cònjuge històric) si reuneix els següents requisits (art. 220 LGSS):*

- ✓ Que no haja contret nou matrimoni o no haja constituït una parella de fet que pugui originar pensió de viduïtat.
- ✓ Que tinga dret a la pensió compensatòria a què es refereix l'art. 97 del Codi Civil.
- ✓ I que la mort del causant supose la pèrdua d'aquesta pensió compensatòria (excepte per a dones víctimes de violència de gènere); es determina que la quantia de la

pensió de viduïtat no pot excedir de la quantia de la pensió compensatòria que s'haguera cobrat.

*Això no obstant, transitòriament, i de conformitat amb la disposició transitòria tretzena LGSS, 2010), no cal que el cònjuge històric tinga reconeguda una pensió compensatòria per a poder accedir a la pensió de viduïtat si el matrimoni s'ha dissolt per divorci o separació judicial abans de l'1 de gener del 2008 (data en què entra en vigor la Llei 40/2007) i es donaren les altres circumstàncies a les quals es refereix aquesta disposició.

Ara bé, en els supòsits en què, per haver-hi divorci, hi haja diferents subjectes amb dret a viduïtat, aquesta pensió —segons s'indica després— es distribueix entre els beneficiaris en proporció al temps de convivència amb el causant, però garantint-ne el 40% de la pensió al cònjuge o parella de fet supervivent amb dret a pensió de viduïtat (art. 220.2 LGSS).

d) En els casos de nul·litat matrimonial, el supervivent que, per no haver incorregut en mala fe, tinga dret a la indemnització compensatòria a què es refereix l'art. 98 Codi Civil, i no haja contret nou matrimoni o no haja constituït una parella de fet amb dret a pensió de viduïtat. En aquest cas, la quantia de la seua pensió serà proporcional al temps de convivència amb el causant (art. 220.3 LGSS).

1.1.2. Prestació temporal de viduïtat

La prestació temporal té una quantia igual a la pensió vitalícia de viduïtat, però amb una durada temporal de dos anys (art. 222 LGSS). Aquesta prestació s'atorga al cònjuge supervivent que, reunint els requisits de l'art. 217 LGSS, no puga accedir a la pensió de viduïtat per haver contret matrimoni amb un treballador que ja patia una malaltia comuna en la data del matrimoni i mor quasi immediatament després del matrimoni a causa d'aquesta malaltia, sense reunir els requisits addicionals fixats per a poder obrir el dret a la pensió vitalícia (tenir fills comuns o, alternativament, que el vincle matrimonial tinga una durada d'un any o que la convivència prèvia sumada al temps de matrimoni haja durat almenys dos anys).

1.2. Sense vincle conjugal

Amb abast general, són beneficiaris de la pensió vitalícia de viduïtat les persones que, en el moment de la defunció del subjecte causant, reunisquen els següents requisits (art. 221 LGSS):

- a) Formen una parella de fet amb el causant. A aquests efectes, per parella de fet s'entén:
 - ✓ La constituïda amb anàloga relació d'afectivitat que la conjugal pels qui, no trobant-se impeditos per a contraure matrimoni, no tinguen vincle matrimonial i acrediten, per mitjà del corresponent certificat d'empadronament, una convivència estable i notòria amb caràcter immediat a la defunció del causant i amb una durada ininterrompuda no inferior a cinc anys.

A més, l'existència de la parella s'ha d'acreditar bé mitjançant certificació en algun dels registres específics existents en les CCAA o en els ajuntaments del lloc de residència, o bé mitjançant document públic on quede reflectida la constitució de la parella. L'acreditació de l'existència de la parella de fet s'ha d'haver produït amb una antelació mínima de dos anys respecte a la data de la defunció.

b) Els ingressos del supervivent no superen les xifres següents:

- ✓ Si hi ha fills comuns amb dret a pensió d'orfandat: ha de concórrer alguna de les circumstàncies següents:
 - Que els ingressos del supervivent durant l'any natural anterior no superen el 50% de la quantitat resultant de sumar els seus ingressos i els ingressos del causant durant aquest període.
 - Que els ingressos del supervivent, tant en el moment del fet causant, com durant el període de la percepció de la pensió, resulten inferiors a 1,5 vegades l'SMI vigent, incrementat en 0,5 vegades per cada fill comú amb dret a orfandat que convisca amb el supervivent,
- ✓ Si no hi ha fills comuns amb dret a pensió d'orfandat: ha de concórrer alguna de les circumstàncies següents:
 - Que els ingressos del supervivent durant l'any natural anterior no superen el 25% de la quantitat resultant de sumar els seus ingressos i els ingressos del causant durant aquest període.
 - Que els ingressos del supervivent, tant en el moment del fet causant, com durant el període de la percepció de la pensió, resulten inferiors a 1,5 vegades l'SMI vigent.

Als efectes anteriors es consideraran ingressos: els rendiments del treball i del capital, així com els de caràcter patrimonial, en els termes que són computats per al reconeixement de complements a mínims de pensions.

2. *QUANTIA*

La quantia inicial de la pensió de viduïtat s'obté aplicant a la corresponent *base reguladora*, el percentatge determinat reglamentàriament.

A) **BASE REGULADORA:**

a) Si la mort deriva de contingències professionals (AT o EP):

La base reguladora es determina segons les retribucions efectivament percebudes en l'any d'abans, d'acord amb el cap. V del Reglament d'accidents de treball, aprovat per D 22 de juny de 1956, encara que aquest últim va ser parcialment modificat per disposició addicional onzena RD 4/1998 (art. 9.1.d O 13 febrer 1967). De

tal manera que:

$\text{BR mes} = \{ [(SB+ \text{ Antiguitat}) \times 365] + \{(\text{Com. i Plusos Salar.} + \text{HE}): \text{ dies treballats} \} \times 273^*\} + \{ \text{PPex.} \}: 12$
--

* S'aplica una xifra inferior, si són menys els dies laborables a l'any

b) Si la mort deriva de contingències comunes (EC o ANL):

$\text{BR mes} = \text{suma 24 mensualitats ininterrompudes de cotització: 28}$

Aquestes 24 bases de cotització són triades pel sol·licitant dins dels 15 anys anteriors al mes previ al del fet causant (art. 228 LGSS, que al·ludeix a les normes reglamentàries: 7.2 RD 1646/1972, després de la reforma donada per RD 1795/2003).

c) Si la persona que es mor ja era pensionista de jubilació* o d'IP contributives:

S'agafa com a base reguladora aquella que va servir per a determinar la pensió inicial, si bé la pensió resultant s'augmentarà amb les revaloracions que hagen experimentat les pensions de viduïtat des de la data del fet causant de les pensions de Jubilació o IP (art. 7.3 RD 1646/1972). Això no obstant, aquesta regla no s'aplica als que puguen morir treballant i gaudint d'una IP en grau de total.

*Si la persona que es mor gaudia d'una pensió de jubilació parcial simultaniejada amb un contracte de relleu, llavors a l'hora de triar les 24 mensualitats de bases de cotització, es tindrà en compte que les bases de cotització corresponents *al període de treball a temps parcial* en l'empresa on es va reduir la jornada i salari, s'incrementen fins al 100% de la quantia que els haja correspost d'haver realitzat en l'empresa, en aquest període, el mateix percentatge de jornada desenvolupat abans de passar a la situació de jubilació parcial.

Si la persona que es mor gaudia d'una jubilació flexible, o bé d'una jubilació parcial amb l'edat legal per a jubilar-se i sense contracte de relleu, en tals casos, els beneficiaris de les prestacions per mort i supervivència poden optar perquè aquestes es calculen des de la situació d'actiu del causant, o des de la situació de pensionista. En aquest últim supòsit, s'agafa com a base reguladora la que va servir per a determinar la pensió de jubilació, aplicant les revaloracions hagudes des del moment que es va determinar la corresponent base reguladora (art. 8.3 RD 1132/2002).

B) PERCENTATGES APLICABLES:

a) Amb abast general: 52% (art. 31.1 D 3158/1966, després de reforma operada per RD 1795/2003).

b) Això no obstant, pot aplicar-se el 70% si es reuneixen els següents requisits (art. 31.2 D 3158/1966, segons modificació introduïda per RD 1465/2001):

- ✓ Que la pensió de viduïtat siga la principal o única font d'ingressos, representant almenys el 50% d'aquests.
- ✓ Que els rendiments anuals del pensionista no superen la xifra resultant de sumar al límit d'ingressos fixat en cada exercici per a accedir al complement per mínims, la quantia mínima de les pensions de viduïtat, en funció de l'edat del pensionista. Encara que, en cas de superar-se aquesta xifra, es pot aplicar el 70%, però

reduint la pensió fins a aquest límit (art. 31.3 RD 3158/1966).

- ✓ Que el beneficiari tinga càrregues familiars; s'entén que es compleix aquesta condició quan el sol·licitant conviu amb fills menors de 26 anys, o majors discapacitats, o menors acollits, sempre que els rendiments de la unitat familiar així constituïda, dividida pel nombre de membres que la componen, no siga superior al 75% de l'SMI, excloses pagues extraordinàries.

3. ADJUDICACIÓ DE LA PENSIÓ DE VIDUÏTAT

La possible existència de distints beneficiaris cridats a gaudir d'una única pensió de viduïtat, requereix fixar les següents regles d'adjudicació de la pensió:

3.1. Si hi ha un únic beneficiari

- a) Tant si es tracta del cònjuge viudo com de la parella de fet: accedirà al 100% de la pensió.
- b) Si es tracta del cònjuge històric, perquè hi ha hagut divorci o separació judicial: sols pot accedir al 100% de la pensió si aquesta quantia és inferior a la pensió compensatòria. En altre cas, la xifra de la pensió compensatòria s'aplica com a límit màxim de la quantia de la pensió de viduïtat (art. 220.1 LGSS).
- c) Si es tracta de l'excònjuge perquè hi ha hagut nul·litat matrimonial: accedeix a la pensió en proporció al període de convivència amb el subjecte causant. (art. 220.3 LGSS).

3.2. Si hi ha concurrència de beneficiaris

En els casos en què diferents persones puguen obrir el dret a la pensió de viduïtat (per exemple: cònjuge legítim i cònjuge/s històric/s o cònjuge amb nul·litat reconeguda després; parella de fet i cònjuge/s històric/s; o diversos cònjuges històrics), la pensió s'ha de distribuir entre totes elles. I, a aquests efectes, a cada beneficiari se li reconeix la part proporcional al temps conviscut amb el causant, garantint, en tot cas, el 40% a favor del cònjuge supervivent o, si s'escau, al supervivent d'una parella de fet amb dret a pensió perquè conviu amb el causant en el moment de la seua defunció (apartats 2 i 3, art. 220 LGSS).

4. EXTINCIÓ DE LA VIDUÏTAT

Mentre que la prestació temporal de viduïtat s'extingeix al cap de dos anys (art. 222 LGSS), la pensió de viduïtat és vitalícia.

Això no obstant, ambdues prestacions poden extingir-se per les següents causes (art. 11 O 13 febrer 1967):

- a) Perquè es contrau nou matrimoni o es constitueix una parella de fet capaç de generar pensió de viduïtat, sense perjuí de les excepcions establides reglamentàriament (art. 223.2 LGSS).

Per ara, reglamentàriament es determina que el viudo\la no perd la pensió encara que contraga u n nou matrimoni si concorren les següents circumstàncies (art. 11.1 O 13 febrer 1967, segons reforma donada per RD 1465/2001):

- ✓ Ser major de 61 anys, o menor amb pensió d'IP en els graus d'absoluta o gran invalidesa, o amb una minusvalidesa igual o superior al 65%.
- ✓ Que la pensió siga la principal o única font d'ingressos, perquè representa almenys el 75% dels ingressos en còmput anual.
- ✓ Que els ingressos anuals del matrimoni, incloent-hi la o les pensions, no superen el doble de l'SMI. En cas de sobrepassar aquest límit, es minora la quantia de la pensió de viduïtat

b) Per declaració, en sentència ferma, de culpabilitat en la mort del causant (art. 11.2 O 13 febrer 1967). A més, si la causant fóra dona víctima de violència de gènere, es contempla la suspensió cautelar de la pensió de viduïtat (art. 232 LGSS), o la pèrdua definitiva d'aquest dret (art. 231 LGSS) en ser condemnat per sentència ferma per la comissió d'un delictes dolós d'homicidi. En aquest supòsit, la pensió de viduïtat que s'haja pogut reconèixer, incrementa, si s'escau, les pensions d'orfandat (art. 233 LGSS).

c) Per la defunció del pensionista (art. 11.3 O 13 febrer 1967).

d) Perquè es comprova amb posterioritat que no va morir el que es va donar per mort després de la seua desaparició.

5. COMPATIBILITAT / INCOMPATIBILITAT

La pensió de viduïtat és compatible amb qualsevol rendiment del treball del beneficiari (art. 223.1 LGSS), així com amb les prestacions substitutòries del salari a què es puga tenir dret (prestacions per desocupació, pensions de Jubilació o d'IP).

En els casos en què s'haja contret un nou matrimoni sense perdre la pensió de viduïtat perquè es donen els requisits exigits, la nova pensió de viduïtat que es puga generar després de la defunció del nou cònjuge, és *incompatible* amb la pensió o pensions de viduïtat que s'haja percebut; cal optar per una d'aquestes (últim paràgraf, art. 11.1 O 13 febrer 1967).

V.PENSIÓ D'ORFANDAT

1. BENEFICIARIS

Poden gaudir d'orfandat (art. 224 LGSS):

- a) Els fills i les filles del causant, siga quina siga la naturalesa de la seua filiació, que tinguen menys de 21 anys, o siguen majors d'aquesta edat si estan incapacitats per al treball.

Reglamentàriament es matisa que, com que la discapacitat ha d'inhabilitar per al treball, s'ha de tractar d'una IP en graus d'absoluta o gran invalidesa (art. 9.1 RD 1647/1997). Això no obstant, si els fills discapacitats cobren pensió per la seua invalidesa, han d'optar per la pensió d'invalidesa o per l'orfandat (art. 225.2 LGSS i art. 10.3 RD 1647/1997). I si opten per l'orfandat, se'ls pot reconèixer, si s'escau, l'assignació familiar per fill a càrrec major de 18 anys i discapacitat (paràgraf 1, art. 36.1 RD 3158/1966, després de RD 364/2004, 5 de març).

- b) Els fills i les filles del causant menors de 25 anys sempre que no treballen per compte d'altri o per compte propi, o que, treballant, obtinguen uns ingressos que, en còmput anual, no siguin superiors al 100% de l'SMI (art. 224.2 LGSS).

Això no obstant, si l'orfe estudia i compleix 25 anys durant el curs escolar, la percepció de la pensió es manté fins al dia primer del mes immediatament posterior al del començament del següent curs acadèmic.

- c) Fills del cònjuge supervivent, que aquest haja portat al matrimoni, sempre que (art. 9.3 RD 1647/1997):

- ✓ El matrimoni s'haja celebrat almenys dos anys abans de la mort.
- ✓ S'acredite que els fills vivien amb el causant i a càrrec seu.
- ✓ No tinguen dret a una altra pensió, i no hi haja familiars amb obligació i possibilitats de prestar-los aliments d'acord amb la legislació civil.

2. QUANTIA

La quantia de les pensions d'orfandat s'obté aplicant a la *base reguladora*, el percentatge determinat reglamentàriament.

A) BASE REGULADORA:

La base reguladora és la mateixa que ja s'ha indicat en tractar la quantia de la pensió de viduïtat:

- a) Si la mort deriva de contingències professionals (AT o EP):

La base reguladora es determina segons les retribucions efectivament percebudes d'acord amb el cap. V del Reglament d'Accidents de Treball, aprovat per D 22 juny 1956, després de la modificació introduïda per la disposició addicional onzena RD 4/1998 (art. 9.1.d O 13 febrer 1967). De manera que:

$BR \text{ mes} = \{ [(SB + \text{Antiguitat}) \times 365] + [(\text{Com. Salar.} + \text{HEx: dies treballats}) \times 273] + \text{PPex.} \} : 12$
--

- b) Si la mort deriva de contingències comunes (EC o ANL):

$BR \text{ mes} = \text{suma de 24 mensualitats ininterrompudes de cotització: 28}$

Les 24 bases de cotització a considerar han de ser triades per l'interessat dins dels 15 anys anteriors al fet causant (art. 7.2 RD 1646/1972, després de reforma donada per RD 1795/2003).

c) Si el subjecte causant ja era pensionista d'IP o jubilació contributives:

S'utilitza com a base reguladora aquella que va servir per a determinar la pensió inicial, si bé la pensió resultant s'augmenta amb les revaloracions que hagen experimentat les pensions de viduïtat des de la data del fet causant de la pensió d'IP o jubilació (art. 7.3 RD 1646/1972).

B) PERCENTATGES APLICABLES:

a) Amb abast general: 20% (art. 36.1 RD 3158/1966 i art. 17.1 O. 13 febrer 1967).

b) Això no obstant, de vegades aquest percentatge pot augmentar com a conseqüència del *dret d'acréixer*. Açò és, el percentatge del 20% s'incrementa amb el percentatge assenyalat per a la pensió de viduïtat; aquest últim es distribueix entre els beneficiaris a parts iguals (art. 36.2 RD 3158/1966 i art. 17.2 O 13 febrer 1967), quan es done alguna de les circumstàncies següents:

- ✓ Si no hi ha cònjuge o parella de fet sobrevivent.
- ✓ Si es moren els sobrevivents beneficiaris de la pensió de viduïtat.
- ✓ Si el sobrevivent es veu privat de la pensió de viduïtat per haver exercit violència de gènere contra la causant (art. 233 LGSS).

c) Altres vegades l'apuntat percentatge pot disminuir. I això perquè la suma de les pensions de viduïtat i orfandat no pot superar el 100% de la base reguladora del causant (art. 229.1 LGSS, art. 36.2 RD 3158/1966 i art. 18 O 13 febrer 1967).

Si bé l'esmentat límit pot ser sobrepassat en cas de concórrer diverses pensions d'orfandat amb una pensió de viduïtat determinada per aplicació del percentatge del 70%. En aquests casos, la suma de les pensions d'orfandat no pot excedir del 48%, i, per tant, la suma d'aquestes amb la viduïtat no pot superar el 118% de la base reguladora del causant.

En cas de superar-se el límit del 100% o, si s'escau, del 118%, la pensió de viduïtat es manté íntegra i es redueixen les pensions d'orfandat.

Ara bé, si s'ha aplicat l'oportú límit, i posteriorment es produeix l'extinció d'alguna de les pensions afectades, les restants es tornen a calcular atribuint-los l'augment corresponent (art. 18.2 O 13 febrer 1967).

d) En el cas que un mateix beneficiari perceba pensions d'orfandat causades pel pare i per la mare, les pensions es poden compatibilitzar. Si bé, en tals casos, el dret d'acréixer només s'aplica a les pensions originades per un dels dos causants (art. 225.3 LGSS que remet als termes reglamentaris, art. 36.3 RD 3158/1966 i art. 17.3 O 13 febrer 1967).

2. EXTINCIÓ

Amb abast general la pensió d'orfandat no és vitalícia i s'extingeix per les següents causes (art. 21 O 13 febrer 1967):

a) Perquè el beneficiari compleix el límit d'edat, llevat que, en tal moment, tinga reduïda la seua capacitat de treball en els graus d'absoluta o gran invalidesa.

El límit d'edat, segons ja s'ha dit, es fixa en 21 anys, llevat que no es perceben rendes superiors al 100% SMI, perquè llavors el límit s'eleva a 25 anys. Tanmateix, si l'orfe estudia i compleix 25 anys durant el curs escolar, segons ja s'ha indicat, la percepció de la pensió es manté fins al dia primer del mes immediatament posterior al de l'inici del curs acadèmic següent.

b) Perquè cessa en la incapacitat que li atorgava el dret a la pensió.

c) Per adopció.

d) Perquè contrau matrimoni, llevat que l'orfe estiga afectat per incapacitat en els graus d'absoluta o gran invalidesa (modificació introduïda per disposició final primera RD 1335/2005, 11 de novembre).

e) Per defunció del beneficiari.

f) Perquè es comprova que el treballador desaparegut no va morir.

No obstant això, si en extingir-se la pensió per alguna de les quatre primeres causes, el beneficiari no ha gaudit de 12 mensualitats d'aquesta, li serà entregada d'una sola vegada la quantitat necessària per a completar-les. La mateixa regla s'aplica quan el beneficiari no haja arribat a percebre cap quantitat de la pensió d'orfandat abans d'arribar a l'edat límit, per haver-la sol·licitada en data posterior al compliment d'aquesta edat, sempre que en la data del fet causant haja reunit les condicions per a ser beneficiari d'orfandat (art. 21.2 O 13 febrer 1967).

3. COMPATIBILITATS / INCOMPATIBILITATS

3.1. Amb el treball

Si es tracta d'un menor de 21 anys, la pensió d'orfandat és compatible amb qualsevol renda del treball (art. 225.1 LGSS), si bé la pensió se suspèn si, en complir el beneficiari els 21 anys, els ingressos derivats del seu treball superen els límits de renda establits.

En canvi, si es tracta d'un major de 21 anys i menor de 25, la pensió d'orfandat és compatible amb el treball, sempre que no es perceben ingressos superiors al límit establert (100% SMI). Si se superen, la pensió se suspèn des del moment que els ingressos que s'obtinguen excedisquen aquest límit. Això no obstant, el dret a la pensió es recupera quan finalitze el contracte de treball o l'activitat per compte propi o, si s'escau, la prestació per desocupació, incapacitat temporal, risc durant l'embaràs o maternitat (art. 9 RD

1647/1997).

3.2. Amb altres prestacions

Els orfes amb dret a pensió d'orfandat que tinguen reduïda la seua capacitat de treball en un percentatge valorat en un grau d'IP absoluta o gran invalidesa, si perceben altra prestació de la Seguretat Social per raó de la mateixa incapacitat, han d'optar per una d'aquestes (art. 225.2 LGSS i art. 10.3 O 13 febrer 1967).

La pensió d'orfandat que puga percebre l'orfe incapacitat que haja contret matrimoni és incompatible amb la pensió de viduïtat a què posteriorment puga tenir dret, i ha d'optar entre l'una o l'altra (apartat 4, art. 10 RD 1647/1997, afegit per disposició final segona RD 1335/2005, 11 de novembre).

VI. PRESTACIONS EN FAVOR DE FAMILIARS

1. PENSIÓ EN FAVOR DE FAMILIARS

1.1. Beneficiaris

Són beneficiaris de la pensió en favor de familiars els següents consanguinis del causant (art. 226 LGSS que remet al reglament i art. 22 O 13 febrer 1967):

1) Els néts i les nétes o els germans i germanes del causant, sempre que:

a) Siguen menors de 18 anys o tinguen una discapacitat equiparable als graus d'IP absoluta o gran invalidesa. També si són menors de 22 anys i no fan cap treball, o realitzant-lo no obtenen rendes superiors al 75% SMI.

b) Siguen orfes de pare i mare (o es troben en situació d'abandó).

c) Convisqueren amb el causant i a càrrec seu almenys durant 2 anys d'antelació a la defunció.

d) No tinguen dret a pensió pública.

e) No tinguen mitjans de subsistència i no queden familiars amb obligació i possibilitats de prestar-los aliments segons la legislació civil. La jurisprudència ha entès que no es tenen mitjans de subsistència quan no es disposa d'ingressos superiors a l'SMI.

2) La mare o les àvies del causant, sempre que siguen fadrines, viudes, o estiguen casades amb marit incapacitat per a tot treball, reunint els requisits dels apartats c), d) i e) del punt d'abans.

3) El pare o els avis del causant, sempre que siguen majors de 60 anys o es troben incapacitats per a tot treball, reunint igualment els requisits dels apartats c), d) i e) del punt 1.

4) Els fills o les filles i els germans o germanes dels que siguen pensionistes de jubilació o IP

contributives en el moment de la seua defunció, si concorren les següents circumstàncies (art. 226.2 LGSS):

- a) Haver conviscut amb el causant i a càrrec seu.
- b) Tenir més de 45 anys i ser fadrins, divorciats o viudos.
- c) Acreditar una dedicació prolongada a la cura del causant.
- d) No tenir mitjans propis de vida.

1.2. *Quantia*

Amb abast general la quantia de la pensió en favor de familiars es determina aplicant el 20% a la base reguladora mensual que serveix per a calcular viduïtat i orfandat (art. 39.1 RD 3158/1966 i art. 23.1 O 13 febrer 1967, que remeten a la quantia fixada per a l'orfandat).

Això no obstant, aquest percentatge podria augmentar. I això perquè, en cas de no quedar cònjuge o parella sobrevivent, o en cas de morir els beneficiaris de la pensió de viduïtat, el dret d'acréixer es pot estendre a la pensió de néts i germans del causant. I, en cas de no existir fills, néts o germans, el dret d'acréixer també s'estén als ascendents, repartint-ne la pensió de viduïtat a parts iguals si n'hi ha uns quants (art. 39.2 RD 3158/1966 i art. 23.2 O 13 febrer 1967).

En canvi, altres vegades el percentatge del 20% pot disminuir. I això perquè la suma de totes les pensions derivades de mort i supervivència no pot superar el 100% de la base reguladora del causant, o, si s'escau, el 118% (art. 179.4 LGSS). En superar-se els esmentats límits, la pensió de viduïtat té preferència sobre les d'orfandat, i les d'orfandat té preferència a no ser reduïdes enfront de les pensions en favor d'altres familiars. I, entre aquestes últimes, l'orde de preferència és (art. 229.2 LGSS):

- ✓ 1r. Néts o nétes i germans o germanes menors de 18 anys o majors incapacitats.
- ✓ 2n. Pare i mare del causant.
- ✓ 3r. Avi i àvia del causant.
- ✓ 4t. Fills o filles i germans o germanes del pensionista d'IP o jubilació, que siguen majors de 45 anys.

2. *SUBSIDI TEMPORAL EN FAVOR DE FAMILIARS*

2.1. *Beneficiaris*

Són beneficiaris del subsidi temporal (art. 25 O 13 febrer 1967): els fills o les filles i germans o germanes del causant, majors de 22 anys, fadrins o viudos, si reuneixen les condicions exigides en els apartats *c*, *d* i *e* per als néts o germans del causant beneficiaris de la pensió en favor de familiars.

2.2. Quantia del subsidi

La quantia es determina reglamentàriament (art. 41 RD 3158/1966 i art. 26 O 13 febrer 19767). I, més concretament, el subsidi consisteix en el pagament de 12 mensualitats de la quantia assenyalada per a la pensió en favor de familiars (20% de la base reguladora fixada per a viduïtat i orfandat).

3. EXTINCIÓ DE LES PRESTACIONS EN FAVOR DE FAMILIARS

Les pensions en favor de familiars s'extingeixen:

a) Si es tracta de néts i germans: per les mateixes causes que la pensió d'orfandat (art. 24.a O 13 febrer 1967).

b) Si es tracta d'ascendents, així com de fills i germans de pensionistes majors de 45 anys (art. 24.b O 13 febrer 1967):

- ✓ Perquè es contrau matrimoni.
- ✓ Per defunció.
- ✓ Perquè es comprova que no va morir el treballador desaparegut.

En canvi, el subsidi temporal en favor de familiars s'extingeix (art. 27 O 13 febrer 1967):

- a) Per l'esgotament del període màxim de durada.
- b) Per defunció.
- c) Perquè es comprova que no va morir el treballador desaparegut.

4. COMPATIBILITATS / INCOMPATIBILITATS

Les pensions en favor de familiars són compatibles amb les pensions de viduïtat i orfandat causades pel mateix subjecte, amb el límit del 100%, o, si s'escau, del 118% de la base reguladora i segons l'orde de preferència establert (art. 229 LGSS). També són compatibles les pensions del nét o germà del causant que amb menys de 22 anys, faça un treball, amb els mateixos efectes suspensius que els assenyalats per a la pensió d'orfandat.

En canvi, les esmentades pensions són incompatibles amb la percepció d'altres prestacions públiques, així com amb l'obtenció d'ingressos de qualsevol naturalesa que superen, en còmput anual, la quantia de l'SMI vigent en cada moment, també computada anualment.

Per altra banda, el subsidi temporal en favor de familiars és compatible amb les pensions de viduïtat, orfandat o en favor de familiars causades pel mateix subjecte. I és incompatible amb la percepció de qualsevol prestació pública o amb la percepció d'ingressos de qualsevol naturalesa que superen la quantia, en còmput anual, de l'SMI en cada moment, també en còmput anual.

VII. INDEMNITZACIONS A TANT ALÇAT

1. BENEFICIARIS

Sols es genera dret a aquestes indemnitzacions si la mort del causant deriva de contingències professionals (art. 227 LGSS i art. 28 O 13 febrer 1967). I, més concretament, podran accedir-hi el cònjuge sobrevivent o el sobrevivent d'una parella de fet, així com els beneficiaris de la pensió d'orfandat. En els supòsits de nul·litat, separació o divorci, cal seguir les mateixes previsions relatives a la viduïtat.

En cas de no existir els anteriors beneficiaris, es reconeix el pare o la mare del causant que visqueren a càrrec s e u sempre que no tingueren dret a causar pensió en favor de familiars (art. 227.2 LGSS).

2. QUANTIA

2.1. Si es tracta del cònjuge o parella de fet:

Es pot percebre una indemnització especial i addicional a la pensió de viduïtat, consistent en el pagament d'una sola vegada de 6 mensualitats de base reguladora (art. 29.1 O 13 febrer 1967).

2.2. Si es tracta d'orfes:

Poden percebre una indemnització especial i addicional a la pensió d'orfandat, consistent en el pagament d'una mensualitat de base reguladora a cada orfe, amb possibilitat d'acréixer, e n c a s d e no quedar cònjuge supervivent (art. 29.2 O 13 febrer 1967).

2.3. Si es tracta de pare o mare del causant:

Només poden accedir a la indemnització si no tenen dret a la pensió en favor de familiars i no queden altres familiars amb dret a pensió. En tal cas, poden percebre una indemnització especial consistent en el pagament de 12 o 9 mensualitats de base reguladora, segons si sobreviuen tots dos o un sol dels progenitors, respectivament (art. 12 D 1646/1972).

VIII. REGLES COMUNES

1. RESPONSABLES DE LES PRESTACIONS PER MORT I SUPERVIVÈNCIA

- A) Quan la defunció derive de contingències comunes (ANL o EC): la responsabilitat del pagament correspon a l'INSS (art. 30. a O 13 febrer 1967).
- B) Quan la defunció derive contingències professionals (AT o EP): el responsable és l'INSS o la MCSS, en funció de quina entitat tinga la cobertura dels riscos

professionals (art. 30.b O 15 abril 1967).

Això no obstant, fins i tot quan es tracte de pensions de responsabilitat d'una MCSS, aquesta ingressarà el valor del capital cost de les pensions en la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS) per a poder després efectuar el corresponent pagament mensual als interessats (art. 260.1 LGSS, i art. 69 RD 1415/2004, 11 de juny, que aprova el Reglament General de Recaptació).

A més, si els treballadors moren com a conseqüència d'un accident de treball sense deixar familiars beneficiaris, les MCSS han d'ingressar en la TGSS, el capital necessari per a constituir una renda temporal durant vint-i-cinc anys del 30% del salari del difunt (art. 260.3 LGSS).

- c) Quan l'empresari incomplisca les seues obligacions en matèria d'afiliació i alta o cotització: també pot ser declarat responsable de les prestacions per mort i supervivència (art. 167.2 LGSS).

En tals casos, si es tracta de pensions, els empresaris infractors igualment han d'ingressar en la TGSS el capital cost de les pensions per tal de realitzar després el pagament mensual als pensionistes.

- d) Quan la defunció provinga de contingències professionals i aquests s'hagen originat per incompliment de les mesures de seguretat i salut en el treball: l'empresari pot ser declarat responsable del corresponent recàrrec sobre les prestacions per mort i supervivència (art. 164 LGSS), que també és recaptat per la TGSS (art. 75 RD 1415/2004).

2. TRAMITACIÓ

La sol·licitud de les prestacions per mort i supervivència és presentada per l'interessat davant de la Direcció Provincial de l'INSS, aportant la documentació que s'indica en el mateix formulari (DNI del sol·licitant, certificat de l'acta de defunció o declaració de defunció del subjecte causant, llibre de família actualitzat o, si s'escau, certificat de matrimoni o sentència de separació o divorci, així com certificat de convivència si hi ha més d'un beneficiari de la pensió de viduïtat).

Encara que les prestacions per mort i supervivència són imprescriptibles (a excepció de l'auxili per defunció), els efectes econòmics es produeixen:

a) Si el subjecte causant es trobava d'alta o en situació assimilada a la d'alta: des de l'endemà de la data de la defunció, sempre que la sol·licitud es presente dins dels 3 mesos següents. En qualsevol altre cas, el pagament té una retroactivitat màxima de 3 mesos, comptats des de la data en què es presente la sol·licitud.

b) Si el subjecte causant no es trobava en situació d'alta ni assimilada a la d'alta: des de la data de la sol·licitud, amb una retroactivitat màxima de 3 mesos.

c) Si el subjecte que mor era pensionista de jubilació o d'IP: des del dia primer del mes següent al de la defunció, si la sol·licitud es presenta dins dels 3 mesos següents a aquest. En qualsevol altre cas, es paga amb una retroactivitat màxima de 3 mesos, comptats des de la data en què es presente la sol·licitud.

Per altra banda, tractant-se de la pensió d'orfandat, aquesta s'abona a la persona o l'entitat que es faça càrrec dels beneficiaris, en els termes reglamentaris (art. 224.3 LGSS). De manera que:

✓ Si es tracta de menors de 18 anys:

S'abona als qui els tinguen a càrrec seu, en tant que porten a termini l'obligació de mantenir-los i educar-los. Si l'entitat pública competent en protecció de menors aprecia que els orfes es troben en situació de desemparament, adoptarà les mesures oportunes perquè la pensió s'abone als que tinguen la guarda del menor d'acord amb el Codi Civil (art. 11.a RD 1647/1997).

En cap cas no s'abonaran les pensions d'orfandat a la persona que siga condemnada, per sentència ferma, per la comissió d'un delictes dolós d'homicidi, quan la víctima siga cònjuge o excònjuge, o estiguera o haguera estat lligat al condemnat mitjançant una relació anàloga d'afectivitat (art. 234 LGSS).

✓ Si els beneficiaris són majors de 18 anys:

En aquest supòsit, se'ls abonarà directament als beneficiaris, llevat que estiguen incapacitats judicialment; llavors se segueix la regla d'abans (art. 11.b RD 1467/1997).