

**MÓDULO 2:**  
**SEGURIDAD SOCIAL**  
1ª edición  
2021

**UNIDAD 7**  
***PRESTACIONES.***

**Ana María Orellana Cano.**

Magistrada Especialista de la Sala de lo Social del  
Tribunal Superior de Justicia de Madrid.  
Académica de Número de la  
Real Academia de Jurisprudencia y Legislación de España.  
Doctora en Derecho Cum Laude por la Universidad Complutense de Madrid.

**EDICIÓN DEL CURSO**  
**DAVID MARÍN CASTAÑO**

Licenciado en Derecho  
Profesor de Enseñanza Secundaria en la especialidad de FOL  
Técnico Superior en PRL

## **ÍNDICE**

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

1. Situación protegida.
2. Beneficiarios.
3. Dinámica de la prestación.
  - 3.1 Nacimiento.
  - 3.2 Duración del subsidio de incapacidad temporal.
  - 3.3 Cuantía.
4. Extinción de la incapacidad temporal.
5. La pérdida y la suspensión del subsidio de incapacidad temporal.

### **II. NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.**

1. Situación protegida. La maternidad por subrogación.
2. Beneficiarios.
3. Dinámica de la prestación.
  - 3.1 Descanso en el supuesto de nacimiento.
  - 3.2 Descanso en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.
  - 3.3 Cuantía de la prestación.
4. Extinción.
5. Prestación no contributiva de nacimiento y cuidado del menor.

### **III. CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE.**

### **IV. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.**

1. Situación protegida.
2. La prestación de riesgo por embarazo.

### **V. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.**

### **VI. CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.**

### **VII. LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES.**

### **VIII. LA INCAPACIDAD PERMANENTE CONTRIBUTIVA.**

1. Conceptos.
2. Los grados de incapacidad permanente y las prestaciones económicas.
  - 2.1 La incapacidad permanente parcial.
  - 2.2 La incapacidad permanente total.

2.3 La incapacidad permanente absoluta.

2.4 La gran invalidez.

#### IX. LA INVALIDEZ NO CONTRIBUTIVA.

#### X. LA JUBILACIÓN EN SU MODALIDAD CONTRIBUTIVA.

1. La jubilación ordinaria.

1.1 La edad de jubilación.

1.2 El periodo de carencia.

1.3 La cuantía de la pensión.

1.4 Incompatibilidad de la pensión de jubilación.

2. La jubilación anticipada.

2.1 La jubilación anticipada por razón de la actividad o en caso de discapacidad

2.3 La jubilación anticipada por voluntad del interesado.

3. La jubilación después de la edad ordinaria.

4. La jubilación activa.

5. La jubilación parcial.

#### XI. LA JUBILACIÓN NO CONTRIBUTIVA.

#### XII. LAS PRESTACIONES DE MUERTE Y SUPERVIVENCIA.

1. El sujeto causante.

2. La pensión de viudedad.

2.1 Beneficiarios.

2.2 Cuantía.

3. La pensión de orfandad.

4. Las prestaciones a favor de familiares.

#### XIII. EL COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO

“Si el hombre fracasa en conciliar la justicia y la libertad, fracasa en todo”.

Albert Camus- Novelista y filósofo francés (Mondovi 1913- Villeblevin 1960)

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

### **1. SITUACIÓN PROTEGIDA.**

De conformidad con el artículo 169 de la Ley General de la Seguridad Social, tendrán la consideración de situaciones determinantes de incapacidad temporal:

1. Las debidas a enfermedad común o profesional y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo, con una duración máxima de trescientos sesenta y cinco días, prorrogables por otros ciento ochenta días cuando se presuma que durante ellos puede el trabajador ser dado de alta médica por curación.
2. Los períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de seis meses, prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad.
3. Se considerará que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica anterior. A efectos del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal y de su posible prórroga, se computarán los períodos de recaída y de observación.

Durante la situación de incapacidad temporal se suspende el contrato de trabajo y, por ende, la obligación de trabajar y de abonar las retribuciones. Sin embargo, se mantiene la obligación de cotizar.

La incapacidad temporal da lugar a dos prestaciones, a saber, la asistencia sanitaria del beneficiario y, el derecho a lucrar el denominado subsidio de incapacidad temporal, que es una prestación económica destinada a paliar los efectos de la ausencia de salarios por la imposibilidad de prestar el trabajo.

El empresario puede optar por formalizar la cobertura de la incapacidad temporal con el Instituto Nacional de la Seguridad Social o con una mutua.

Para permanecer en situación de incapacidad temporal es necesaria la concurrencia de dos requisitos, a saber, que el beneficiario precise asistencia sanitaria y que esté impedido para trabajar.

Debe destacarse que la cirugía puramente estética, que no guarde relación con accidente, enfermedad o malformación congénita, -como, por ejemplo, la cirugía mamaria o la liposucción-, se encuentra excluida del sistema de la sanidad pública y no puede justificar la situación de incapacidad temporal, siendo únicamente causa de la suspensión del contrato de trabajo, como declaró la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de febrero de 2012 (Rcud 769/2011), salvo que sea para evitar una complicación o efecto secundario, como indicó la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 10 de mayo de 2017 (Recurso de suplicación 1452/2016).

Por el contrario, se reconoce el derecho al subsidio de incapacidad temporal por una operación de la visión (presbicia, astigmatismo, miopía, hipermetropía), al ser consideradas enfermedades, según la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 8 de enero de 2020 (Rcud 3179/2017).

## **2. BENEFICIARIOS**

El artículo 172 de la Ley General de la Seguridad Social dispone que los beneficiarios del subsidio por incapacidad temporal deben estar en alta o en

situación asimilada a la del alta y, acreditar los siguientes períodos mínimos de cotización:

1. En el caso de enfermedad común, ciento ochenta días cotizados dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al hecho causante.
2. En el caso de accidente, sea o no de trabajo y, de enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización o carencia.

Para computar el período de carencia, conviene tener presente las siguientes precisiones:

1. Se computan los días cotizados por pagas extraordinarias, según la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 20 de junio de 2002 (Rcud 2812/2001).
2. Se aplica el cómputo recíproco de cotizaciones.
3. Para poder devengar la prestación de incapacidad temporal derivada de accidente no laboral, el beneficiario habrá de estar en alta en el momento del accidente.

En caso contrario, en la incapacidad temporal posterior, por secuelas derivadas del mismo, se le exigirá al beneficiario que acredite que reúne el periodo de carencia de 180 días dentro de los 5 años anteriores, como declaró la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de septiembre de 2009 (Rcud 724/2009).

4. En principio, no se aplica la teoría del paréntesis para el cómputo del período de carencia para lucrar el subsidio de incapacidad temporal, conforme a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 11 de marzo de 2002 (Rcud 4703/2000).

Sin embargo, hay casos excepcionales. Y así la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 14 de diciembre de 2020 (Recurso de suplicación 569/2020) declaró que, por aplicación de la teoría del paréntesis, del cómputo del periodo mínimo de cotización de 180 días exigidos para causar la prestación por incapacidad temporal, deben de excluirse todos los periodos de excedencia por razón del cuidado de cada hijo o menor, en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, ya que, en caso contrario, se daría lugar a una situación de discriminación indirecta por razón de sexo.

### **3. DINÁMICA DE LA PRESTACIÓN.**

#### **3.1 NACIMIENTO.**

El nacimiento de la prestación económica correspondiente a la situación de incapacidad temporal no precisa de solicitud previa del beneficiario, sino que nace automáticamente, una vez presentados los correspondientes partes de baja y confirmación.

Ahora bien, cabe plantearse el momento del nacimiento del derecho al subsidio de incapacidad temporal cuando el beneficiario impugna la contingencia declarada por la entidad gestora.

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 13 de enero de 2021 (Rcud 2245/2019) declaró que, cuando se discute por el trabajador la etiología de las dolencias de las que deriva la incapacidad temporal y presenta una solicitud de determinación de contingencia, los efectos económicos derivados de la prestación de incapacidad temporal se limitan a los 3 meses anteriores a la fecha de esa solicitud, si esta se presenta transcurridos 3 meses desde la fecha del hecho causante. Resuelve el supuesto de un trabajador que inició un proceso de incapacidad temporal derivado de enfermedad común, por infarto agudo de miocardio, sufrido mientras prestaba servicios. La entidad

gestora consideró que el proceso de incapacidad temporal derivaba de enfermedad común. El trabajador impugnó la resolución al considerar que derivaba de accidente de trabajo. Su pretensión fue estimada por el Juzgado de lo Social, confirmándose la sentencia por el Tribunal Superior de Justicia, recurriendo en casación para la unificación de doctrina. El Tribunal Supremo declaró que, como habían transcurrido más de tres meses desde el inicio de la incapacidad temporal, los efectos de la declaración de la contingencia de accidente de trabajo se retrotraen a los tres meses anteriores a la solicitud.

### **3.2 DURACIÓN DEL SUBSIDIO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.**

De acuerdo con el artículo 173.2 de la Ley General de la Seguridad Social, el subsidio de incapacidad temporal se abonará mientras el beneficiario se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Si la incapacidad temporal deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el subsidio se abonará desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo del empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

Si la incapacidad temporal deriva de enfermedad común o de accidente no laboral, el subsidio se abonará a partir del cuarto día de baja en el trabajo, si bien desde el día cuarto al decimoquinto de baja, ambos inclusive, el subsidio estará a cargo del empresario.

Durante las situaciones de huelga y cierre patronal el trabajador no tendrá derecho a la prestación económica por incapacidad temporal.

Respecto de la duración de la situación de incapacidad temporal, conviene tener presente lo siguiente:

1. Durante los primeros 365 días, la incapacidad temporal es controlada por los servicios médicos de salud, sin perjuicio de los actos de control que pueden ser



ejercitados por las mutuas y de la posibilidad de emitir alta médica el Instituto Nacional de la Seguridad Social o de considerar que existió una recaída.

2. Transcurridos 365 días, puede prorrogarse por durante los siguientes 180 días, es decir, hasta 545 días naturales y, la competencia es asumida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

3. Transcurridos los 545 días naturales, finaliza el proceso de incapacidad temporal y el Instituto Nacional de la Seguridad Social deberá emitir el alta médica o iniciar un expediente para la declaración del beneficiario afecto de incapacidad permanente, si procediere.

Durante los 3 meses siguientes, el Instituto Nacional de la Seguridad Social deberá examinar al interesado y calificar o no su situación de incapacidad permanente. No obstante, hasta un máximo de 730 días naturales desde el inicio de la incapacidad temporal, se podrá demorar la calificación de la incapacidad permanente, si continuara la necesidad de tratamiento médico y, existiera la expectativa de recuperación o mejora del estado del trabajador con vistas a su reincorporación laboral.

### **3.3 CUANTÍA.**

La cuantía de la prestación económica por incapacidad temporal es diferente según que derive de contingencias comunes o profesionales.

1. Si deriva de contingencias comunes, del 4º al 20º día, será del 60 % de la base reguladora y, desde el 21º día, el 75 %.

2. Si deriva de contingencias profesionales, la cuantía del subsidio o prestación de incapacidad temporal será del 100 % de la base reguladora desde el primer día.

La base reguladora, para el cálculo de este subsidio, se halla dividiendo la base de cotización del trabajador del mes anterior a la fecha del inicio de la

incapacidad temporal, por el número de días cotizados. Es diferente si la contingencia de la que deriva es común o profesional, ya que, en este último caso, se computa el promedio de las cantidades percibidas por horas extraordinarias en los 12 meses anteriores. Estas cantidades no se computan si la incapacidad temporal deriva de contingencias comunes.

Si el trabajador se encuentra en situación de IT el mismo mes en el que ha ingresado en la empresa se aplica la base de cotización correspondiente a éste, dividiéndose por el número de días cotizados.

El pago del subsidio de incapacidad temporal se lleva a cabo por el empresario en régimen de pago delegado, lo que significa que lo abonado lo descontará de su liquidación de cuotas a la Seguridad Social.

#### **4. EXTINCIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.**

El subsidio de incapacidad temporal, se extingue por alguna de las siguientes causas:

1. Por el transcurso del plazo máximo de 545 días naturales desde la baja médica, salvo prórroga para la posible declaración de la incapacidad permanente del beneficiario.
2. Por alta médica por curación o mejoría que permita al trabajador realizar su trabajo habitual.
3. Por ser dado de alta el trabajador con o sin declaración de incapacidad permanente.
4. Por el reconocimiento de la pensión de jubilación.
5. Por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la mutua.

6. Por fallecimiento.

7. Por sanción.

La extinción del contrato de trabajo no extingue la incapacidad temporal, siendo responsable de su abono el Instituto Nacional de la Seguridad Social o la mutua.

### **5. LA PÉRDIDA Y LA SUSPENSIÓN DEL SUBSIDIO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.**

El derecho al subsidio por IT puede ser denegado, anulado o suspendido:

1. Por la actuación fraudulenta del beneficiario para obtener o conservar la prestación.

2. Por ser debida la incapacidad o prolongarse por imprudencia temeraria del beneficiario.

3. Por realizar el beneficiario trabajos por cuenta ajena o propia.

4. Por rechazar o abandonar, sin causa razonable, el tratamiento médico, como por ejemplo no comparecer a las sesiones de fisioterapia pautadas, como declaró la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 de mayo de 2018 (Rcud 2840/2016).

5. Por la incomparecencia del beneficiario a cualquiera de las convocatorias realizadas por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social y a las mutuas, para examen y reconocimiento médico.

La denegación, anulación o suspensión del derecho al subsidio se declara por la entidad gestora o mutua.

## **II. NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.**

La prestación de nacimiento y cuidado de menor equivale a la anteriormente denominada prestación por maternidad y por paternidad.

### **1. SITUACIÓN PROTEGIDA. LA MATERNIDAD POR SUBROGACIÓN.**

Su objetivo es compensar la pérdida de las retribuciones durante estos periodos de suspensión del contrato de trabajo.

Las situaciones protegidas son el nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años, cuando se trate de menores con discapacidad, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Se considera también situación protegida la constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor, así como aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cuya duración no sea inferior a un año, cualquiera que sea su denominación.

En cambio, no se consideran equiparables al acogimiento preadoptivo, permanente o simple, otras posibles modalidades de acogimiento familiar distintas a las mencionadas anteriormente.

La gestión de las prestaciones económicas de nacimiento y cuidado de menor corresponde directa y exclusivamente a la entidad gestora.

Se ha debatido bastante en relación con la maternidad por subrogación. En principio, los Estados miembros no están obligados a reconocer un permiso de maternidad a una trabajadora, en su calidad de madre subrogante, que ha tenido un hijo gracias a un convenio de gestación por sustitución.

Por esta razón, la denegación por el empresario de un permiso de maternidad en estos casos no constituye una discriminación basada en el sexo, según declaró la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de marzo de 2014, C-167/12.

Ahora bien, como el Derecho de la Unión Europea es de mínimos, las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 22 de marzo de 2018 (Rcud 2770/2016) y de 22 de noviembre de 2017 (Rcud 1504/2016) reconocieron el derecho al subsidio de maternidad tras una gestación por sustitución, vientre de alquiler, sosteniendo que lo contrario, sería discriminatorio para el menor por razón de afiliación.

## **2. BENEFICIARIOS.**

Pueden ser beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en el Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que se encuentren en la situación protegida siempre que reúnan los siguientes requisitos:

1. Estar afiliados y en alta o situación asimilada al alta, en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.
2. Acreditar un período mínimo de cotización que varía según la edad del beneficiario en la fecha del parto, o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:

2.1 Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en esa fecha, no se exigirá período mínimo de cotización.

2.2 Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2.3 Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha indicada anteriormente, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

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

### **3. DINÁMICA DE LA PRESTACIÓN.**

La persona trabajadora habrá de presentar la solicitud, acompañada de la documentación requerida, en modelo normalizado, ante la Dirección Provincial de la entidad gestora correspondiente de la provincia donde tenga su domicilio.

El nacimiento del subsidio se produce el mismo día en que comience el período de descanso correspondiente.

Respecto a su duración, hay que diferenciar el supuesto de parto del de adopción o acogimiento, así como si es disfrutado por la madre biológica o por

el otro progenitor. Por otra parte, es posible disfrutar los períodos de descanso en régimen de jornada completa o a tiempo parcial.

### **3.1 DESCANSO EN EL SUPUESTO DE NACIMIENTO.**

Desde el 1 de enero de 2021, la duración será de 16 semanas, de las cuales serán de obligatorio disfrute por la madre, las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado.

Una vez transcurridas las 6 semanas obligatorias, la suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, puede distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales, a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y, ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto, hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses, en régimen de jornada completa o a jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, debe comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

La duración de la suspensión del contrato puede variar en los siguientes supuestos:

1. Discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, en cuyo caso, se amplía el periodo de suspensión en 2 semanas, una para cada progenitor, al igual que en el supuesto de parto múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de familia monoparental, el progenitor único tiene derecho a las dos semanas adicionales.
2. En el caso de hospitalización del neonato, se puede suspender el cómputo del período de descanso o, en su caso, ampliar su duración.

3. El fallecimiento del hijo o hija, no reduce el periodo de suspensión, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, se solicite por la madre la reincorporación al puesto de trabajo.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado de menor trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial puede limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

### **3.2 DESCANSO EN EL SUPUESTO DE ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.**

Pueden ser beneficiarios del período de descanso quienes realicen una adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de:

1. Menores de 6 años.
2. Menores de edad mayores de 6 años, cuando se trate de menores con discapacidad, o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

A partir del 1 de enero de 2021, la duración del descanso para cada adoptante, guardador o acogedor será de 16 semanas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple, en 2 semanas a partir del segundo y, en el supuesto de discapacidad del hijo, para cada progenitor.

Su disfrute ha de ajustarse a las siguientes reglas:



1. Un período de 6 semanas de disfrute ininterrumpido y a jornada completa, inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
2. Las 10 semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. La suspensión de las 10 semanas se puede ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.
3. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En relación con la adopción del hijo de la pareja de hecho, debe destacarse que la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2010 (Rcud 2289/2009) declaró que tiene derecho al subsidio de maternidad, desde el inicio del descanso correspondiente, tras la resolución judicial de adopción de la hija biológica de su pareja de hecho, con la que convivía con anterioridad a la adopción.

En este sentido, no es obstáculo que el menor haya convivido con la persona adoptante con anterioridad al inicio del descanso por maternidad, ni el hecho de que la madre biológica haya disfrutado del permiso de maternidad por el mismo menor, como afirmó la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 7 de julio de 2014 (Recurso de suplicación 2056/2013).

Sin embargo, se denegó la prestación de maternidad por acogimiento permanente de un nieto con el que convivía, cuando la madre biológica había disfrutado el permiso de maternidad en su momento, por la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de febrero de 2010 (Recurso de suplicación 5599/2009).

### **3.3 CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN.**

La cuantía de la prestación económica derivada de nacimiento y cuidado de menor, desde el mismo día en que comienza el descanso, es del 100% de la base reguladora. Y la base reguladora es la equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

En caso de parto múltiple, y de adopción o acogimiento de más de un menor, el beneficiario de la prestación de nacimiento y cuidado de menor -y siempre que disfrute de un periodo de descanso de 6 semanas inmediatamente siguientes al parto, adopción o acogimiento múltiples-, tiene derecho a un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que le correspondería percibir por el primero durante el período de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, o a la decisión administrativa o judicial de adopción o acogimiento. Este subsidio sólo puede percibirlo uno de los progenitores o acogedores. En caso de parto, se determina por opción de la madre y, en caso de adopción o acogimiento, por acuerdo de los interesados.

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Valladolid de 15 de mayo de 2001 (Recurso de suplicación 569/2001) declaró que se tiende derecho al subsidio especial por parto múltiple, aunque los gemelos hubieran fallecido el día de su nacimiento.

### **4. EXTINCIÓN.**

Son causas de extinción:

1. El transcurso de los plazos máximos.
2. La reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración.
3. El fallecimiento del beneficiario.
4. La adquisición por el beneficiario de la condición de pensionista de jubilación o de incapacidad permanente, sin perjuicio del disfrute del período de descanso restante por el otro progenitor.

#### **5. PRESTACIÓN NO CONTRIBUTIVA DE NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.**

Las trabajadoras del Régimen General que, en el caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento, salvo el período mínimo de cotización, percibirán un subsidio especial considerado como prestación no contributiva. Sólo se prevé para la madre biológica.

La duración de la prestación es de 42 días naturales a partir del día del parto, que se incrementará, de manera única aunque concurren varias circunstancias, en 14 días naturales en caso de nacimiento de hijo en una familia numerosa, o en la que adquiera tal condición; en una familia monoparental; en los supuestos de parto múltiple, igual o superior a dos; y, en el caso en el que la madre o el hijo estén afectados por una discapacidad igual o superior al 65% o hayan sido declarados incapaces judicialmente.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, la duración de la prestación económica no se ve reducida, ni tampoco cuando no haya reunido las condiciones para adquirir la personalidad, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante al menos 180 días.

Su cuantía es igual al 100% del IPREM vigente en cada momento, salvo que la base reguladora diaria establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes fuese inferior, en cuyo caso se ha de estar a ésta.

### **III. CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE.**

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan el derecho de permiso para el cuidado del lactante, con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute puede extenderse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

La reducción de jornada en media hora, con reducción proporcional del salario desde los 9 meses, es cubierta por una prestación económica que consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

Esta prestación se extingue cuando el o la menor cumpla 12 meses de edad.

Para ser beneficiario de esta prestación se exigen los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones, que para percibir la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

### **IV. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.**

Vamos a ver ahora las prestaciones que se derivan por riesgos durante el embarazo.

## **1. SITUACIÓN PROTEGIDA.**

La situación protegida es el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados a tenor del artículo 186 de la Ley General de la Seguridad Social.

El artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que, cuando los resultados de la evaluación revelen una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo:

1. A través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, que incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. La atribución a la trabajadora de un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, si la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de la misma, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y, así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en su caso, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

3. Si no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Pues bien, de conformidad con el artículo 26.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, si el cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pudiera razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

## **2. LA PRESTACIÓN DE RIESGO POR EMBARAZO.**

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales. Por lo tanto, para determinar la cuantía de la prestación se computarán las bases de cotización por contingencias profesionales, se considerará a la trabajadora que no haya sido dada de alta en la Seguridad Social, de alta de pleno derecho; y, no se exige periodo de carencia.

El importe de la prestación económica de riesgo por embarazo es igual al 100 % de la base reguladora de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, según el artículo 187 de la Ley General de la Seguridad Social y, será abonada por la Seguridad Social o, en su caso, por la mutua con la que se tuviera concertada la cobertura del riesgo profesional.

El derecho a la prestación económica nace el día en el que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y, finaliza el día anterior a aquel en el que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, o al de la

reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior, o a otro compatible con su estado.

El derecho a la prestación de riesgo por embarazo puede ser denegado, anulado o suspendido, cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el mismo, o cuando realice cualquier trabajo o actividad, bien por cuenta ajena o por cuenta propia, iniciados con posterioridad a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, incompatibles con su estado.

En esta línea, la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, de 28 de noviembre de 2018 (Recurso de suplicación 1064/2018), confirmó la extinción de la prestaciones o subsidio por riesgo durante el embarazo, a una médico especialista en obstetricia y ginecóloga, que prestaba servicios en un hospital público, que pasó a la situación de riesgo durante el embarazo por amenaza de aborto y, luego a la de maternidad, por haber prestado servicios simultáneamente, en esa misma especialidad, en un hospital privado.

## **V. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.**

La situación protegida es el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos para el riesgo durante el embarazo, el cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural es igual que la del riesgo durante el embarazo. Se extinguirá en el momento en el que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.

## **VI. CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.**

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente, tiene derecho a una reducción de la jornada de trabajo, cuando ambos trabajen, con la disminución proporcional del salario, que se compensa mediante un subsidio, para el cuidado de menores a cargo afectados por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y, que requiera cuidado directo, continuo y permanente. Este derecho solo puede ser reconocido en favor de uno de los progenitores.

La reducción de jornada será de, al menos, un 50%. Se entiende referida a una jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable de la misma empresa y centro de trabajo, que realice un trabajo idéntico o similar, y se computa sin tener en cuenta otras reducciones de jornada que, en su caso, se disfruten por razones de guarda legal de menores o de cuidado de familiares, o por cualquier otra causa. Por convenio colectivo, se pueden establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se puede acumular en jornadas completas.

La cuantía de la prestación económica equivale al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

## **VII. LESIONES PERMANENTES NO INVALIDANTES.**

Se consideran lesiones permanentes no invalidantes a las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, que no llegan a repercutir en la capacidad laboral del trabajador hasta el punto de constituir una incapacidad permanente y, que suponen una disminución o alteración de su integridad



física, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a continuar al servicio de la empresa. Es decir, son lesiones producidas por el trabajo que aún ocasionando un detrimento permanente en el trabajador no inciden en su capacidad funcional.

La prestación económica por estas lesiones consiste en indemnizaciones, abonadas por una sola vez, por la entidad que estuviera obligada al pago de las prestaciones de incapacidad permanente, a tanto alzado y según las cuantías recogidas en un baremo.

## **VIII. LA INCAPACIDAD PERMANENTE CONTRIBUTIVA.**

Procedemos a estudiar la Incapacidad Permanente Contributiva.

### **1. CONCEPTOS.**

El artículo 193.1 de la Ley General de la Seguridad Social dispone que la incapacidad permanente contributiva es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral. Para la determinación de la incapacidad, se ha de valorar el estado de salud del interesado globalmente, por lo que han de ponderarse conjuntamente todas las lesiones, tanto las anteriores como las posteriores a la afiliación y alta y con independencia del origen común o profesional de la contingencia.

Existen cuatro grados de incapacidad permanente y, para declararlos se ponen en conexión con la profesión habitual del trabajador. El artículo 194.3 de la Ley General de la Seguridad Social establece que la lista de enfermedades, la valoración de las mismas, a efectos de la reducción de la capacidad de trabajo, y la determinación de los distintos grados de incapacidad, así como el régimen de incompatibilidades de los mismos, serán objeto de desarrollo reglamentario por el Gobierno, previo informe del Consejo General del Instituto Nacional de la

Seguridad Social. Sin embargo, este desarrollo reglamentario no se ha producido. Por esta razón, la disposición transitoria vigésimosexta de la Ley General de la Seguridad Social declara vigente el artículo 194, en su anterior redacción, hasta que tenga lugar el citado desarrollo reglamentario.

Con carácter previo, se ha de tener presente que el legislador ofrece un concepto de profesión habitual a estos efectos. De este modo, según el art 194.2 de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con la disposición transitoria vigésima sexta del citado texto legal, se entenderá por profesión habitual:

1. En caso de accidente, sea o no de trabajo, la desempeñada normalmente por el trabajador al tiempo de sufrirlo.
2. En caso de enfermedad común o profesional, se considera profesión habitual aquella a la que el trabajador dedicaba su actividad fundamental durante los 12 meses anteriores a la fecha en que se hubiese iniciado la IT de la que se deriva la incapacidad. Y si no hubiera estado precedida de un periodo de incapacidad temporal, la profesión a la que se hubiese dedicado con carácter principal.

Los padecimientos anteriores al alta en la Seguridad Social no dan derecho a la declaración de incapacidad permanente.

## **2. LOS GRADOS DE INCAPACIDAD PERMANENTE Y LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS.**

### **2.1 LA INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL.**

Se entenderá por incapacidad permanente parcial para la profesión habitual la que, sin alcanzar el grado de total, ocasione al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para su profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.

A título orientativo, el artículo 37 del Reglamento de accidentes de trabajo, aprobado por Decreto de 22 de junio de 1956, - que ya no es de aplicación-, se considera incapacidad permanente parcial:

1. La pérdida funcional de un pie o de los elementos indispensables para la sustentación y progresión.
2. La pérdida de la visión completa de un ojo, si subsiste la del otro. El método de medición de la agudeza visual habitualmente utilizado en España es la escala de Wecker y, a estos efectos, se tiene en cuenta la agudeza visual con corrección.
3. La pérdida de dedos o falanges indispensables para el trabajo al que se dedicaba el accidentado.

Para percibir esta prestación, han de concurrir los siguientes requisitos en el beneficiario:

1. Estar afiliado y en alta o situación asimilada al alta.
2. Tener cubierto un período de cotización si deriva de enfermedad común, que varía según la edad del beneficiario:
  - 2.1 Con 21 o más años: 1.800 días en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la IT de la que se derive la incapacidad;
  - 2.2 Menor de 21 años: deben acreditar cotizados la mitad de los días transcurridos entre la fecha en que se cumplen los 16 años y la del hecho causante de la incapacidad temporal, más todo el período de incapacidad temporal (545 días) consumido o no.

Si deriva de accidente, sea o no laboral, o enfermedad profesional no se exige nunca período mínimo de cotización.

La prestación económica consiste en una cantidad a tanto alzado equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora, que se abona en un único pago,

cualquiera que sea la contingencia determinante de la incapacidad o la edad del beneficiario.

## **2.2 LA INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL.**

Se entenderá por incapacidad permanente total para la profesión habitual la que inhabilite al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.

Con valor indicativo, se considera que ocasionan una incapacidad permanente total, a tenor del artículo 38 del Reglamento de Accidentes de Trabajo, las siguientes secuelas:

1. La pérdida de las partes esenciales de la extremidad superior derecha, considerándose como tales la mano, los dedos de la mano en su totalidad, aunque subsista el pulgar, o la pérdida de todas las segundas y terceras falanges.
2. La pérdida de la extremidad superior izquierda, en su totalidad o en sus partes esenciales, conceptuándose como tales la mano y los dedos en su totalidad.
3. La pérdida completa del pulgar de la mano que se utilice preferentemente para el trabajo en cada caso particular, entendiéndose que, salvo prueba en contrario, es la mano derecha.
4. La pérdida de una de las extremidades inferiores en su totalidad, considerándose incluida en este caso la amputación por encima de la articulación de la rodilla.
5. La pérdida de visión de un ojo, si queda reducida la del otro en menos del 50%.
6. La sordera absoluta, entendiéndose como tal la que afecta a los dos oídos.

7. Las hernias no operables cuyas secuelas impidan al trabajador la realización de las tareas de su profesión habitual.

Para ser beneficiario de la prestación económica por incapacidad permanente total se ha de estar afiliado y en alta o situación asimilada al alta y reunir, si deriva de enfermedad común, los siguientes períodos de cotización:

1. Si el sujeto tiene menos de 31 años de edad, se exige un período de cotización previa equivalente a la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante de la prestación. En este supuesto no se exige carencia específica.

2. Si el sujeto tiene 31 años cumplidos, entonces se exige un período de cotización previa igual a la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que se haya cumplido los 20 años y el día del hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años. En este supuesto, al menos la quinta parte del periodo de cotización exigible debe estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

Si deriva de accidente, sea o no laboral, o enfermedad profesional no se exige nunca período mínimo de cotización.

La prestación de incapacidad permanente total puede consistir en una pensión vitalicia o en una indemnización a tanto alzado:

1. La cuantía de la pensión es el resultado de aplicar un 55% a la base reguladora. Cuando la edad del trabajador supere los 55 años y se aprecie que, por sus condiciones personales de una falta de preparación general o especializada y, ante las circunstancias concurrentes sociales y laborales, tenga dificultades para obtener un empleo en una actividad distinta de la habitual anterior, el importe de la incapacidad permanente total se incrementará en el 20 % de la base reguladora.

2. La indemnización podrá sustituir a la pensión, en el caso en el que el beneficiario sea menor de 60 años y, así lo solicite. Consiste en una cantidad a tanto alzado de un determinado número de mensualidades de la pensión según su edad.

### **2.3 LA INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA.**

Se entenderá por incapacidad permanente absoluta para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio.

Se puede acceder a la prestación de incapacidad permanente absoluta desde la situación de alta, asimilada al alta o no en alta, siendo diferente el período de cotización que se ha de tener cubierto según la situación en la que se encuentre:

1. Trabajador en alta o situación asimilada al alta:

1.1 Si el sujeto tiene menos de 31 años, se exige un período de cotización previa equivalente a la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante de la prestación.

1.2 Si el sujeto tiene 31 años cumplidos, entonces se exige un período de cotización previa igual a la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que se haya cumplido los 20 años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años. En este supuesto, al menos la quinta parte del periodo de cotización exigible debe estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

2. Si el trabajador no está en alta o situación asimilada al alta puede acceder a la pensión de incapacidad permanente absoluta, si acredita un período de cotización de 15 años, 3 de los cuales deben estar comprendidos dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

La prestación económica consiste en una pensión vitalicia del 100% de la base reguladora.

## **2.4 LA GRAN INVALIDEZ.**

Se entenderá por gran invalidez la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. Para que un beneficiario pueda ser considerado en situación de gran invalidez, debe necesitar la colaboración de una tercera persona para la realización de determinadas actividades esenciales en la vida, aunque la necesidad de ayuda no sea continuada, como declararon las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de febrero de 2015 (Rcud 1764/2014) y de 3 de marzo de 2014 (Rcud 1246/2013).

A estos efectos, se consideran actos más esenciales de la vida a los “encaminados a la satisfacción de una necesidad primaria e ineludible para poder fisiológicamente subsistir o para ejecutar los actos indispensables en la guarda de la seguridad, dignidad, higiene y decoro fundamental para la humana convivencia”, como afirmó la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 19 de febrero de 1990.

No es necesario, además, que la necesidad de ayuda sea constante, como consideró la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 12 de junio de 1990.

Los requisitos para ser beneficiario de esta prestación son iguales a los establecidos para la incapacidad permanente absoluta.

La prestación económica de gran invalidez es igual a la prevista para la incapacidad permanente absoluta con un complemento destinado a que el

incapacitado pueda remunerar a la persona que le atienda. El importe de dicho complemento es equivalente al resultado de sumar:

1. El 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante.
2. El 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente.

En ningún caso el complemento puede tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador.

Debemos destacar que la ceguera total bilateral, si es anterior a su afiliación a la Seguridad Social, no puede tenerse en cuenta a estos efectos, siguiendo reiterada jurisprudencia, sentada entre otras, en la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 10 de julio de 2018 (Rcud 3104/2017), que declaró que no cabe reconocer la gran invalidez a quien es trabajador de la ONCE y, antes de su afiliación a la Seguridad Social, ya padecía patologías constitutivas de gran invalidez, por necesitar la ayuda de terceras personas. La sentencia reitera la doctrina que rechaza la posibilidad de lucrar una pensión de gran invalidez por ceguera a un trabajador de la ONCE, cuando consta que ya necesitaba la ayuda de tercera persona antes de su alta en el sistema de Seguridad Social, aun cuando se haya agravado su situación clínica tras la prestación de servicios.

## **IX. LA INVALIDEZ NO CONTRIBUTIVA.**

Constituyen invalidez no contributiva aquellas deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que modifiquen o anulen la capacidad física, psíquica o sensorial de quien las padece, provocando una enfermedad crónica o una discapacidad en un grado igual o superior al 65%. Mientras que, en el nivel contributivo, la pérdida de capacidad se refiere al trabajo, en el nivel no contributivo, lo determinante es la modificación de la capacidad física, psíquica o sensorial de quien aspire a generar la prestación.



La invalidez no contributiva no admite grados de incapacidad, siendo suficiente para causar derecho a la prestación, padecer la discapacidad mínima exigida del 65%. Existe una modalidad especial que podría denominarse gran invalidez no contributiva que tiene lugar cuando la persona está afectada por una enfermedad crónica o una discapacidad en un grado igual o superior al 75%, necesitando del concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, debido a las pérdidas anatómicas o funcionales padecidas.

La cuantía establecida para las pensiones no contributivas de invalidez para 2021 está fijada en un importe anual de 5.538,40 €/año (395,60 €/mes), en 14 pagas correspondientes a cada uno de los meses del año, más dos pagas extraordinarias que se devengan en los meses de junio y septiembre.

Las personas afectadas por la denominada gran invalidez no contributiva, afectadas por una enfermedad o una discapacidad igual o superior al 75%, tienen derecho a un complemento de pensión del 50% de la cuantía señalada. La cuantía de este complemento por necesidad de tercera persona se deduce de las prestaciones que, en su caso, pueda el beneficiario percibir por la aplicación de la Ley de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

## **X. LA JUBILACIÓN EN SU MODALIDAD CONTRIBUTIVA.**

La prestación de jubilación contributiva consiste en una renta pública de sustitución, de carácter vitalicio, reconocida al cumplimiento de una determinada edad, a quienes acreditan un determinado período de carencia. Analizaré, a continuación, la jubilación ordinaria, la anticipada, la jubilación posterior a la edad de jubilación, con una especial referencia a la jubilación activa, la jubilación parcial y la jubilación flexible.

### **1. LA JUBILACIÓN ORDINARIA.**

### **1.1 LA EDAD DE JUBILACIÓN.**

El cumplimiento de la edad ordinaria o legal de jubilación no obliga a la jubilación, al tener carácter voluntario. Sin embargo, en algunos convenios colectivos, se establecen cláusulas de jubilación forzosa, que son válidas como medida de fomento del empleo.

Hasta el año 2027 estamos en un periodo transitorio, en el que se va incrementando la edad de jubilación paulatinamente, en atención a las cotizaciones acumuladas a lo largo de la vida laboral. La edad ordinaria de acceso a la pensión durante 2021 puede ser alternativamente:

1. De 65 años, si se acreditan 37 años y tres meses o más años de cotización.
2. De 66 años, si se acreditan menos de 37 años y tres meses de cotización.

En el año 2027 -si se mantiene el período transitorio actualmente establecido- la edad de acceso será alternativamente:

1. De 65 años, si se acredita una carrera de cotización mínima de 38 años y 6 meses.
2. De 67 años, si se acredita menos de la cotización indicada.

### **1.2 EL PERIODO DE CARENCIA.**

El período de carencia que debe acreditar el solicitante de una pensión de jubilación a la edad ordinaria o legal es el siguiente:

1. Un período mínimo genérico de 5.475 días, esto es, 15 años de cotización efectiva (sin computar los días cuota correspondientes a dos gratificaciones extraordinarias) a lo largo de toda la vida laboral del beneficiario.
2. Y un período de carencia específico, que exige que, al menos 730 días (2 años) -no necesariamente continuados-, de los 15 años de cotizaciones

requeridos, deban estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante.

### **1.3 LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN.**

La cuantía de la pensión de jubilación contributiva se determina aplicando a una base reguladora, un determinado porcentaje.

De conformidad con el artículo 210.1 de la Ley General de la Seguridad Social, La cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando a la base reguladora, los porcentajes siguientes:

1. Por los primeros quince años cotizados, el 50 por ciento.
2. A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendido entre los meses uno y doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,19 por ciento, y por cada uno de los que rebasen el mes doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,18 por ciento, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por cien.

A la cuantía así determinada le será de aplicación el factor de sostenibilidad que corresponda en cada momento.

La cuantía de la pensión de jubilación, una vez fijada, en principio, permanece invariable a lo largo de toda la vida del beneficiario. Se aplican los topes máximos legales establecidos. Y, cuando no se alcanza una cuantía mínima, se abonan los denominados complementos por mínimos.

El derecho a la pensión de jubilación contributiva es imprescriptible, por lo que se puede presentar la solicitud para su reconocimiento en todo momento, pero los efectos económicos se retrotraerán a los tres meses anteriores a la solicitud.

### **1.4 INCOMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN.**

La pensión de jubilación del Régimen General de la Seguridad Social es incompatible con la percepción de cualquier otra pensión del mismo régimen, debiendo optar el beneficiario por una de las pensiones concurrentes.

No obstante, es compatible con:

1. Otras pensiones de jubilación reconocidas en otros Regímenes, cuando para su reconocimiento no se haya procedido al cómputo recíproco de cotizaciones.
2. La pensión de viudedad.
3. La pensión de incapacidad permanente total por accidente de trabajo reconocida antes de 1967.

Todo ello con independencia de la compatibilidad de la jubilación activa y de la flexible, como se verá.

## **2. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA.**

Los artículos 206 a 208 de la Ley General de la Seguridad Social regulan tres modalidades de jubilación anticipada, a saber, la jubilación anticipada por razón de la actividad o en caso de discapacidad, la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador y, la jubilación anticipada por voluntad del interesado. Las examinaré a continuación:

### **2.1 LA JUBILACIÓN ANTICIPADA POR RAZÓN DE LA ACTIVIDAD O EN CASO DE DISCAPACIDAD.**

La edad ordinaria de jubilación podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en dos supuestos:

1. Para aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen

elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo, el mínimo de actividad que se establezca. El establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo y conllevará los ajustes necesarios en la cotización para garantizar el equilibrio financiero.

2. En el caso de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, en los términos contenidos en el correspondiente Real Decreto acordado a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias de que determinan, de forma generalizada y apreciable, una reducción de la esperanza de vida.

Para los dos casos, el artículo 206.3 de la Ley General de la Seguridad Social implanta el tope mínimo de la edad de jubilación en cincuenta y dos años.

## **2.2 LA JUBILACIÓN ANTICIPADA POR CESE EN EL TRABAJO POR CAUSA NO IMPUTABLE AL TRABAJADOR.**

El trabajador podrá acceder a la jubilación anticipada a consecuencia del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. En este supuesto, han de concurrir los siguientes requisitos:

1. Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación, sin que, a estos efectos, resulten de aplicación los coeficientes reductores.

2. Encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

3. Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

4. Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.

En estos supuestos, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, de coeficientes reductores.

### **2.3 LA JUBILACIÓN ANTICIPADA POR VOLUNTAD DEL INTERESADO.**

Para acceder a la jubilación anticipada voluntaria, han de concurrir los siguientes requisitos:

1. Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores.

2. Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

3. Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado

por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada. A la pensión de jubilación anticipada voluntaria, le serán de aplicación coeficientes reductores.

### **3. LA JUBILACIÓN DESPUÉS DE LA EDAD ORDINARIA.**

De conformidad con el artículo 210.2 de la Ley General de la Seguridad Social, cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria y, se acredite el período mínimo de cotización, se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, según la siguiente escala:

1. Hasta veinticinco años cotizados, el 2 por ciento.
2. Entre veinticinco y treinta y siete años cotizados, el 2,75 por ciento.
3. A partir de treinta y siete años cotizados, el 4 por ciento.

### **4. LA JUBILACIÓN ACTIVA.**

A tenor del artículo 214 de la Ley General de la Seguridad Social, como excepción a la regla general de incompatibilidad de la pensión de jubilación, el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, en los siguientes términos:

1. El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
2. El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por ciento.

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

Ahora bien, si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 por ciento. El que ha de contratar al trabajador es el pensionista como persona física y, no a través de una sociedad.

### **5. LA JUBILACIÓN PARCIAL.**

Según el artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial, con o sin contrato de relevo simultáneo.

1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.

2. Siempre que, con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

1. Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o



anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

2. Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

3. Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos.

4. Acreditar un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.

5. Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

6. La duración de los contratos de relevo será igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

7. Sin perjuicio de la reducción de jornada, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, la empresa y el trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

## **XI. LA JUBILACIÓN NO CONTRIBUTIVA.**

Las pensiones de jubilación no contributivas pueden percibirlas las personas carentes de recursos económicos suficientes, que no han cotizado nunca o, al menos, no el tiempo suficiente para causar derecho a las pensiones del nivel contributivo.

Los requisitos que han de reunir los beneficiarios son:

1. Haber cumplido 65 años. No existe jubilación no contributiva anticipada, de manera que solo puede solicitarse esta prestación una vez cumplida dicha edad.
2. Carecer de rentas o ingresos suficientes a nivel personal y, en su caso, en la unidad económica de convivencia.
3. Residir legalmente en España y acreditar ciertos períodos de residencia legal.

## **XII. LAS PRESTACIONES DE MUERTE Y SUPERVIVENCIA.**

El sujeto causante es la persona de cuyo fallecimiento derivan las prestaciones de muerte y supervivencia. El beneficiario es aquella persona que tiene derecho a las prestaciones que se deriven de la muerte del causante.

Las prestaciones que pueden derivarse de la muerte del causante pueden ser el auxilio por defunción, en forma de indemnización a tanto alzado, para hacer frente a los gastos de sepelio; la pensión vitalicia de viudedad; la prestación temporal de viudedad; la pensión de orfandad; la prestación de orfandad; y, la pensión vitalicia o, en su caso, subsidio temporal, en favor de determinados familiares cuando convivieran con el causante y carecieran de medios de vida.

## **1. EL SUJETO CAUSANTE.**

Son sujetos causantes de las prestaciones de muerte y supervivencia:

1. Los trabajadores que, en el momento del hecho causante de la prestación, estén afiliadas y en alta o situación asimilada a la de alta en la Seguridad Social y, reúnan el período mínimo de cotización exigido.
2. Los perceptores de los subsidios de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural y nacimiento y cuidado de menor, que cumplan el período de cotización que, en su caso, esté establecido.
3. Los pensionistas por incapacidad permanente y de jubilación en su modalidad contributiva, que no tendrán que acreditar los requisitos de alta y período previo de cotización.

Si el fallecimiento deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional, no se exige periodo de carencia del sujeto causante. Ahora bien, si el óbito deriva de enfermedad común o accidente no laboral, los periodos de carencia exigidos al causante serán los siguientes:

1. Si hubiese fallecido en situación de alta o asimilada al alta, es preciso que el causante acredite un período de cotización mínimo de 500 días en los 5 años. Para las prestaciones de orfandad: no se requiere período previo de cotización.
2. Si el sujeto causante falleció sin encontrarse en situación de alta o asimilada, pueden causarse las prestaciones de viudedad, orfandad y en favor de familiares, siempre que aquél hubiera completado un período mínimo de cotización de 15 años a lo largo de toda la vida laboral.

## **2. LA PENSIÓN DE VIUDEDAD.**

### **2.1 BENEFICIARIOS.**

Han de distinguirse los siguientes supuestos:

1. La pensión de viudedad del cónyuge superviviente. Tiene carácter vitalicio, salvo que concurra causa legal de extinción. En los supuestos excepcionales en los que el fallecimiento del causante derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal, se requerirá, además, que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación, como mínimo, a la fecha del fallecimiento o, alternatively, la existencia de hijos comunes. No se exigirá duración del vínculo matrimonial cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditará un período de convivencia con el causante, como pareja de hecho que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.

2. La pensión de viudedad en los supuestos de separación, divorcio o nulidad matrimonial. En los casos de separación o divorcio, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá a quien sea o haya sido cónyuge legítimo, en este último caso siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho. Se requerirá que las personas divorciadas o separadas judicialmente sean acreedoras de pensión compensatoria y, que ésta quedará extinguida a la muerte del causante. En el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquella se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última. En todo caso, tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio.

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

En caso de nulidad matrimonial, el derecho a la pensión de viudedad corresponderá al superviviente reconocido como cónyuge de buena fe, siempre

que no hubiera contraído nuevas nupcias o hubiera constituido una pareja de hecho. Dicha pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante, sin perjuicio de los límites que puedan resultar por la concurrencia de varios beneficiarios.

3. La pensión de viudedad de parejas de hecho. Tendrá derecho a la pensión de viudedad quien se encontrase unido al causante en el momento de su fallecimiento, formando una pareja de hecho, y acreditara que sus ingresos durante el año natural anterior no alcanzaron el 50 por ciento de la suma de los propios y de los del causante habidos en el mismo período. Dicho porcentaje será del 25 por ciento en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad. No obstante, también se reconocerá derecho a pensión de viudedad cuando los ingresos del sobreviviente resulten inferiores a 1,5 veces el importe del salario mínimo interprofesional vigente en el momento del hecho causante, requisito que deberá concurrir tanto en el momento del hecho causante de la prestación, como durante el período de su percepción. El límite indicado se incrementará en 0,5 veces la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente, por cada hijo común con derecho a la pensión de orfandad que conviva con el sobreviviente. Se considerará pareja de hecho la constituida, con análoga relación de afectividad a la conyugal, por quienes, no hallándose impedidos para contraer matrimonio, no tengan vínculo matrimonial con otra persona y acrediten, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años. La condición de pareja de hecho se acreditará mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes en las comunidades autónomas o ayuntamientos del lugar de residencia o mediante documento público en el que conste la constitución de dicha pareja. Tanto la mencionada inscripción como la formalización del correspondiente documento público deberán haberse producido con una antelación mínima de dos años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante.

4. La prestación temporal de viudedad. Cuando el cónyuge superviviente no pueda acceder a la pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el causante ha tenido una duración de un año o, alternatively, por la inexistencia de hijos comunes y, concurran el resto de los requisitos, tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años.

## **2.2 CUANTÍA.**

La cuantía de la pensión de viudedad se obtiene aplicando un porcentaje a la base reguladora, que puede ser:

1. Un porcentaje ordinario, que es el que con carácter general se percibe y cuya cuantía es del 52% de la base reguladora correspondiente al causante.
2. Un porcentaje excepcional consistente en un 60% de la base reguladora, para pensionistas con 65 o más años que no perciban otra pensión pública.
3. Un porcentaje excepcional consistente en un 70% de la base reguladora cuando existan cargas familiares y la pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos del pensionista.

## **3. LA PENSIÓN DE ORFANDAD.**

1. Tendrán derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas del causante o de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, en el momento de la muerte, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo.
2. Tendrán derecho a la prestación de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos e hijas de la causante fallecida, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, cuando el fallecimiento se hubiera producido por violencia contra la mujer, siempre que se hallen en circunstancias equiparables

a una orfandad absoluta y no reúnan los requisitos necesarios para causar una pensión de orfandad.

3. Podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad o de la prestación de orfandad, siempre que en la fecha del fallecimiento del causante fuera menor de veinticinco años, el hijo del causante que no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual. Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los veinticinco años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión y la prestación de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente al curso académico.

#### **4. LAS PRESTACIONES A FAVOR DE FAMILIARES.**

Se reconocerá el derecho a pensión a favor de familiares a los hijos o hermanos de beneficiarios de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente, en quienes concurren las siguientes circunstancias:

1. Haber convivido con el causante y a su cargo.
2. Ser mayores de cuarenta y cinco años y solteros, divorciados o viudos.
3. Acreditar dedicación prolongada al cuidado del causante.
4. Carecer de medios propios de vida.

#### **XIII. EL COMPLEMENTO DE PENSIONES CONTRIBUTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DE LA BRECHA DE GÉNERO**

Desde el 4 de febrero de 2021 se sustituyó el complemento por maternidad/paternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social del artículo 60 de la Ley General de la Seguridad Social, por

un complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, para las pensiones que se causen a partir de la fecha indicada. El número de hijos es el criterio objetivo que se utiliza para articular la medida por cuanto su nacimiento y cuidado es la principal causa de la brecha de género.

Son beneficiarios de este complemento:

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

2. Los hombres, que tendrán derecho al complemento si concurren alguno de los siguientes requisitos:

2.1 Que tengan derecho a una pensión de viudedad por el fallecimiento del otro progenitor. Percibirán el complemento por los hijos o hijas comunes con el causante, siempre que alguno de ellos tenga derecho a percibir una pensión de orfandad.

2.2 Que tengan derecho a una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente y hayan interrumpido o hayan visto afectada su carrera profesional con ocasión del nacimiento o adopción.