

## Prestaciones por nacimiento y cuidado de menor

Items	Descripción	Detalles
1. Situaciones protegidas	1.1 El nacimiento de hijo o hija. La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, y se trate de:	- Menores de 6 años. - Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente
2. Personas beneficiarias	2.1 Serán beneficiarias las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los periodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso. 2.2 No obstante, también serán beneficiarias del subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena o propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización.	
3. Requisitos	3.1. Estar afiliados o afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta.	
	3.2. Tener cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad:	Si las personas trabajadoras tienen menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción: <b>No se exigirá período mínimo de cotización.</b>

Items	Descripción	Detalles
		<p>Si las personas trabajadoras tienen cumplidos 21 años de edad y son menores de 26 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:</p> <p><b>90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores</b> al momento del inicio del descanso o, alternativamente,</p> <p><b>180 días</b> cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.</p>
	3.3. Si las personas trabajadoras tienen cumplidos los 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción	<p><b>180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores</b> al momento del inicio del descanso o, alternativamente</p> <p><b>360 días cotizados</b> a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.</p>
	3.4. Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos las personas trabajadoras, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.	
4. Nacimiento	4.1 Caso de Parto Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente:	<p>Desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.</p> <p>La madre biológica podrá anticipar el descanso con una anterioridad de 4 semanas a la fecha prevista para el parto, fecha que vendrá fijada en el informe de maternidad del Servicio Público de Salud. Esta decisión corresponde a la madre</p>

Items	Descripción	Detalles
	4.2 En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento	<p>Bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.</p> <p>En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.</p>
5. Duración	5.1 La duración del subsidio será equivalente a la de los períodos de descanso o permisos que se disfruten	

Cuidado del lactante

Items	Descripción	Detalles
1. Situación protegida		
2. Beneficiarios	Personas trabajadoras incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, incluyendo el Sistema Especial de Empleados del Hogar, Sistema Especial Agrario de trabajadores por cuenta ajena; así como para los trabajadores del Régimen Especial de la Minería del Carbón.	
3. Requisitos	3.1 Estar en alta o situación asimilada al alta en el momento del hecho causante	<p>- Se considerará hecho causante la reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante, desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.</p>

Items	Descripción	Detalles
	3.2 Acreditar los periodos de cotización exigidos, en función de la edad de los progenitores	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personas trabajadoras menores de veintiún años: no se exige periodo mínimo de cotización.</li> <li>- Personas trabajadoras entre veintiún y veintiséis años: al menos noventa días cotizados en los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del hecho causante, o ciento ochenta a lo largo de toda su vida profesional.</li> <li>- Personas trabajadoras de más de veintiséis años: al menos ciento ochenta días cotizados en los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del hecho causante, o trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral.</li> </ul>
4. Formas de disfrute	4.1 El inicio de la reducción de la jornada de trabajo, puede comenzar entre el mes noveno del nacimiento del lactante y hasta el duodécimo, pero una vez se haya producido el hecho causante, el tiempo que dure la reducción de la jornada de trabajo deberá ser el mismo para ambos progenitores, coincidiendo todos los días.	
	4.2 En cuanto a la reducción de la jornada de trabajo, ésta ha de ser diaria sin poder acumularse semanalmente, por lo que una persona que trabaja 40 horas semanales (en 5 días), su reducción a la semana deberá ser como mínimo de 2 horas y media (media hora por día)	
	4.3 En los supuestos de parto múltiple, cada progenitor tendrá derecho a una prestación de corresponsabilidad, cada uno por un hijo	

Items	Descripción	Detalles
	4.4 Por otro lado, hay que indicar que la prestación que va a pagar esta Entidad Gestora, va a ser aquella que corresponda a la reducción de la jornada de trabajo en media hora. Es decir, la persona trabajadora puede reducir su jornada laboral en el tiempo que desee (media hora, una hora, dos horas...), pero el INSS solamente abonará la reducción de media hora	

### Riesgo en el embarazo

Items	Descripción	Detalles
1. Situación protegida	1.1 Se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado	
2. Beneficiarias	Las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, en situación de suspensión de contrato o permiso por riesgo durante el embarazo	
3. Requisitos	3.1 Estar afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social en la fecha en que se inicie la suspensión.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se considerarán de pleno derecho afiliadas y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.</li> <li>- Para las profesionales taurinas, la inclusión en el censo de activos equivale a la situación de alta.</li> <li>- Se considera situación de alta especial la huelga legal o cierre patronal.</li> </ul>
	3.2 En el caso de los representantes de comercio se exige, además, estar al corriente del pago de cuotas en la fecha en que sobrevenga la contingencia. Si no están al corriente, se advertirá de la necesidad de que se pongan al corriente, quedando condicionado el pago de la prestación al cumplimiento de dicha obligación.	

Items	Descripción	Detalles
	3.3 En el caso de las artistas y profesionales taurinas, que resulten deudoras de cuotas en virtud de las regularizaciones que se efectúen al finalizar el ejercicio económico, será de aplicación lo indicado en el párrafo anterior.	
	3.4 En las situaciones de pluriactividad	<ul style="list-style-type: none"><li>- Cuando la situación de riesgo afecte a todas las actividades desempeñadas, tendrá derecho al subsidio en cada uno de los regímenes si reúne los requisitos exigidos de manera independiente en cada uno de ellos.</li><li>- Cuando la situación de riesgo afecte a una o alguna de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no en todas, únicamente tendrá derecho al subsidio en el régimen en el que estén incluidas las actividades en que exista dicho riesgo.</li><li>- La percepción del subsidio será compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que la trabajadora ya viniera desempeñando con anterioridad o pudiera comenzar a desempeñar y que no impliquen riesgo durante el embarazo.</li></ul>
4. Duración	4.1 El derecho al subsidio nace desde el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo o el permiso por riesgo durante el embarazo.	

Items	Descripción	Detalles
	4.2 Se abonará durante el período de suspensión o permiso que sea necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora embarazada y/o del feto, y finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.	
	4.3 En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se abonará durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, con la excepción aludida en el párrafo anterior.	

**Seguro de DESEMPLEO:** Sirve para ayudar a las personas contar con el medio de supervivencia, hasta que encuentres empleo

## Incapacidad Temporal

Es la incapacidad transitoria, por la cual no puedes desempeñarte en tu puesto de trabajo

Puede estar de baja durante 1 año, si llega hasta este limite, pasas por un tribunal medico.

Toma estas 3 decisiones.

- Te puede dar el alta
- Te pueden dar una prórroga de 6 meses
- Incapacidad permanente

El proceso puede repetirse 2 veces hasta que cumplas 2 años de incapacidad temporal, que es el tiempo máximo permitido. En este punto solo puedes estar de alta o que te den incapacidad permanente.

Tipos: **Enfermedad Común** o **Enfermedad Profesional**

Enfermedad Profesional: Esta derivada por el trabajo, traslado desde o hacia el mismo, etc

Enfermedad Común: Según lo estipulado puede ser 60%

## Tipos de incapacidad permanente

Esto lo otorga el Instituto Seguridad Social

Tipos	Detalles
1 Gran invalidez	La persona enferma necesita una tercera persona para su cuidado o tareas cotidianas

Tipos	Detalles
2. Absoluta	No puedes desempeñar ningún puesto de trabajo
3. Total	Imposibilita realizar tu puesto de trabajo, pero si puedes hacer otra
4. Parcial	No te imposibilita para trabajar, pero te dificulta realizar tu trabajo, te realizan un solo pago

En las 3 primeras la persona pasa a ser pensionista y cobra todos los meses un subsidio en dependencia del tipo de incapacidad