



Otras prestaciones familiares

- Corresponsabilidad en el cuidado del lactante
- Maternidad
- Paternidad
- Riesgo durante embarazo/lactancia natural
- Cuidado de menores cáncer/enfermedad grave
- Atención a las personas en situación de dependencia
- Prestaciones por menores o familiares a cargo
- Víctimas de actos terroristas/violencia de género

Con efectos de 08/03/2019 se crea nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el

Estatuto Básico del Empleado Público por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo. La prestación cubrirá la reducción de salario en caso de que los progenitores se beneficien de la reducción de jornada por cuidado del lactante de los 9 a los 12 meses.

NOVEDADES

- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, ha añadido, con efectos de 08/03/2019 una nueva prestación para ejercicio corresponsable del cuidado del lactante conforme a las novedades introducidas tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público.

- Las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a regularse conjuntamente bajo la denominación "PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR" por los arts 177- 182 LGSS.

- La antigua regulación de la prestación por paternidad contenida en los arts. 183-185 LGSS, se sustituye por una la nueva "PRESTACIÓN DE CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE" (hasta el 31 de marzo de 2019 seguirá siendo de aplicación el régimen jurídico de la prestación de paternidad contenido en el presente Capítulo VII en su redacción vigente a 7 de marzo de 2019, según establece la disposición transitoria 3 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo).

Tras las modificaciones normativas operadas en el art. 37.8 ET con efectos de 08/03/2019, en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. (1)

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

La denominada «prestación de corresponsabilidad en el cuidado del lactante», cubre la reducción de salario en caso de que los progenitores se beneficien de la reducción de jornada por cuidado del lactante de los 9 a los 12 meses.

Situación protegida.

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

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

Reglamentariamente se determinarán los requisitos que deberá cumplir esta documentación.

Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor, de esta forma, siguiendo el art. 181 LGSS, serán beneficiarios las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos , siempre que:

1.- Se encuentren afiliadas y en alta o en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida (2) (art. 165.1 LGSS)

2.- Acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización: (3)

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años de edad y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, 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.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años de edad en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, 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. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

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

Prestación económica.

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

¿Quién paga la prestación?

Cuando la persona trabajadora ejerza su derecho al cuidado del lactante, la empresa cubrirá la hora de ausencia del trabajo (que podrán dividir en dos fracciones) hasta que el menor cumpla nueve meses y, en caso de utilizar la opción de ampliación del derecho con reducción de salario hasta los doce meses, se percibirá la prestación por parte del Organismo gestor.

Extinción

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

Regulación

Letra c) apdo. 1 art. 42; Arts. 165.1, 181 y 183-185 LGSS

Art. 4.9 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo

Letras g) y h) apdo 3 art 4 y letra b apdo 1 art. 26 Ley 20/2007, de 11 de julio

Letra b) apdo. 3 y ls apdos. 4, 5 y 7 art. 37 ET

(1) La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

(2) salvo disposición legal expresa en contrario.

(3) En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de

inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 ET, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

SITUACIÓN PROTEGIDA

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor analizada, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

OBJETO

Compensar a las personas trabajadoras ante la falta/disminución de ingresos como consecuencia de la suspensión su contrato de trabajo laboral (personas trabajadoras por cuenta ajena) o cese en la actividad (personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos) para disfrutar de los periodos de descanso por nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar.

BENEFICIARIOS/AS

Personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, que disfruten de los períodos de descanso por nacimiento, adopción y acogimiento legalmente establecidos, siempre que acrediten los requisitos

exigidos (1). Se incluyen los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo.

REQUISITOS

1º.- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.

2º.- Tener cubierto un periodo mínimo de cotización, que dependerá de la edad del trabajador conforme a la siguiente escala:

Menores de 21 años en la fecha del nacimiento (2): No se exige periodo mínimo de cotización

Edad comprendida entre los 21 y 26 años en la fecha del nacimiento (2): 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral. (3)

Mayores de 26 años en la fecha del nacimiento (2): 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o al inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

Trabajadores por cuenta ajena: Estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social

Independientemente de la edad que tenga la madre en el momento del parto, las trabajadoras que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación de maternidad, excepto el período mínimo de cotización para cobrar la prestación habitual tendrá derecho al subsidio no contributivo.

CUANTÍA/PRESTACIÓN ECONÓMICA

100% de la Cuantía y base reguladora de la prestación por maternidad (equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes)

En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio

especial por cada hijo o menor acogido, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el periodo de seis semanas inmediatamente posteriores al parto, o, cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

INICIO DE LA PRESTACIÓN

En el supuesto de parto:

El derecho a la prestación nace a partir del día del parto o desde el inicio del descanso, de ser éste anterior.

a) 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

b) En el supuesto de que la madre biológica estuviera en situación de IT con anterioridad al parto, el inicio del descanso y consiguiente subsidio tiene lugar en todo caso, en la fecha del parto.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

En los casos de adopción y tutela: A partir de la resolución judicial

En los casos de acogimiento: A partir de la decisión administrativa o judicial.

a) 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, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

DURACIÓN

La prestación cubrirá el periodo de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento prevista en los arts. 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los trabajadores y en art. 49 a) y b) y c) del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el caso de nacimiento, la madre biológica tendrá derecho a una suspensión/prestación de duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. (Esta suspensión será aplicable en el caso de que el feto no nazca con vida, siempre y cuando el parto se produzca a partir del sexto mes de gestación, según lo regulado en el Art. 30 ,Código Civil).

En el caso de nacimiento, el otro progenitor tendrá derecho a una prestación de 8 semanas entre el 01/04/2019 y el 31/12/2019, 12 semanas entre el 01/01/2020 y el 31/12/2020 y 16 semanas a partir del 01/01/2021 (D.T. 13ª ET). (Ampliar información en Permiso y prestación laboral por paternidad)

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, ambos progenitores tendrá derecho a una prestación de 12 semanas entre el 01/04/2019 y el 31/12/2019, 16 semanas entre el 01/01/2020 y el 31/12/2020 y 16 semanas a partir del 01/01/2021 (D.T. 13ª ET).

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija (4) en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación

del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. (5)

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

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

DISTRIBUCIÓN DEL PERMISO

El disfrute del permiso, y por tanto de la prestación, pasará a ser intransferible en 2021, hasta ese momento hemos de distinguir:

En caso de parto:

HASTA 31/03/2019: Cuando ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre (las seis semanas posteriores al parto deben de ser disfrutadas obligatoriamente por la madre sin que exista posibilidad de cederlas al otro progenitor).

ENTRE 01/04/2019 Y EL 31/12/2019: La madre podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio (las seis semanas posteriores

al parto deben de ser disfrutadas obligatoriamente por la madre sin que exista posibilidad de cederlas al otro progenitor).

DESDE 01/01/2020 Y EL 31/12/2020: La madre podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 2 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio (las seis semanas posteriores al parto deben de ser disfrutadas obligatoriamente por la madre sin que exista posibilidad de cederlas al otro progenitor).

A PARTIR DEL 01/01/2021: No será posible transferir el ejercicio al otro progenitor.

En los casos de adopción y acogimiento:

HASTA 31/03/2019: Cuando ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva.

ENTRE 01/04/2019 Y EL 31/12/2019: Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 12 totales (6 obligatorias tras resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo)

DESDE 01/01/2020 Y EL 31/12/2020: Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 16 totales (6 obligatorias tras resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo)

A PARTIR DEL 01/01/2021: Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 16 totales (6 obligatorias tras resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo).

Régimen transitorio

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 ET

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) ET, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Prestación por nacimiento y cuidado de menor.

SITUACIÓN PROTEGIDA

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor analizada, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

OBJETO

Compensar a las personas trabajadoras ante la falta/disminución de ingresos como consecuencia de la suspensión su contrato de trabajo laboral (personas trabajadoras por cuenta ajena) o cese en la actividad (personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos) para disfrutar de los periodos de descanso por nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar.

BENEFICIARIOS/AS

Personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, que disfruten de los períodos de descanso por nacimiento, adopción y acogimiento legalmente establecidos, siempre que acrediten los requisitos exigidos (1). Se incluyen los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo.

REQUISITOS

1º.- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.

2º.- Tener cubierto un periodo mínimo de cotización, que dependerá de la edad del trabajador conforme a la siguiente escala:

Menores de 21 años en la fecha del nacimiento (2): No se exige periodo mínimo de cotización

Edad comprendida entre los 21 y 26 años en la fecha del nacimiento (2): 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral. (3)

Mayores de 26 años en la fecha del nacimiento (2): 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o al inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

Trabajadores por cuenta ajena: Estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social

Independientemente de la edad que tenga la madre en el momento del parto, las trabajadoras que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación de maternidad, excepto el período mínimo de cotización para cobrar la prestación habitual tendrá derecho al subsidio no contributivo.

CUANTÍA/PRESTACIÓN ECONÓMICA

100% de la Cuantía y base reguladora de la prestación por maternidad (equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes)

En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo o menor acogido, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el periodo de seis semanas inmediatamente posteriores al parto, o, cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

INICIO DE LA PRESTACIÓN

En el supuesto de parto:

El derecho a la prestación nace a partir del día del parto o desde el inicio del descanso, de ser éste anterior.

a) 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

b) En el supuesto de que la madre biológica estuviera en situación de IT con anterioridad al parto, el inicio del descanso y consiguiente subsidio tiene lugar en todo caso, en la fecha del parto.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

En los casos de adopción y tutela: A partir de la resolución judicial

En los casos de acogimiento: A partir de la decisión administrativa o judicial.

a) 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, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

DURACIÓN

La prestación cubrirá el periodo de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento prevista en los arts. 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los trabajadores y en art. 49 a) y b) y c) del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el caso de nacimiento, la madre biológica tendrá derecho a una suspensión/prestación de duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos

semanas más por cada hijo a partir del segundo. (Esta suspensión será aplicable en el caso de que el feto no nazca con vida, siempre y cuando el parto se produzca a partir del sexto mes de gestación, según lo regulado en el Art. 30 ,Código Civil).

En el caso de nacimiento, el otro progenitor tendrá derecho a una prestación de 8 semanas entre el 01/04/2019 y el 31/12/2019, 12 semanas entre el 01/01/2020 y el 31/12/2020 y 16 semanas a partir del 01/01/2021 (D.T. 13ª ET). (Ampliar información en Permiso y prestación laboral por paternidad)

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, ambos progenitores tendrá derecho a una prestación de 12 semanas entre el 01/04/2019 y el 31/12/2019, 16 semanas entre el 01/01/2020 y el 31/12/2020 y 16 semanas a partir del 01/01/2021 (D.T. 13ª ET).

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija (4) en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica. (5)

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a

siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

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

DISTRIBUCIÓN DEL PERMISO

El disfrute del permiso, y por tanto de la prestación, pasará a ser intransferible en 2021, hasta ese momento hemos de distinguir:

En caso de parto:

HASTA 31/03/2019: Cuando ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre (las seis semanas posteriores al parto deben de ser disfrutadas obligatoriamente por la madre sin que exista posibilidad de cederlas al otro progenitor).

ENTRE 01/04/2019 Y EL 31/12/2019: La madre podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio (las seis semanas posteriores al parto deben de ser disfrutadas obligatoriamente por la madre sin que exista posibilidad de cederlas al otro progenitor).

DESDE 01/01/2020 Y EL 31/12/2020: La madre podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 2 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio (las seis semanas posteriores al parto deben de ser disfrutadas obligatoriamente por la madre sin que exista posibilidad de cederlas al otro progenitor).

A PARTIR DEL 01/01/2021: No será posible transferir el ejercicio al otro progenitor.

En los casos de adopción y acogimiento:

HASTA 31/03/2019: Cuando ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva.

ENTRE 01/04/2019 Y EL 31/12/2019: Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 12 totales (6 obligatorias tras resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo)

DESDE 01/01/2020 Y EL 31/12/2020: Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 16 totales (6 obligatorias tras resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo)

A PARTIR DEL 01/01/2021: Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las 16 totales (6 obligatorias tras resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo).

Régimen transitorio

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá

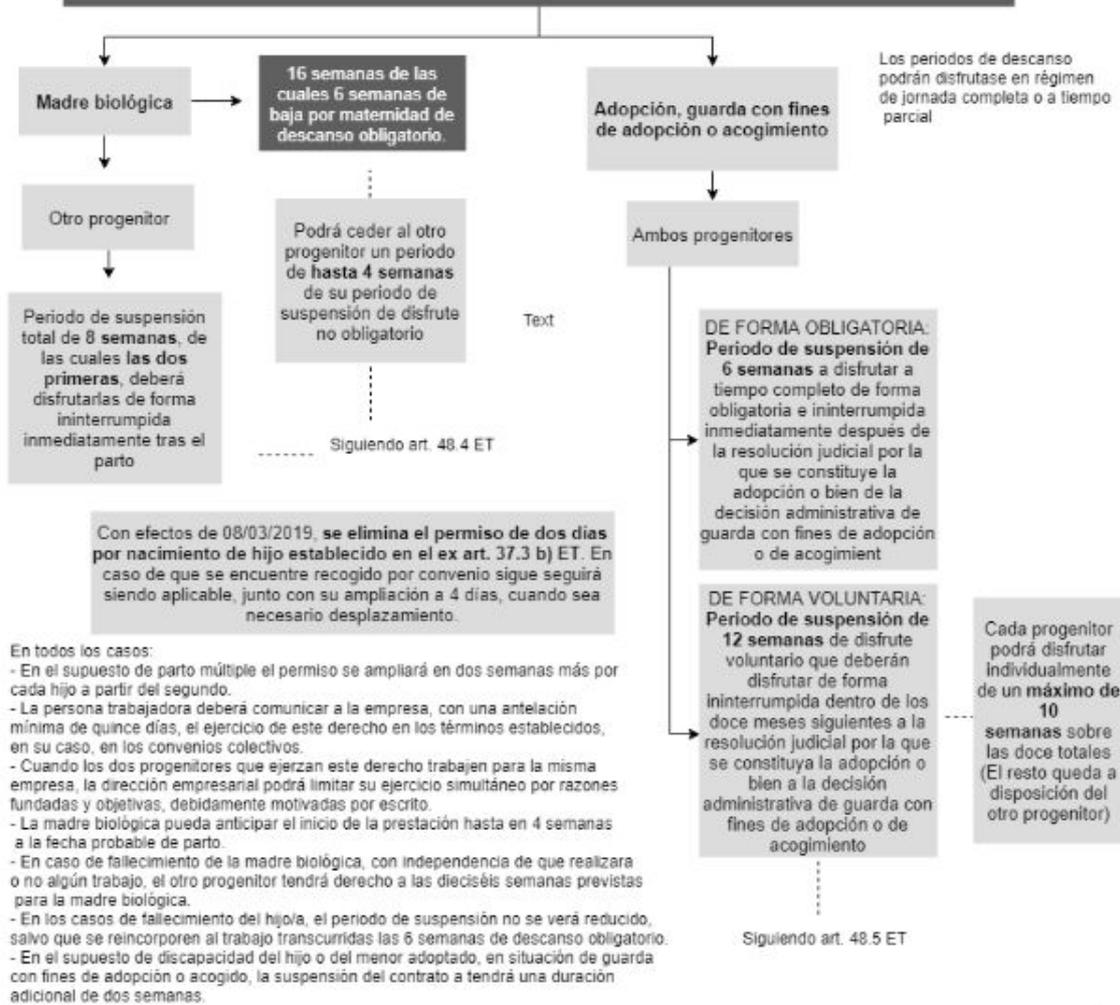
derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 ET

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

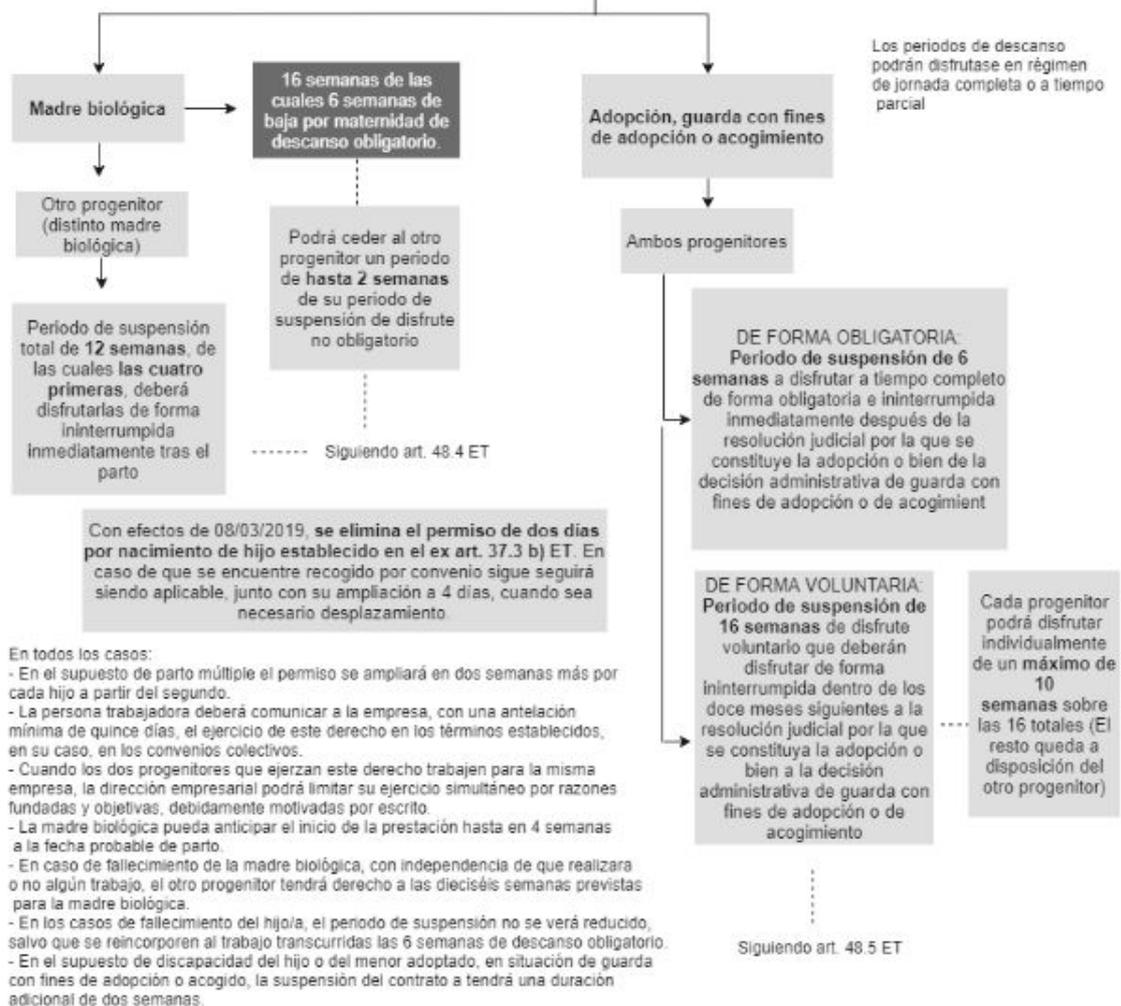
c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

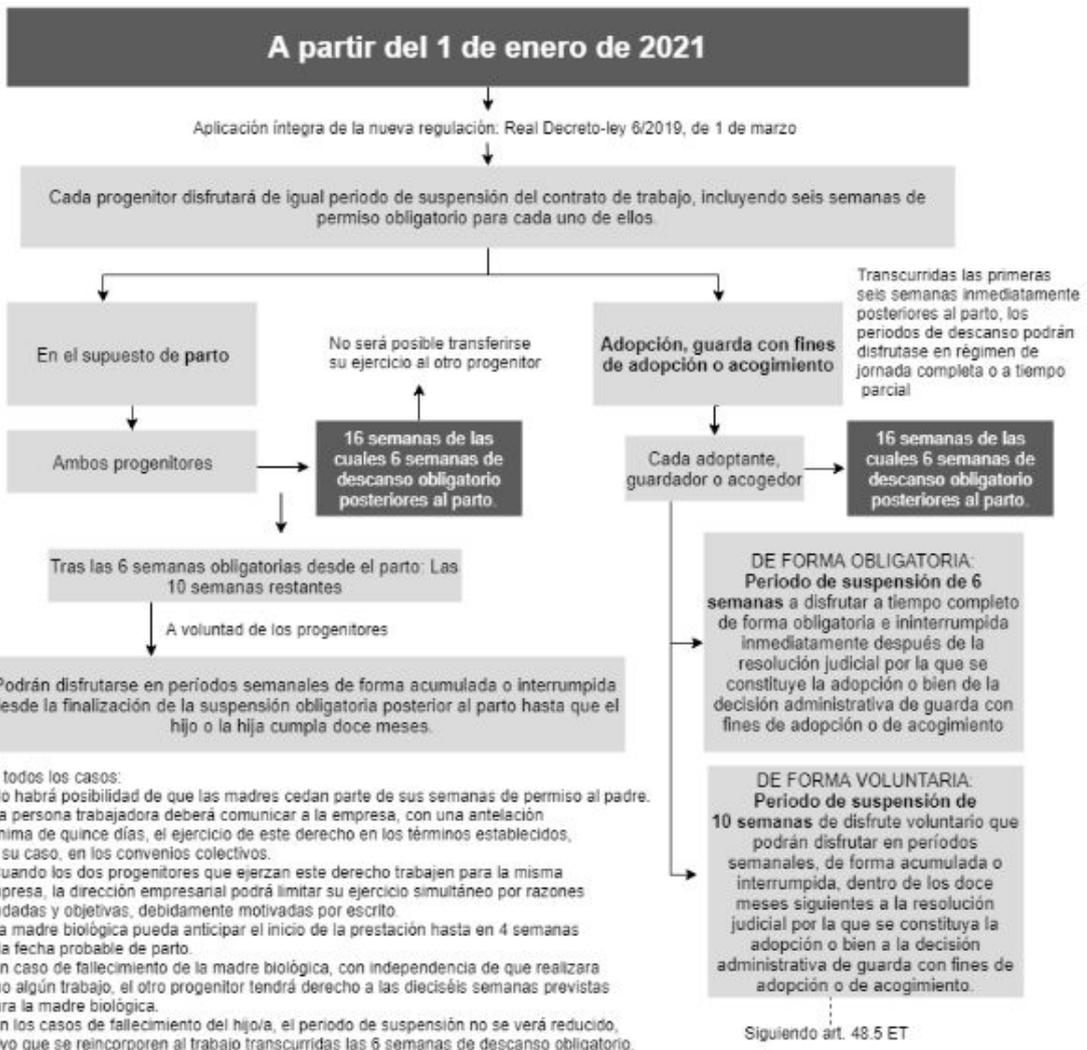
d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el art. 45.1.d) ET, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Desde el 1 abril 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019



Desde el 1 enero 2020 hasta el 31 de enero de 2020





AMPLIACIÓN DEL PERMISO

Ampliación en 1 semana (para cada progenitor) por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.

Ampliación en 1 semana (para cada progenitor) en caso de discapacidad del hijo/a.

Ampliación por un periodo superior a 7 días a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas, en caso de parto prematuro y hospitalización.

ESPECIFICACIONES

Fallecimiento de la hija o hijo

En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

Permiso y vacaciones:

Aunque el periodo de vacaciones fijado por la empresa coincida con la baja por nacimiento de hija o hijo o la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, los progenitores tendrán derecho a disfrutar de sus vacaciones en una fecha distinta, incluso aunque haya finalizado el año natural al que correspondiesen dichas vacaciones.

Inexistencia del derecho al descanso por maternidad

En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

(1) Reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 LGSS y las demás que reglamentariamente se establezcan.

(2) O en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el

momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda

(3) 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.

(4) La acreditación necesaria para la ampliación del período de descanso por maternidad en los supuestos de discapacidad del hijo o menor acogido, establecido por la Ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, podrá realizarse por lo establecido en el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, sobre procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía o siguiendo la aplicación de la escala de valoración específica para menores de 3 años, del Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (considerando que procede la ampliación cuando la valoración sea, al menos de grado 1 moderado) (RD 1198/2007, de 14 de septiembre).

(5) En estos casos podrá interrumpirse el período de descanso y la percepción del subsidio a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto.

Las principales bonificaciones y reducciones en las cotizaciones empresariales por Maternidad son las siguientes:

Bonificaciones en la contratación de trabajadores en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores en suspensión del contrato de trabajo, por riesgo durante el embarazo, por maternidad/paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

Bonificaciones en la contratación de trabajadores en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Reducción en la cotización en los supuestos de trabajadoras que tengan que cambiar de puesto de trabajo con motivo de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

Bonificaciones de la cuota de autónomos para el fomento de la conciliación familiar y laboral de los trabajadores incluidos en el Reta.

1.- Bonificaciones en la contratación de trabajadores en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores en suspensión del contrato de trabajo, por riesgo durante el embarazo, por maternidad/paternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente

Tendrán derecho a una bonificación del 100 % en las cotizaciones empresariales de la Seguridad Social durante todo el tiempo que dure la suspensión del contrato (Art. 1 ,Real Decreto Ley 11/1998, de 4 de septiembre)

COLECTIVO	CUANTÍA	DURACIÓN
Contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadoras que tengan suspendido su contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto se inicie la correspondiente 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.	100 % en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.	Todo el tiempo que dure la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y la lactancia.
Contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores que tengan suspendido su contrato durante los periodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.	100 % en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.	Todo el tiempo que dure la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.
Contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores autónomos, socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas , en los supuestos de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento o suspensión por paternidad	100 % en las cuotas empresariales a la Seguridad Social.	Todo el tiempo que dure la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

2.- Bonificaciones en la contratación de trabajadores en régimen de interinidad para sustituir a trabajadores en situación de excedencia por cuidado de hijos o familiares.

Cuando los contratos se celebren con beneficiarios de prestaciones por desempleo, de nivel contributivo o asistencial, y que lleven más de un años como perceptores (DA21 ,Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre):

Contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores en excedencia por cuidado de hijos o por cuidado de familiares.

95 % de la cuota empresarial de la Seguridad Social por contingencias comunes. El primer año de excedencia del trabajador al que se sustituye.

60 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. El segundo años de excedencia del trabajador a que se sustituye.

50 % de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes. El tercer año de excedencia del trabajador al que se sustituye.

3.- Bonificaciones de la cuota de autónomos por contingencias comunes para el fomento de la conciliación familiar y laboral de los trabajadores incluidos en el reta.

Ver: Bonificación en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos para la conciliación profesional y familiar

4.- Reducción en la cotización en los supuestos de trabajadoras que tengan que cambiar de puesto de trabajo con motivo de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

Cuando, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural (1), la trabajadora sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, la siguiente reducción (DA86 ,Ley 48/2015, de 29 de octubre):

50 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Esa misma reducción será aplicable, en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador.

(1) En virtud de lo previsto en el Art. 26 ,Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Serán Situaciones protegidas y beneficiarios de la prestación por maternidad las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos por este motivo, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el apdo. 1 Art. 165 ,LGSS, acrediten unos Períodos mínimos de cotización para acceder a la prestación por maternidad o se encuentren en aquellas situaciones que reglamentariamente se establezcan como la situación asimilada al alta, desde la situación de desempleo la incapacidad temporal o el contrato a tiempo parcial (178 ,LGSS).

Situaciones especiales para el acceso a la prestación por maternidad

A la hora de considerar el nacimiento de la prestación de maternidad existen supuestos en los que el requisito de estar en alta en el momento del hecho causante no es impedimento para generar la misma. De entre las Situación asimilada al alta en el régimen general de la Seguridad Social merece la pena recalcar la existencia al derecho a prestación contributiva en las siguientes:

Situaciones asimiladas al alta.

La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.

El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo.

El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.

Para los artistas y profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

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

Los períodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.

Maternidad precedida de incapacidad temporal (IT). Cuando entre la extinción de la IT por alta médica y el inicio de la situación por maternidad no haya solución de continuidad, bien por producirse el alta médica por IT y el inicio del descanso por maternidad el mismo día, bien por tener lugar ésta al día siguiente de aquélla.

Maternidad causada en prórroga de efectos de IT.

Igualmente consideramos situaciones especiales que pueden generar dudas sobre la posibilidad de acceso o cobro a la prestación contributiva por maternidad las siguientes:

1.- Prestación de maternidad durante situación de desempleo

Extinción del contrato durante la situación de maternidad.

Maternidad iniciada durante la percepción de la prestación de desempleo.

Prestación económica por maternidad cuando se produce el agotamiento de la prestación por desempleo.

2.- Procesos de incapacidad temporal iniciados antes del parto

Procesos de incapacidad temporal iniciados antes del parto

Enfermedades manifiestas durante la maternidad

Supuestos estudiados por la jurisprudencia

Maternidad a tiempo parcial, incapacidad temporal y extinción del contrato.

3.- Regulación del disfrute a tiempo parcial del permiso por maternidad

Reglas para el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad

Incompatibilidades del disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial

Periodos de cotización necesarios para acceder a la prestación por maternidad en trabajadores a tiempo parcial.

Suspensión del contrato de trabajo y cese en la actividad por maternidad a tiempo parcial.

*El **Subsidio no contributivo por maternidad** es una prestación económica para las trabajadoras por cuenta ajena o en situación asimilada al alta que no reúnen los periodos mínimos de cotización exigidos para cobrar la prestación contributiva de maternidad.*

BENEFICIARIOS	Trabajadoras por cuenta ajena o propia, que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación contributiva por maternidad salvo el período mínimo de cotización exigido.
REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none">• Estar afiliados y en alta o en situación asimilada de alta.• Encontrarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social en el caso de trabajadoras que sean responsables del ingreso de las cotizaciones.
PRESTACIÓN ECONÓMICA	Subsidio de cuantía diaria igual al 100% del IPREM diario vigente en cada momento <ul style="list-style-type: none">• Salvedades
NACIMIENTO DEL DERECHO	Se tendrá derecho al subsidio a partir del día del parto.
	42 días naturales a contar desde el parto. + 14 días naturales, en los casos siguientes:

DURACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición. • Nacimiento de hijo en una familia monoparental. • Parto múltiple. • Cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%.
PAGO DE LA PRESTACIÓN	<p>Directamente por la Entidad gestora descontando de su importe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La cuota correspondiente a la trabajadora, ya que se mantiene la obligación de cotizar, cuya cuantía se determinará sobre la base de cotización del mes anterior al del parto; si dicha base resultara inferior a la base mínima de cotización del grupo de categoría profesional de la trabajadora, se aplicará esta última. • La retención por IRPF.

OBJETO

Compensar a las trabajadoras ante la falta de ingresos como consecuencia de la suspensión su contrato de trabajo o cese en la actividad (trabajadores por cuenta propia) para disfrutar de los periodos de descanso por maternidad en caso de parto.

BENEFICIARIOS

Trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder al [Prestaciones y permisos por maternidad](#), salvo el [Períodos mínimos de cotización para acceder a la prestación por maternidad](#).

REQUISITOS

1º.- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.

2º.- Cumplir los requisitos establecidos para acceder al [subsidio por maternidad contributiva](#), salvo el [Períodos mínimos de cotización para acceder a la prestación por maternidad](#).

3º.- (Sólo para trabajadoras que sean responsables del ingreso de las cotizaciones) Será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que las interesadas se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. (1)

CUANTÍA

- **100% del indicador público de renta de efectos múltiples diario ([Indicador público de renta de efectos múltiples \(IPREM\) año 218](#))** vigente en cada momento.

Salvedades:

- **Si la base reguladora diaria, equivalente a la que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, fuese de cuantía inferior**, se tomará ésta.
- Cuando se trate de **trabajadoras a tiempo parcial**, si la base reguladora diaria, resultante de dividir la suma de bases de cotización acreditadas durante el año anterior al hecho causante entre trescientos sesenta y cinco, fuese de cuantía inferior, se tomará ésta.
- El subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional por el Instituto Nacional de la Seguridad Social con la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema hasta tanto en cuanto no esté incorporada la base de cotización derivada de contingencias comunes del mes anterior al inicio del descanso o del permiso, en cuyo momento se emitirá la resolución definitiva con el recálculo del subsidio que corresponda.

Actualización de la base reguladora

Con independencia de lo establecido en los dos puntos anteriores, **la base reguladora se actualizará cuando se produzca un incremento de la base de cotización, como consecuencia de una elevación de los salarios de los trabajadores** en virtud de disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial, que retrotraiga sus efectos económicos a una fecha anterior a la del inicio

del descanso por maternidad. En tal supuesto, si la base reguladora resultase de cuantía superior al IPREM vigente en ese momento, se tomará éste para determinar la cuantía del subsidio.

De igual modo, procederá la actualización de la base reguladora en los casos en que para el cálculo del subsidio se haya tomado la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema y, posteriormente, se compruebe que ésta no coincide con la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior al del inicio del descanso o permiso, en los términos previstos en el apdo.2 del [Art. 16 ,Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo](#).

Descuentos

Cuando se haga efectivo el subsidio, se realizarán los siguientes **descuentos** en el importe:

- La **cuota correspondiente a la trabajadora** (se mantiene la obligación de cotizar), cuya cuantía se determinará sobre la base de cotización del mes anterior al del parto (si dicha base resultara inferior a la base mínima de cotización del grupo de categoría profesional de la trabajadora, se aplicará esta última.)
- **Retención por IRPF.**

DURACIÓN

- **42 días naturales a contar desde el parto.**

Dicha duración **se incrementará en 14 días naturales en los casos de:**

- nacimiento de hijo en una familia numerosa (2) o en la que, con tal motivo, adquiriera dicha condición.
- nacimiento de hijo en una familia monoparental. (3)
- nacimiento de hijo en los supuestos de parto múltiple. (4)
- cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento.

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

INICIO DE LA PRESTACIÓN

Se tendrá derecho al subsidio por maternidad a partir del día del parto.

EXTINCIÓN DE LA PRESTACIÓN

El derecho al subsidio se extinguirá:

- Por el transcurso del plazo de duración establecido.
- Por el fallecimiento de la beneficiaria.
- Por reconocerse a la beneficiaria una pensión por incapacidad permanente.

GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN

El subsidio por maternidad de naturaleza no contributiva será gestionado directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), excepto para las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, cuya gestión corresponderá al Instituto Social de la Marina (INS).

El pago del subsidio será realizado directamente por la entidad gestora, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

El pago del subsidio se realizará por periodos vencidos.

SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN

El procedimiento para el reconocimiento de la prestación económica por maternidad de naturaleza no contributiva se iniciará **a instancia de la trabajadora, mediante solicitud dirigida a la dirección provincial competente de la correspondiente entidad gestora de la provincia en que aquélla tenga su domicilio.**

Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social y deberán contener los datos y circunstancias que establece el [Art. 66 ,Ley 39/2015, de 1 de octubre](#).

Documentación

- El **informe de maternidad** expedido por el correspondiente Servicio Público de Salud, cuando la entidad gestora no disponga de él.

- **Libro de Familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil**, siempre y cuando no haya sido transmitido este dato por el Registro Civil.
- **Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social** de la última o últimas empresas o acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas si la causante es la obligada a su ingreso, cuando sean necesarias para justificar el requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas.
- Una **declaración de situación de la actividad**, si la entidad gestora lo estima conveniente, cuando se trate de trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, a excepción de las integradas en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes.

En los supuestos en que proceda la ampliación del subsidio, de conformidad con el apdo. 2 del [Art. 17](#), [Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo](#), además de los documentos señalados anteriormente, serán necesarios los siguientes:

- **Título oficial de familia numerosa**. No obstante, si no ha sido reconocida la condición de familia numerosa pero se presume dicha situación, se acreditará tal condición con la presentación del formulario de haber solicitado el título de familia numerosa.
- **Certificado de discapacidad de la madre**, con reconocimiento de un grado igual o superior al 65 por 100, efectuado de conformidad con el [Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre](#), de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, por el órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente o por la dirección provincial del Instituto de Mayores y Servicios Sociales en Ceuta y Melilla.
- **Informe médico del hospital público en el que se haya producido el nacimiento del hijo**, en el que consten las dolencias relacionadas con su discapacidad y las repercusiones en la futura vida del neonato. Si el nacimiento se produce en un centro privado, será necesario presentar un informe del facultativo del Servicio Público de Salud.

ESPECIFICACIONES

- **Obligación de cotizar:**

La obligación de cotizar continuará durante la percepción del subsidio de naturaleza no contributiva. A tal efecto, cuando, de acuerdo con la normativa aplicable, la entidad gestora deba descontar del importe de la prestación la cuota correspondiente a la trabajadora, determinará su cuantía sobre la base de cotización del mes anterior al del parto; si durante la situación de maternidad dicha base de cotización resultara inferior a la base mínima de cotización del grupo de categoría profesional de la trabajadora, se aplicará esta última base.

- **Fallecimiento del hijo:**

La duración de la prestación económica no se verá reducida, ni tampoco cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el [Art. 30 ,Código Civil](#) para adquirir la personalidad, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante al menos ciento ochenta días.

- **Partos prematuros y hospitalización de los neonatos:**

En estos casos la duración del subsidio no se amplía ni, en tales supuestos, procederá tampoco la interrupción del abono del subsidio.

- **Maternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato:**

Lo dispuesto para el subsidio de naturaleza contributiva, en relación con la maternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato, será aplicable al subsidio de naturaleza no contributiva, siempre que las situaciones allí contempladas resulten análogas para ambos tipos de subsidio.

- **Denegación, anulación y suspensión del derecho:**

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido en el artículo [133](#) septies de la [Ley General de la Seguridad Social](#):

a) Cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.

b) Cuando la beneficiaria trabajara por cuenta propia o ajena durante la percepción del subsidio.

- **Informe de maternidad**

El facultativo del Servicio Público de Salud que atienda a la trabajadora embarazada expedirá un informe de maternidad en el que se certificará la fecha del parto.

El informe de maternidad constará de **un original y tres copias**. Se entregará a la trabajadora el original y una copia con destino a su empresa, otra copia se tramitará a la Inspección de Servicios Sanitarios u órgano equivalente del Servicio Público de Salud correspondiente y la última quedará en poder del facultativo. Las trabajadoras por cuenta ajena entregarán la copia correspondiente en la empresa, en un plazo de siete días.

Cuando la trabajadora se encontrara en la **situación de incapacidad temporal**, el facultativo deberá extenderle, simultáneamente, un parte de alta médica por inicio de la situación de maternidad.

El Servicio Público de Salud remitirá a la entidad gestora el informe de maternidad y el parte de alta médica regulados en este artículo, en el **plazo de los cinco días naturales** siguientes al de su expedición.

(1) A tal fin, será de aplicación el mecanismo de la invitación al pago previsto en el apdo. 2 del [Art. 28, Decreto 2530/1970, de 20 de agosto](#), cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social al que la interesada estuviese incorporada en el momento de acceder al subsidio.

(2) A efectos de la consideración de la familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la [Ley 40/2003, de 18 de noviembre](#), de Protección a las Familias Numerosas.

(3) Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.

(4) Se entenderá que existe parto múltiple cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.

Con efectos de 01/04/2019, Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación,

amplía el permiso de paternidad a 8 semanas, fijándose un incremento paulatino hasta las 16 semanas en 2021 (art. 48 ET). La D.T. 13ª ET, regula la aplicación paulatina de la ampliación realizada sobre el permiso por paternidad por el artículo 48 ET en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- Con efectos de 08/03/2019, se elimina el permiso de dos días por nacimiento de hijo establecido en el ex art. 37.3 b) ET. En caso de que este permiso se encuentre recogido por convenio colectivo hemos de entenderlo aplicable, junto con la necesidad de ampliarlo a 4 días, cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.

- Las prestaciones de maternidad y paternidad pasan a regularse conjuntamente bajo la denominación “PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR”

- Se mantienen los requisitos y cuantía de la prestación.

PERMISO DE PATERNIDAD

Con efectos de 08/03/2019, se elimina el permiso de dos días por nacimiento de hijo establecido en el ex art. 37.3 b) ET. En caso de que este permiso se encuentre recogido por convenio colectivo hemos de entenderlo aplicable, junto con la necesidad de ampliarlo a 4 días, cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto. (1)

PRESTACIÓN POR PATERNIDAD/SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

Es un subsidio que se reconoce a las personas trabajadoras por suspender su contrato de trabajo (trabajadores por cuenta ajena) o cesen en la actividad (trabajadores por cuenta propia) durante 8 semanas (2), con motivo del nacimiento de un hijo o hija.

En el caso de nacimiento → el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET.

OBJETO

Compensar al trabajador por los salarios dejados de percibir con motivo de la suspensión de su contrato de trabajo (trabajadores por cuenta ajena) o cese de actividad (trabajadores por cuenta propia) con motivo del nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento.

BENEFICIARIOS

- Trabajadores incluidos en el régimen general y en los regímenes especiales de la Seguridad Social, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los periodos de descanso legalmente establecidos por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

- En caso de parto: El disfrute del descanso por paternidad corresponde al otro progenitor.

- En el supuesto de adopción o acogimiento: A partir del 1 de abril de 2019, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e

ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito. (3)

REQUISITOS

Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta (art. 24, Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo).

Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la mencionada fecha.

Trabajadores por cuenta propia o por cuenta ajena responsables del ingreso de las cotizaciones a la seguridad social: hallarse al corriente de pago de las cuotas de la seguridad social (art. 28, Decreto 2530/1970, de 20 de agosto y art. 47, LGSS).

Requisitos de los menores adoptados: El adoptado o acogido ha de ser menor de 6 años o mayor de 6 años pero menor de 18 con discapacidad (acreditada en un grado igual o superior al 33%) 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 entiende que el adoptado o acogido está afectado por una discapacidad, cuando se acredite.

CUANTÍA

100% de la base reguladora establecida para la prestación de Incapacidad temporal por contingencias comunes (RDLeg. 8/2015 de 30 de Oct (TR. Ley General de la Seguridad Social -LGSS-)-179 y 182, LGSS). (3)

DURACIÓN

8 semanas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto, adopción, acogimiento múltiples. (2)

Disfrute parcial o completo: Es posible disfrutarlo en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario. Es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

Trabajadores por cuenta propia: Son situaciones protegidas los periodos de cese en la actividad que sean coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena. Podrán disfrutar los descansos a tiempo parcial, a cuyos efectos, la percepción de los subsidios y la reducción de la actividad sólo podrá efectuarse en el porcentaje del 50 por ciento.

POSIBILIDAD DE DISFRUTE POR PERIODOS SEMANALES

Una vez finalizadas las seis semanas obligatorias tras el nacimiento, y hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses, la suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, podrá distribuirse a voluntad de los progenitores, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

PARTO PREMATURO

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

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

FALLECIMIENTO DE HIJO/A

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

CRONOGRAMA

DESDE 01/04/2019 HASTA EL 31/12/2019

- Se elimina (con efectos de 08/03/2019) el permiso de dos días por nacimiento de hijo establecido en el ex art. 37.3 b) ET. En caso de que este permiso se encuentre recogido por convenio colectivo hemos de entenderlo aplicable, junto con la necesidad de ampliarlo a 4 días, cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto. (5)

A partir del 01/04/2019

a) En el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET.

b) En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que

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

DESDE 01/01/2020 HASTA EL 31/12/2020

a) En el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4 ET.

b) En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

DESDE 01/01/2021

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

A modo general durante todo el periodo transitorio

a) La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

b) Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

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

A modo transitorio

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4 ET.

b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de

la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

ESPECIFICACIONES

- Discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 del art. 37 ET serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. (4)

Ampliar información en: Reclamación de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente como modalidad de los procesos especiales de trabajo

- Desempleo:

Si el trabajador está disfrutando el permiso de paternidad y en esa situación se le extingue el contrato:

Continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta que ésta se agote. A continuación podrá pasar a percibir la prestación por desempleo si cumple los requisitos.

Si el trabajador está percibiendo la prestación de desempleo y en esa situación se inicia la paternidad:

Puede suspender la prestación por desempleo y pasar a percibir la prestación por paternidad. Extinguida ésta podrá reanudar la prestación por desempleo por el período que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

- Reincorporación al trabajo antes de finalizar la prestación: En este caso se produce la extinción de la prestación.

- Madre que realiza actividad profesional que no da lugar a su inclusión en el sistema de la Seguridad Social: Si reúne los requisitos y disfruta de los periodos de descanso al efecto, tendrá derecho primero a la paternidad y a continuación la maternidad.

- Vacaciones:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con el período de suspensión del contrato de trabajo por paternidad (art. 48, ET), se

tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- Compatibilidades:

Con el disfrute por el otro progenitor del subsidio no contributivo por maternidad.

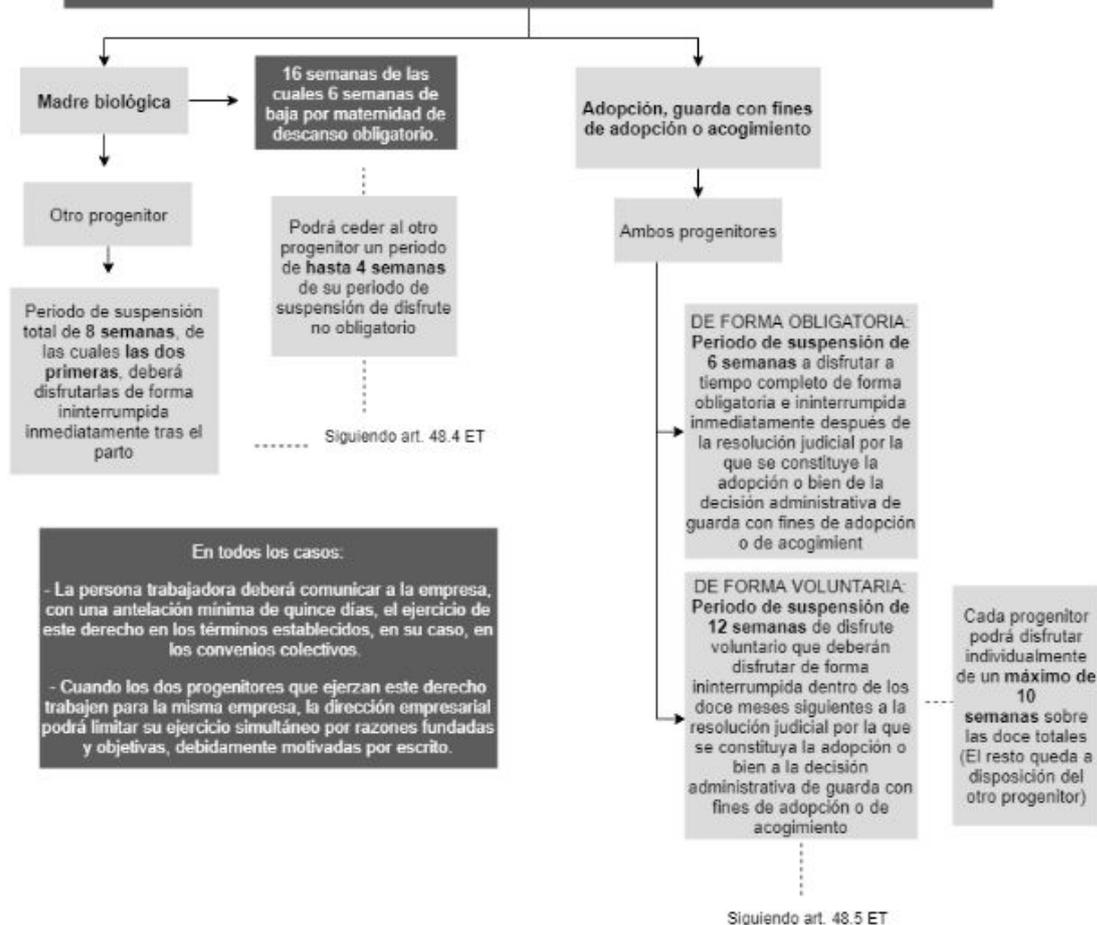
Cuando haya disfrute compartido de la maternidad.

Con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor, en el supuesto en el que la madre realice una actividad profesional que no dé lugar a su inclusión en el sistema de la Seguridad Social ni en una mutualidad de previsión social alternativa.

Con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor en el supuesto de fallecimiento de la madre.

Ampliación del permiso de paternidad

Desde el 1 abril 2019 hasta el 31 de diciembre de 2019



Madre biológica

16 semanas de las cuales 6 semanas de baja por maternidad de descanso obligatorio.

Otro progenitor

Podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta 4 semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio

Periodo de suspensión total de 8 semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto

..... Siguiendo art. 48.4 ET

En todos los casos:

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

Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

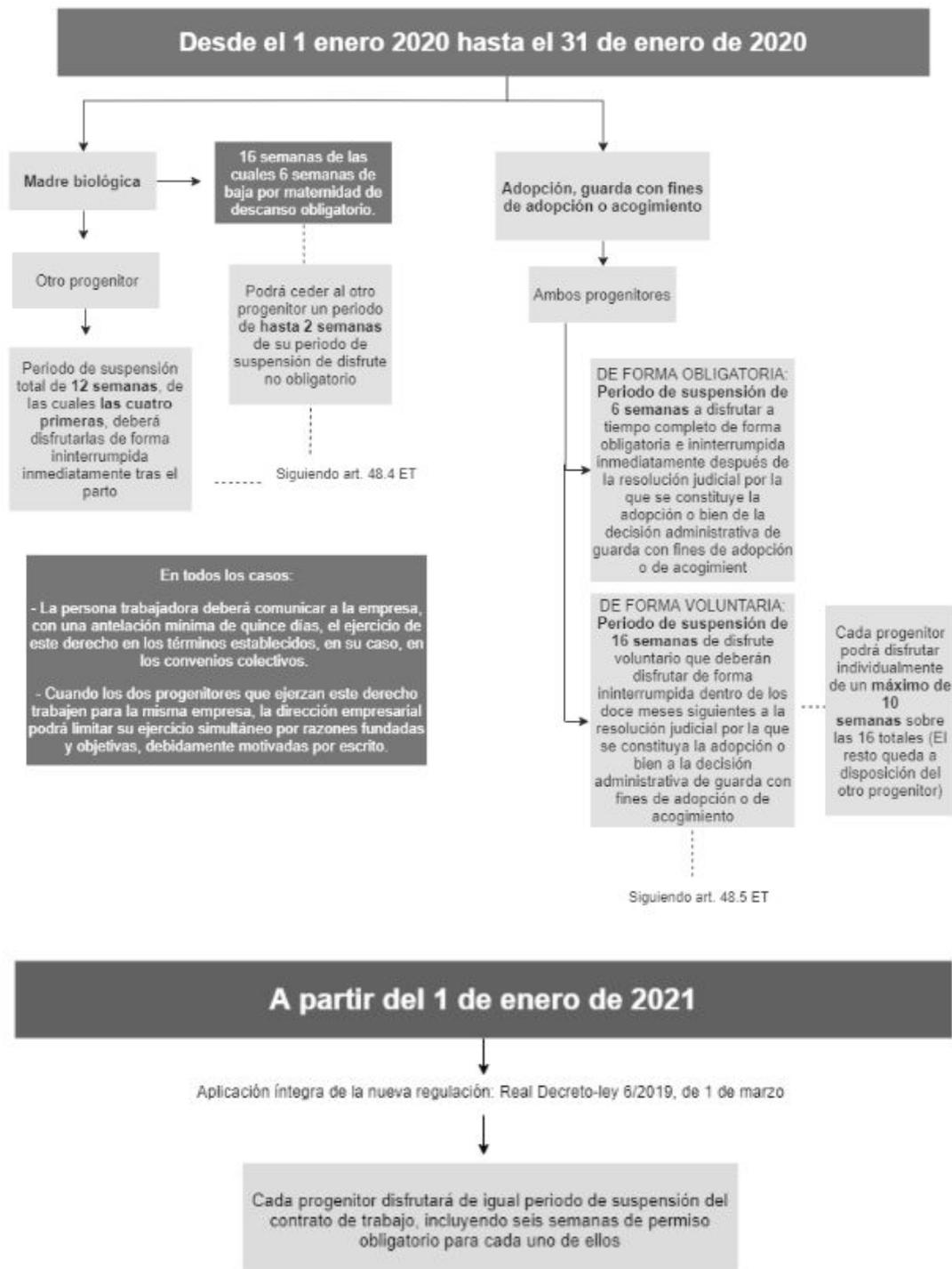
Ambos progenitores

DE FORMA OBLIGATORIA: Periodo de suspensión de 6 semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento

DE FORMA VOLUNTARIA: Periodo de suspensión de 12 semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento

Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de 10 semanas sobre las doce totales (El resto queda a disposición del otro progenitor)

..... Siguiendo art. 48.5 ET



(1) Según STS 13/02/2018 (R. 266/2016): «si el día en que se produce el hecho que justifica el permiso no es laborable es claro que no se inicia el permiso por matrimonio, nacimiento de hijo o fallecimiento de familiar hasta el primer día laborable que le siga».

(2) A partir del 01/04/2019, se inicia un periodo transitorio para la ampliación del permiso de paternidad hasta las 16 semanas en 2021 equiparándolo al de maternidad: Con efectos de 1 de abril de 2019 se produce la ampliación del permiso de paternidad a 8 semanas intransferibles para los nacimientos que se produzcan a partir de esa fecha, 12 semanas en 2020 y 16 semanas en 2021. Se elimina el permiso de dos días por nacimiento de hijo del art. 37.3 b) ET, en caso de que este permiso se encuentre recogido por convenio colectivo hemos de entenderlo aplicable.

(3) A partir del 01/04/2019, se inicia un periodo transitorio para la ampliación del permiso de paternidad hasta las 16 semanas en 2021 equiparándolo al de maternidad: Con efectos de 1 de abril de 2019 cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de 12 semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. A partir de 1 de enero de 2020, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas, junto un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial. A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

(4) El objeto de dicho proceso especial de concreción horaria y la determinación del período de disfrute es como dice el referido art. 37.7 ET el de resolver las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los

períodos de disfrute previstos, o como expresa el referido precepto procesal la disconformidad del empresario con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por el trabajador al que le corresponde su determinación. SAN N° 358/2015, de 5 de marzo de 2015, Rec. 1829/2014.

(5) Con efectos de 08/03/2019, se elimina el permiso de dos días por nacimiento de hijo establecido en el ex art. 37.3 b) ET. En caso de que este permiso se encuentre recogido por convenio colectivo hemos de entenderlo aplicable, junto con la necesidad de ampliarlo a 4 días, cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto.

Riesgo durante el embarazo

Se considera situación protegida 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 (1), dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

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

Nacimiento y finalización de la prestación

La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado . STSJ Cataluña 27/01/2014 (R. 2358/2013).

Riesgo durante la lactancia natural

Se considera situación protegida 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 (2), dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. STSJ Navarra 30/04/2002 y STSJ Andalucía 21/02/2013 (R. 506/2012)

Nacimiento y finalización de la prestación

La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

Cotización para el a las prestaciones de Riesgo durante el embarazo o la lactancia natural

Como se ha citado anteriormente desde la entrada en vigencia del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el riesgo durante el embarazo ha adquirido la consideración de contingencia de naturaleza profesional, eliminando la exigencia de cumplimiento de un periodo previo de cotización para su obtención; de este modo para ser beneficiaria de la prestación será suficiente con que las trabajadoras estén afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social en la fecha en que se inicie la suspensión de la relación laboral. (3)

Reducción en la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como en los supuestos de enfermedad profesional.

En los supuestos en que, por razón de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, la trabajadora, sea destinada a un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, se aplicará, con respecto a las cuotas devengadas durante el período de permanencia en el nuevo puesto de trabajo o función, una reducción, a cargo del Presupuesto de la Seguridad Social, del 50 % de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

Esta misma reducción será aplicable, en los términos y condiciones que reglamentariamente se determinen, en aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, se produzca un cambio de puesto de trabajo en la misma empresa o el desempeño, en otra distinta, de un puesto de trabajo compatible con el estado del trabajador.

Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.

1.- En las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social en las que no se disponga de servicios médicos propios, la certificación médica prevista para la incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo y el subsidio por riesgo durante la lactancia natural (Art. 39, Art. 47, Art. 51, Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo) será expedida por la Inspección de Servicios Sanitarios del Servicio Público de Salud u órgano equivalente de las comunidades autónomas que hayan asumido las transferencias en materia sanitaria. STS 14/02/2014 (R. 1212/2013)

En el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, en las direcciones provinciales en las que el Instituto Social de la Marina no disponga de servicios médicos propios, la referida certificación médica será expedida por los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, y de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, por la Inspección de los Servicios Sanitarios del Servicio Público de Salud u órgano equivalente de las comunidades autónomas.

2.- La expedición de esta certificación, si procede el reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, será de tramitación preferente y constará de un original y dos copias. Se entregará a la trabajadora el original y una copia con destino a la empresa o, en su caso, al responsable del hogar familiar, quedándose la otra copia en poder del servicio médico.

3.- La Entidad gestora o colaboradora, responsable de la gestión y pago del subsidio por riesgo durante el embarazo o del subsidio por riesgo durante la lactancia natural, podrá solicitar la aportación de la evaluación inicial del riesgo del puesto de trabajo ocupado por la trabajadora, así como la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo (apdos. 2, Art. 16, Art. 26 ,LPRL).

ESTUDIO DE CASOS PARTICULARES

PROHIBICIÓN DE TRABAJO NOCTURNO O A TURNOS POR EXISTENCIA DE RIESGO LABORAL PARA EL ESTADO BIOLÓGICO DE LA TRABAJADORA. Cuando las medidas de prevención no resulten suficientes o no puedan ser aplicadas, esto es: a) si el cambio de puesto no resulta técnica u, objetivamente posible, o b) si dicho cambio no puede razonablemente exigirse por motivos justificados; la trabajadora pasará a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, y permanecerá en la misma durante todo el tiempo que subsista el riesgo (apdo. 3. Art. 26 ,LPRL y apdo. 5, Art. 48 ,ET). STSJ Navarra 30/04/2002

DECLARACIÓN DE SITUACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO. ACTIVIDAD DESARROLLADA que PRESENTA RIESGO ESPECÍFICO. - Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 30 de marzo de 2.002- El TSJ considera que existe riesgo durante el embarazo para una trabajadora que efectúa el cuidado y asistencia personal e integral a personas con graves

discapacidades psíquicas; estableciéndose como riesgos específicos durante el embarazo los siguientes: a) Sobreesfuerzo en tareas de manipulación de residentes; b) Trabajo a turnos; c) Posibles conductas agresivas de algún usuario. La Sala toma la consideración citada sobre el puesto de trabajo desempeñado, a pesar de no contemplarse la existencia de riesgo para el embarazo en la relación de puestos de trabajo que ha confeccionando la empresa, previa consulta de los representantes de los trabajadores.

(1) En los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

(2) En los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

(3) En relación a la protección de la mujer trabajadora que se halla ofreciendo lactancia natural a un hijo, la Sala IV del Tribunal Supremo ha señalado que la exigencia de la evaluación de los riesgos a efectos de su prevención se contiene, en esencia, en los Art. 14 ,LPRL y siguientes, especialmente en el Art. 16 ,LPRL, ' ha de tener una especial dimensión en supuestos especiales, como los de la situación de maternidad o lactancia natural de la trabajadora, a los que se refiere el Art. 26 ,LPRL' (STS 17 de marzo de 2011 -Rud. 1864/2010 - TS, Sala de lo Social, de 17/03/2011, Rec. 1864/2010 -, 1865/2010 -TS, Sala de lo Social, de 17/03/2011, Rec. 1865/2010- y 2448/2010 -TS, Sala de lo Social, de 17/03/2011, Rec. 2448/2010 -, 18 de marzo de 2011 -rcud.1290/2010 - TS, Sala de lo Social, de 18/03/2011, Rec. 1290/2010-, 1863/2010 -TS, Sala de lo Social, de 18/03/2011, Rec. 1863/2010- y 2257/2010 -TS, Sala de lo Social, de 18/03/2011, Rec. 2257/2010-, 3 de mayo de 2011 -rcud. 2707/2010 - TS, Sala de lo Social, de 03/05/2011, Rec. 2707/2010-, 21 de septiembre de 2011 -rcud. 2342/2010 -TS, Sala de lo Social, de 21/09/2011, Rec. 2342/2010- , 22 de noviembre de 2011 -rcud. 306/2011 - TS, Sala de lo Social, de 22/11/2011, Rec. 306/2011 - y

25 de enero de 2012 -rcud. 4541/2010 - TS, Sala de lo Social, de 25/01/2012, Rec. 4541/2010).

Prestación por cuidado de menores con cáncer o enfermedad grave.

Ya relacionado en el tema anterior.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, regula las condiciones básicas de promoción de la autonomía personal y de atención a las personas en situación de dependencia mediante la creación de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia. Actualmente existen tres prestaciones en relación protección de la situación de dependencia: a) Prestación económica vinculada al servicio; b) Prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales; c) Prestación económica de asistencia personal.

El Real Decreto 1082/2017 de 29 de Dic (Nivel mínimo de protección garantizado a las personas beneficiarias del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia) (BOE 30/12/2017) actualiza las cuantías del nivel mínimo de protección garantizado por la Administración General del Estado para cada persona beneficiaria del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, de grado III, Gran Dependencia; grado II, Dependencia Severa y grado I, Dependencia Moderada.

Actualiza las cuantías del nivel mínimo de protección garantizado según el grado de su dependencia.

Definiciones a efectos de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia

A efectos de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, se entiende por (Art. 2 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre):

Autonomía: la capacidad de controlar, afrontar y tomar, por propia iniciativa, decisiones personales acerca de cómo vivir de acuerdo con las normas y preferencias propias así como de desarrollar las actividades básicas de la vida diaria.

Dependencia: el estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de la edad, la enfermedad o la discapacidad, y ligadas a la falta o a la pérdida de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, precisan de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar actividades básicas de la vida diaria o, en el caso de las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental, de otros apoyos para su autonomía personal.

Actividades Básicas de la Vida Diaria (ABVD): las tareas más elementales de la persona, que le permiten desenvolverse con un mínimo de autonomía e independencia, tales como: el cuidado personal, las actividades domésticas básicas, la movilidad esencial, reconocer personas y objetos, orientarse, entender y ejecutar órdenes o tareas sencillas.

Necesidades de apoyo para la autonomía personal: las que requieren las personas que tienen discapacidad intelectual o mental para hacer efectivo un grado satisfactorio de autonomía personal en el seno de la comunidad.

Cuidados no profesionales: la atención prestada a personas en situación de dependencia en su domicilio, por personas de la familia o de su entorno, no vinculadas a un servicio de atención profesionalizada.

Cuidados profesionales: los prestados por una institución pública o entidad, con y sin ánimo de lucro, o profesional autónomo entre cuyas finalidades se encuentre la prestación de servicios a personas en situación de dependencia, ya sean en su hogar o en un centro.

Asistencia personal: servicio prestado por un asistente personal que realiza o colabora en tareas de la vida cotidiana de una persona en situación de dependencia, de cara a fomentar su vida independiente, promoviendo y potenciando su autonomía personal.

Tercer sector: organizaciones de carácter privado surgidas de la iniciativa ciudadana o social, bajo diferentes modalidades que responden a criterios de solidaridad, con fines de interés general y

ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y el ejercicio de los derechos sociales.

Protección de la situación de dependencia por parte del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

La protección de la situación de dependencia por parte del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se prestará en los términos establecidos en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia y de acuerdo con los siguientes niveles:

El nivel de protección mínimo establecido por la Administración General del Estado.

El nivel de protección que se acuerde entre la Administración General del Estado y la Administración de cada una de las Comunidades Autónomas a través de los Convenios de Cooperación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas.

El nivel adicional de protección que pueda establecer cada Comunidad Autónoma.

Derechos y obligaciones de las personas en situación de dependencia.

1.- Las personas en situación de dependencia tendrán derecho, con independencia del lugar del territorio del Estado español donde residan, a acceder, en condiciones de igualdad, a las prestaciones y servicios previstos en esta Ley, en los términos establecidos en la misma.

2.- Asimismo, las personas en situación de dependencia disfrutarán de todos los derechos establecidos en la legislación vigente, y con carácter especial de los siguientes:

A disfrutar de los derechos humanos y libertades fundamentales, con pleno respeto de su dignidad e intimidad, iniciando, de ser necesario,

las acciones administrativas y jurisdiccionales en defensa de los mismos.

A recibir, en términos comprensibles y accesibles, información completa y continuada relacionada con su situación de dependencia.

A ser advertido de si los procedimientos que se le apliquen pueden ser utilizados en función de un proyecto docente o de investigación, siendo necesaria la previa autorización, expresa y por escrito, de la persona en situación de dependencia o quien la represente.

A que sea respetada la confidencialidad en la recogida y el tratamiento de sus datos (Ley 15/1999, de 13 de diciembre).

A participar en la formulación y aplicación de las políticas que afecten a su bienestar, ya sea a título individual o mediante asociación.

A decidir, cuando tenga capacidad de obrar suficiente, sobre la tutela de su persona y bienes, para el caso de pérdida de su capacidad de autogobierno.

A decidir libremente sobre el ingreso en centro residencial.

Al ejercicio pleno de sus derechos jurisdiccionales en el caso de internamientos involuntarios, garantizándose un proceso contradictorio.

A la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal.

A no sufrir discriminación por razón de orientación o identidad sexual.

3.- Los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para promover y garantizar el respeto de los derechos enumerados en el párrafo anterior, sin más limitaciones en su ejercicio que las directamente derivadas de la falta de capacidad de obrar que determina su situación de dependencia.

4.- Las personas en situación de dependencia y, en su caso, sus familiares o quienes les representen, así como los centros de asistencia, estarán obligados a suministrar toda la información y datos que les sean requeridos por las administraciones competentes para la valoración de su grado de dependencia, a comunicar todo tipo de ayudas personalizadas que reciban, a aplicar las prestaciones

económicas a las finalidades para las que fueron otorgadas y a cualquier otra obligación prevista en la legislación vigente.

Beneficiarios de los derechos establecidos en la Ley de Dependencia

1.- Son titulares de los derechos establecidos en la Ley de Dependencia los españoles que cumplan los siguientes requisitos:

Encontrarse en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos normativamente.

Menores de 3 años y su entorno familiar acreditados en situación de dependencia (DA13 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre).

Residir en territorio español y haberlo hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud. Para los menores de cinco años el periodo de residencia se exigirá a quien ejerza su guarda y custodia. Ver sentnecia nº TS, Sala de lo Social, de 03/11/2008, Rec. 4287/2007

2.- Las personas que, reuniendo los requisitos anteriores, carezcan de la nacionalidad española se regirán por lo establecido en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, en los tratados internacionales y en los convenios que se establezcan con el país de origen. Para los menores que carezcan de la nacionalidad española se estará a lo dispuesto en las Leyes del Menor vigentes, tanto en el ámbito estatal como en el autonómico, así como en los tratados internacionales.

3.- El Gobierno podrá establecer medidas de protección a favor de los españoles no residentes en España.

4.- El Gobierno establecerá, previo acuerdo del Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, las condiciones de acceso al Sistema de Atención a la Dependencia de los emigrantes españoles retornados.

Prestaciones económicas de atención a la dependencia

PRESTACIÓN ECONÓMICA VINCULADA AL SERVICIO.

1.- La prestación económica, que tendrá carácter periódico, se reconocerá, en los términos que se establezca, únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, en función del grado de dependencia y de la capacidad económica del beneficiario, de acuerdo con lo previsto en el convenio celebrado entre la Administración General del Estado y la correspondiente comunidad autónoma (Art. 17 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre en redacción aportada por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio).

2.- Esta prestación económica de carácter personal estará, en todo caso, vinculada a la adquisición de un servicio.

3.- Las Administraciones Públicas competentes supervisarán, en todo caso, el destino y utilización de estas prestaciones al cumplimiento de la finalidad para la que fueron concedidas.

PRESTACIÓN ECONÓMICA PARA CUIDADOS EN EL ENTORNO FAMILIAR Y APOYO A CUIDADORES NO PROFESIONALES

1.- Excepcionalmente, cuando el beneficiario esté siendo atendido por su entorno familiar, y se reúnan las condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda y así lo establezca su Programa Individual (14.4 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre) se reconocerá una prestación económica para cuidados familiares (Art. 18 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre).

2.- Previo acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se

establecerán las condiciones de acceso a esta prestación, en función del grado reconocido a la persona en situación de dependencia y de su capacidad económica (Art. 18 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre en redacción aportada por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio).

3.- El cuidador deberá ajustarse a las normas sobre afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social que se determinen reglamentariamente.

4.- El Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia promoverá acciones de apoyo a los cuidadores no profesionales que incorporarán programas de formación, información y medidas para atender los periodos de descanso.

PRESTACIÓN ECONÓMICA DE ASISTENCIA PERSONAL.

La prestación económica de asistencia personal tiene como finalidad la promoción de la autonomía de las personas en situación de dependencia, en cualquiera de sus grados. Su objetivo es contribuir a la contratación de una asistencia personal, durante un número de horas, que facilite al beneficiario el acceso a la educación y al trabajo, así como una vida más autónoma en el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria. Previo acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia se establecerán las condiciones específicas de acceso a esta prestación. (Art. 19 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre en redacción aportada por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio).

Cuantía de las prestaciones económicas de atención a la dependencia

La cuantía de las prestaciones económicas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, se regulan por Real Decreto.

Servicios de promoción de la autonomía personal y de atención y cuidado

PREVENCIÓN DE LAS SITUACIONES DE DEPENDENCIA.

Tiene por finalidad prevenir la aparición o el agravamiento de enfermedades o discapacidades y de sus secuelas, mediante el desarrollo coordinado, entre los servicios sociales y de salud, de actuaciones de promoción de condiciones de vida saludables, programas específicos de carácter preventivo y de rehabilitación dirigidos a las personas mayores y personas con discapacidad y a quienes se ven afectados por procesos de hospitalización complejos. Con este fin, el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia acordará criterios, recomendaciones y condiciones mínimas que deberían cumplir los Planes de Prevención de las Situaciones de Dependencia que elaboren las Comunidades Autónomas, con especial consideración de los riesgos y actuaciones para las personas mayores (art. 21, Ley 39/2006, de 14 de diciembre).

SERVICIO DE TELEASISTENCIA.

1. El servicio de Teleasistencia facilita asistencia a los beneficiarios mediante el uso de tecnologías de la comunicación y de la información, con apoyo de los medios personales necesarios, en respuesta inmediata ante situaciones de emergencia, o de inseguridad, soledad y aislamiento. Puede ser un servicio independiente o complementario al de ayuda a domicilio (Art. 22 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre).

2. Este servicio se prestará a las personas que no reciban servicios de atención residencial y así lo establezca su Programa Individual de Atención.

SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO.

El servicio de ayuda a domicilio lo constituye el conjunto de actuaciones llevadas a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia con el fin de atender sus necesidades de la vida diaria, prestadas por entidades o empresas, acreditadas para esta función, y podrán ser los siguientes (Art. 23 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre en redacción aportada por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio):

Servicios relacionados con la atención personal en la realización de las actividades de la vida diaria.

Servicios relacionados con la atención de las necesidades domésticas o del hogar: limpieza, lavado, cocina u otros. Estos servicios sólo podrán prestarse conjuntamente con los señalados en el apartado anterior.

SERVICIO DE CENTRO DE DÍA Y DE NOCHE.

1.- El servicio de Centro de Día o de Noche ofrece una atención integral durante el periodo diurno o nocturno a las personas en situación de dependencia, con el objetivo de mejorar o mantener el mejor nivel posible de autonomía personal y apoyar a las familias o cuidadores. En particular, cubre, desde un enfoque biopsicosocial, las necesidades de asesoramiento, prevención, rehabilitación, orientación para la promoción de la autonomía, habilitación o atención asistencial y personal (Art. 24 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre).

2.- La tipología de centros incluirá Centros de Día para menores de 65 años, Centros de Día para mayores, Centros de Día de atención especializada por la especificidad de los cuidados que ofrecen y Centros de Noche, que se adecuarán a las peculiaridades y edades de las personas en situación de dependencia.

SERVICIO DE ATENCIÓN RESIDENCIAL.

1.- El servicio de atención residencial ofrece, desde un enfoque biopsicosocial, servicios continuados de carácter personal y sanitario (Art. 25 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre).

2.- Este servicio se prestará en los centros residenciales habilitados al efecto según el tipo de dependencia, grado de la misma e intensidad de cuidados que precise la persona.

3.- La prestación de este servicio puede tener carácter permanente, cuando el centro residencial se convierta en la residencia habitual de la persona, o temporal, cuando se atiendan estancias temporales de convalecencia o durante vacaciones, fines de semana y enfermedades o periodos de descanso de los cuidadores no profesionales.

4.- El servicio de atención residencial será prestado por las Administraciones Públicas en centros propios y concertados.

Dentro de las medidas impulsadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, con efectos de 1 de abril de 2019, se encuentra la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.

Antecedentes

El art. 18 Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, al regular la prestación económica para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales, establece que el cuidador deberá ajustarse a las normas sobre afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social que se determinen reglamentariamente. Asimismo, en la disposición adicional cuarta de

la mencionada ley se establece que el Gobierno determinará la incorporación a la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales en el régimen que les corresponda, así como los requisitos y procedimiento de afiliación, alta y cotización.

Al amparo de lo anterior, el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, establece la posibilidad de suscripción del convenio especial (capítulo I, Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre) previsto en el apdo. 2, art. 166 Ley General de la Seguridad Social, para introducir a los cuidadores no profesionales en la protección del sistema de la Seguridad Social, en tanto se perciba la prestación económica regulada en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre.

El citado Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, entre los extremos de la inclusión en la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales, mantenía que los cuidadores no profesionales, quedaban incluidos obligatoriamente en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social y en situación asimilada al alta, mediante la suscripción de un convenio especial.

La derogada RD-Ley 20/2012 de 13 de Jul, introdujo, con efectos de 15 de julio de 2012, un cambio importante en la situación de los cuidadores no profesionales a efectos de encuadramiento en la Seguridad Social en el sentido de excluirlos obligatoriamente del campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social y en situación asimilada al alta, dado que la suscripción del convenio especial regulado como obligatorio en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, pasó a ser voluntaria.

Los convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia previstos en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo,

por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, existentes a 15/07/2012, se extinguieron el día 31 de agosto de 2012, salvo en los casos en que el suscriptor hubiese solicitado expresamente el mantenimiento del mismo con anterioridad al día 1 de noviembre de 2012, en cuyo caso se entendió subsistente dicho convenio desde el día 1 de septiembre de 2012.

En este último caso, desde el día 1 de septiembre hasta el 31 de diciembre de 2012 la cotización a la Seguridad Social tendrá una reducción del 10% en el total de la cuota a abonar, siendo a cargo de la Administración General del Estado el 5% del total de la cuota y el 85% restante a cargo del cuidador no profesional.

A partir del día 1 de enero de 2013, por tanto, el convenio especial resultaba a cargo exclusivamente del cuidador no profesional.

Convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia

Dentro de las medidas impulsadas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, con efectos de 8 de marzo de 2019, se encuentra la recuperación de la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado.

A partir del 1 de abril de 2019

Los convenios especiales que se suscriban según lo previsto en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia, se regirán íntegramente por lo dispuesto en dicho real decreto.

Estos convenios especiales surtirán efectos desde la fecha de reconocimiento de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, siempre y cuando se solicite dentro de los 90 días naturales siguientes a esa fecha. Transcurrido dicho plazo, surtirán efectos desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.

Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año en función de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

En caso existir un convenio con anterioridad al 1 de abril de 2019

Los convenios especiales en el Sistema de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, previstos en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, que se mantengan a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se entenderán subsistentes y la cuota pasará a ser abonada por la Administración General del Estado.

Los cuidadores no profesionales que acrediten que las personas en situación de dependencia por ellos atendidas eran beneficiarias de la prestación económica regulada en el artículo 18 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, con anterioridad al 1 de abril de 2019, fecha de entrada en vigor del artículo 2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, podrán solicitar la suscripción de este convenio especial con efectos desde esa fecha, siempre que formulen su solicitud dentro de los 90 días naturales siguientes a la misma. Transcurrido dicho plazo, los efectos tendrán lugar desde la fecha en que se haya solicitado su suscripción.

Trámites

Será necesario presentar en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) el modelo oficial «Solicitud convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia», o solicitar el alta en el convenio en la sede electrónica utilizando el servicio de “Alta en Convenio Especial”, en este último supuesto será necesario disponer de certificado electrónico, usuario y contraseña registrados en la sede electrónica o esté dado de alta en la plataforma Cl@ve.

Como documentación adicional, hay que presentar:

la resolución de la prestación económica de la dependencia

el DNI del cuidador no profesional

el DNI de la persona dependiente.

Las Pensiones no Contributivas, aseguran a todos los ciudadanos en situación de jubilación o invalidez y en estado de necesidad, una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios; aunque no se haya cotizado o se haya hecho de forma insuficiente para tener derecho a una Pensión Contributiva de la Seguridad Social.

Pensiones no contributivas

Son prestaciones económicas, vitalicias o de duración indeterminada, que la LGSS reconocen a aquellas personas que, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, incluso aunque no hayan cotizado o lo hayan hecho de forma insuficiente para tener acceso a una prestación de nivel contributivo.

En el Sistema de la Seguridad Social se reconocen dos tipos de prestaciones no contributivas, como son las de invalidez y las de jubilación. Los beneficiarios deben reunir, respectivamente, las siguientes características:

Pensión de Invalidez no contributiva

Haber cumplido 18 años y no alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

Residir legalmente en territorio español.

Estar afectado por una minusvalía o por una enfermedad crónica en un grado igual o superior al 65 por 100.

Carecer de rentas o ingresos suficientes (en los términos establecidos legalmente). Ver sentencia nº TSJ Murcia, Sala de lo Social, nº 41/2010, de 25/01/2010, Rec. 1047/2009

Pensión de Jubilación no contributiva

Haber cumplido la edad ordinaria de jubilación.

Residir legalmente en territorio español.

Carecer de rentas o ingresos suficientes (en los términos establecidos legalmente).

La gestión de estas pensiones no contributivas está delegada a los órganos competentes de cada Comunidad Autónoma o a las Direcciones provinciales del IMSERSO en las ciudades de Melilla y Ceuta. Ver sentencia nº TS, Sala de lo Social, de 21/10/2009, Rec. 2318/2008

Las pensiones no contributivas se financian mediante aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social.

Compatibilidades e incompatibles

Las Pensiones de Jubilación y de Invalidez no Contributivas son incompatibles entre sí, con las Pensiones Asistenciales (PAS) y con los Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos y por Ayuda de Tercera Persona contemplados en el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, así como con la condición de causante de la Asignación Económica por Hijo a Cargo o Menor Acogido.

Normativa reguladora de las pensiones no contributivas.

Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas.

Real Decreto 356/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de prestaciones por hijo a cargo, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la seguridad social prestaciones no contributivas.

Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, del Ministerio de Relaciones con las Cortes y de la Secretaría del Gobierno, por el que se desarrolla en materia de pensiones no contributivas la Ley 26/1990.

Real Decreto Leg 1/1994 de 20 de Junio por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Real Decreto 118/1998, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, en cuanto a comprobación de los requisitos para el derecho a pensiones no contributivas del sistema de la Seguridad Social.

Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre, por la que se dictan normas de aplicación y desarrollo del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo, por el que se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990, de 20 de diciembre, por la que se establecen en la Seguridad Social prestaciones no contributivas, sobre rentas o ingresos computables y su imputación.

Se considerará que existen rentas o ingresos insuficientes, cuando los que disponga o se prevea va a disponer el interesado, en cómputo anual, de enero a diciembre, sean inferiores a la cuantía, también en

cómputo anual, de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social que se fije en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En el año 2019 la cuantía fijada para la existencia de carencia de rentas o ingresos, en cómputo anual, es de 5.488,00 euros anuales ([Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre](#))

Carencia de rentas o ingresos.

Según el [Real Decreto 357/1991 de 15 de Mar \(se desarrolla, en materia de pensiones no contributivas, la Ley 26/1990 -establece en la Seguridad Social prestaciones no contributivas-\)](#) y la [Orden PRE/3113/2009, de 13 de noviembre](#), se considerará que existen rentas o ingresos insuficientes, cuando los que disponga o se prevea va a disponer el interesado, en cómputo anual, de enero a diciembre, sean inferiores a la cuantía, también en cómputo anual, de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social que se fije en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

No obstante lo dispuesto en el número anterior, cuando el solicitante carezca de rentas o ingresos suficientes, si convive con otras personas en una misma unidad económica, únicamente se entenderá cumplido dicho requisito cuando la suma de las rentas o ingresos computables de todos los integrantes de aquella, en los términos previstos en el número anterior, sea inferior al límite de acumulación de recursos, equivalente a la cuantía, en cómputo anual, de la pensión más el resultado de multiplicar el 70 por 100 de dicha cifra por el número de convivientes, menos uno,

Cuando la convivencia, dentro de una misma unidad económica, se produzca entre el solicitante y sus descendientes o ascendientes consanguíneos o por adopción en primer grado, el límite de acumulación de recursos será equivalente a dos veces y media la cuantía que resulte de aplicar lo dispuesto en el primer párrafo.

Carecer de rentas o ingresos suficientes para el acceso a la pensión de invalidez no contributiva

Según el apdos. 1 d) art. [363, LGSS](#), se considerará que existen rentas o ingresos insuficientes cuando la suma, en cómputo anual, de los mismos sea inferior al importe, también en cómputo anual, de la prestación por invalidez no contributiva fijada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Aunque el solicitante carezca de rentas o ingresos propios, en los términos señalados en el párrafo anterior, si convive con otras personas en una misma unidad económica, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas o ingresos suficientes cuando la suma de los de todos los integrantes de aquella sea inferior al límite de acumulación de recursos obtenido conforme a lo establecido en los apartados siguientes.

Los beneficiarios de la pensión de invalidez no contributiva que sean contratados por cuenta ajena, se establezcan por cuenta propia o se acojan a los programas de renta activa de inserción para trabajadores desempleados de larga duración mayores de cuarenta y cinco años recuperarán automáticamente, en su caso, el derecho a dicha pensión cuando, respectivamente, se les extinga su contrato, dejen de desarrollar su actividad laboral o cesen en el programa de renta activa de inserción, a cuyo efecto, no obstante lo previsto en el apartado 5, no se tendrán en cuenta, en el cómputo anual de sus rentas, las que hubieran percibido en virtud de su actividad laboral por cuenta ajena, propia o por su integración en el programa de renta activa de inserción en el ejercicio económico en que se produzca la extinción del contrato, el cese en la actividad laboral o en el citado programa.

Carecer de rentas o ingresos suficientes para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva

Tendrán derecho a la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva las personas que, habiendo cumplido sesenta y cinco años de edad, carezcan de rentas o ingresos en cuantía superior a los límites establecidos en el apdo. anterior (art. [363, LGSS](#)), residan legalmente en territorio español y lo hayan hecho durante diez años entre la edad de dieciséis años y la edad de devengo de la pensión, de los cuales dos deberán ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la solicitud de la prestación.

[Sentencia Social Nº S/S, TS, Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 1176/2003, 19-05-2004.](#) Han de imputarse a un cónyuge la mitad de los ingresos del otro cuando se discuta el nivel de renta de una unidad familiar en el que está integrado en régimen de gananciales.

[Sentencia Social Nº S/S, TS, Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 3941/2002, 11-06-2003.](#) Cómputo de ingresos de la hija casada que convive con la beneficiaria. Los ingresos obtenidos por una sociedad

legal de gananciales deben atribuirse por mitad a cada uno de los cónyuges a la hora de computarlos.

[Sentencia Social TS, Sala de lo Social, Sec. 1, Rec 1651/2012, 26-04-2013.](#) Límite de ingresos. Noción de unidad familiar. En el matrimonio en régimen de sociedad de gananciales, cuando hay hijos comunes, no rige la regla de la ganancialidad -50% de los ingresos a cada cónyuge- sino que se atribuye la totalidad de su renta al conjunto de la unidad familiar de convivencia -en este caso, cinco miembros- y se dividen los ingresos del referido grupo familiar de convivencia entre el número de sus miembros.

Cuantías actualizadas a 2019 para las PNC

Según datos publicados por el **IMSERSO** para el año 2019 la cuantía individual actualizada para cada PNC se establece, a partir del importe de 5.488,00 € año, en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, no pudiendo ser la cuantía inferior a la mínima del 25% de la establecida (1.372,00 euros anuales).

En el caso de existir necesidad de concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida se percibirá además un complemento del 50% de los 5.488,00 € anuales, fijado en n 2.744,00 € anuales.

Cuantías básicas para 2019

Cuantía	Anual	Mensual
Íntegra	5.488,00 €	392,00 €
Mínima 25%	1.372,00 €	98,00 €
Íntegra más Incremento 50%	8.232,00 €	588,00 €

Cuantía individual para cada beneficiario en caso de una misma familia conviva más de un beneficiario de pensión no contributiva

Núm. Beneficiarios	Anual	Mensual
2	4.664,80 €	333,20 €
3	4.390,40 €	313,60 €

..
----	----	----

La Pensión no Contributiva de Invalidez asegura a todos los ciudadano, en esta situación y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, siempre que cumplan los siguientes requisitos (Real Decreto 118/1998, de 30 de enero y Art. [363-368](#) ,[LGSS](#)):

- *Ser mayor de 18 años y menor de 65 años en la fecha de la solicitud*
- *Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante 5 años, de los cuales dos serán inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.*
- *Estar afectados por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 65%.*
- *Carecer de rentas o ingresos suficientes.*

Con efectos de 5 de julio de 2018, el art. 44, [Ley 6/2018, de 3 de julio](#), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018:

- Para el año 2018, la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, **se fijará en 5.178,60 euros íntegros anuales.**
- Dos. Para el año 2018, se establece un **complemento de pensión, fijado en 525 euros anuales**, para el pensionista que acredite fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y tener, como residencia habitual, una vivienda alquilada al pensionista cuyo propietario no tenga con él relación de parentesco hasta tercer grado, ni sea cónyuge o persona con la que constituya una unión estable y conviva con análoga relación de afectividad a la conyugal. En el caso de unidades familiares en las que convivan varios perceptores de pensiones no contributivas, sólo podrá percibir el complemento el titular del contrato de alquiler o, de ser varios, el primero de ellos.
- Las normas para el reconocimiento de este complemento serán las establecidas en el Real Decreto 1191/2012, de 3 de agosto, por el que se establecen normas para el reconocimiento del

complemento de pensión para el alquiler de vivienda a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, entendiéndose que las referencias hechas al año 2012, deben considerarse realizadas al año 2018.

Pensión no contributiva de invalidez

La Pensión no Contributiva de Invalidez asegura a todos los ciudadanos, españoles y nacionales de otros países, con residencia legal en España, en esta situación y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, siempre que cumplan los siguientes requisitos (RD 118/1998, de 30 de enero):

- Ser mayor de 18 años y menor de 65 años en la fecha de la solicitud
- Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante 5 años, de los cuales dos serán inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.
- Estar afectados por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 65%. (1)
- Carecer de rentas o ingresos suficientes como se especifica en el comentario [Carencia de rentas o ingresos para el reconocimiento de pensiones no contributivas año 2018](#)
- Se deben computar, a efectos de acreditar la carencia de rentas exigible para causar la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, las fincas rústicas heredadas no su valor de tasación, sino por el importe de los frutos o de las rentas que producen. Incluso cuando se vende, supuesto en el que sólo se computan como renta las plusvalías (SSTS 28/09/2012 (R. 3321/2011) y 28/10/ 2010 (Rud. 706/2010). [TS, Sala de lo Social, de 28/09/2012, Rec. 3321/2011](#) y [TS, Sala de lo Social, de 28/10/2010, Rec. 706/2010](#)

Cuantías Pensión no contributiva de invalidez para el año 2018

Cuando en una misma unidad económica concorra más de un beneficiario con derecho a pensión de esta misma naturaleza, la cuantía de cada una de las pensiones vendrá determinada en función de las siguientes reglas:

- a) Al importe referido en el primer párrafo de este apartado se le sumará el 70 por ciento de esa misma cuantía, tantas veces como número de beneficiarios, menos uno, existan en la unidad económica.
- b) La cuantía de la pensión para cada uno de los beneficiarios será igual al cociente de dividir el resultado de la suma prevista en la letra anterior por el número de beneficiarios con derecho a pensión.

A TENER EN CUENTA: [TS, Sala de lo Social, de 28/05/2013, Rec. 1456/2012.](#) *Pensión de invalidez no contributiva. Límite de acumulación de recursos de la unidad económica de convivencia. Ingresos computables. No se computa el complemento del 50 por 100 de la pensión de gran invalidez contributiva.*

Compatibilidades e incompatibilidades de la Pensión no contributiva de invalidez

El derecho a Pensión no Contributiva de Invalidez no impide el ejercicio de aquellas actividades laborales, sean o no lucrativas, compatibles con la discapacidad del pensionista y que no representen un cambio en su capacidad real para el trabajo.

La Pensión no Contributiva de Invalidez es incompatible con:

- La Pensión no Contributiva de Jubilación.
- Con Pensiones Asistenciales (PAS).
- Con Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos y por Ayuda de Tercera Persona de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).
- Con la condición de causante de de la Asignación Familiar por Hijo a Cargo con Discapacidad.

COMPATIBILIDAD DE LA RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN CON LA PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE INVALIDEZ. *El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictaminado que es posible percibir ambas prestaciones conjuntamente cuando la cuantía percibida no supera el límite que dispone la norma. En caso contrario se produciría la suspensión de la prestación no contributiva (art. 16, [Ley 52/2003, de 10 de diciembre](#)). Ver sentencias nº [TSJ Madrid, de 02/12/2004](#) y [TSJ Madrid, de 02/12/2004](#)*

REVISIÓN DEL GRADO DE INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL. La pérdida de visión en el ojo izquierdo se ha reducido con corrección de un medio a un tercio, careciendo de la aptitud necesaria para toda profesión u oficio. [TSJ Andalucía, de 30/09/1999](#), [TSJ Andalucía, de 30/09/1999](#) y [TSJ Andalucía, de 30/09/1999](#)

Compatibilización de las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado

A pesar de que el [Art. 363](#), [Ley General de la Seguridad Social](#) contempla la recuperación automática de la pensión para aquellos discapacitados que cesen en una actividad laboral, hasta la publicación de la [Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado](#), éste colectivo veía reducida su pensión no contributiva en la misma cuantía que la retribución obtenida. De esta forma, teniéndose en cuenta las modificaciones realizadas por la citada norma en la [Ley General de la Seguridad Social](#), cabe destacar:

1.- La cuantía de la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva (fijada *anualmente* en la Ley de Presupuestos Generales del Estado), una vez añadidos los incrementos pertinentes en función del número de beneficiarios (apdo 1, [Art. 364](#), [LGSS](#)), se reducirán en un importe igual al de las rentas o ingresos anuales de que, en su caso, disponga cada beneficiario, salvo Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva.

2.- En el supuesto de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, ***el sumatorio de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores al importe (ambos en cómputo anual) del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente para el año en curso***. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en el 50 por 100 del exceso sin que, en ningún caso, la suma de la pensión y de los ingresos pueda superar 1,5 veces el IPREM (apdo. 2, [Art. 366](#), [LGSS](#)).

La reducción citada anteriormente no afectará, en ningún caso, al complemento equivalente al 50 por 100 del importe de la pensión que reciben aquellas personas afectadas por una minusvalía o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 75% y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesiten el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos (apdo. 6, [Art. 364 ,LGSS](#)).

Será incompatible con la condición, por parte del hijo, de pensionista de invalidez o jubilación en la modalidad no contributiva (apdo. 3, [Art. 361 ,LGSS](#)). [TSJ Andalucía, de 22/09/1999](#)

Pago de la pensión

Se fraccionará en 14 pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y 2 pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre (apdo. [Art. 46 ,LGSS](#)).

ESTUDIO DE UN CASO EN CONCRETO: PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE INVALIDEZ: DEVOLUCIÓN DE CANTIDADES INDEBIDAMENTE PERCIBIDAS (STSJ Madrid 25/04/2002 - [TSJ Madrid, de 25/04/2002](#)-). El actor venía percibiendo una pensión no contributiva de invalidez en cuanto padre de la beneficiaria, declarada judicialmente incapaz. Con posterioridad esta pensión resulta incompatible con otra prestación a cargo de la Seguridad Social, por lo que solicita a la Administración que a partir de 1 de abril de 1996 se diera de baja de la pensión de invalidez no contributiva que recibía como tutor de su hija, solicitud que es atendida con varios años de retraso (octubre de 1999). La sentencia entiende que la devolución por cantidades indebidamente percibidas por el beneficiario de una pensión no contributiva incompatible con otra prestación a cargo de la Seguridad Social queda limitada a tres meses, al resultar acreditado que el padre de la beneficiaria actuó con buena fe y la existencia de un retraso de varios años por parte de la Administración, por lo que concurren los dos requisitos que la jurisprudencia del Tribunal Supremo en las sentencias que cita

la de instancia considera precisos para aplicar los tres meses a que hace referencia el Art. [126-127](#) ,[LGSS](#).

Complemento a pensionistas de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que acrediten fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y residir, como residencia habitual, en una vivienda alquilada al pensionista por propietarios que no tengan con él o ella relación de parentesco hasta el tercer grado

El reconocimiento de este complemento se rige por lo dispuesto en el [Real Decreto 1191/2012, de 3 de agosto](#), por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento de pensión para el alquiler de vivienda a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, en los términos fijados en el punto Dos [Art. 46](#) ,[Ley 22/2013, de 23 de diciembre](#). Podrán ser beneficiarias de este complemento las personas que reúnan, a la fecha de la solicitud, los siguientes requisitos:

- Tener reconocida una pensión de jubilación o invalidez de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, en la fecha de la solicitud y en la de resolución.
- Carecer de vivienda en propiedad.
- Ser titular del contrato de arrendamiento de la vivienda.
- No tener con el arrendador de la vivienda alquilada relación conyugal o de parentesco hasta el tercer grado ni constituir con aquél una unión estable y de convivencia con análoga relación de afectividad a la conyugal..
- Tener fijada su residencia, como domicilio habitual, en una vivienda alquilada. Se entenderá que es el domicilio habitual cuando la vigencia del arrendamiento no sea inferior a un año y haya residido en la misma durante un período mínimo de 180 días anteriores a la fecha de la solicitud.
- Si en la misma vivienda alquilada conviven dos o más personas que tuvieran reconocida una PNC, sólo tendrá derecho a este complemento aquel que sea el titular del contrato de arrendamiento o, de ser varios, el primero de ellos.

Residencia habitual en la vivienda alquilada.

El requisito de residencia habitual en la vivienda alquilada exigido para el reconocimiento del derecho al complemento de pensión se entenderá cumplido cuando dicha vivienda sea el domicilio habitual del pensionista. A tal efecto, se entenderá que la vivienda es el domicilio habitual cuando la vigencia del arrendamiento no sea inferior a un año y el pensionista haya residido en la misma durante un período mínimo de 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

Exclusión del complemento en el cómputo de ingresos para mantener el derecho a la pensión no contributiva de la Seguridad Social.

La cuantía del complemento de pensión reconocido a los perceptores de pensión de jubilación y de invalidez de la Seguridad

(1) Sólo a efectos de la pensión de invalidez no contributiva, se presumirá que se encuentra afecto de un grado de discapacidad igual al 65% a quienes tengan reconocida: 1.- Una incapacidad en grado absoluta; 2.- Una pensión asistencial por enfermedad con anterioridad a la entrada en vigor del [Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo](#); 3.- Las personas incapacitadas legalmente. Igualmente se presumirá que se encuentra afecto de un grado de discapacidad igual al 75% y que necesita el concurso de otra persona para los actos esenciales de la vida a quienes tuvieran reconocida una incapacidad en grado de gran invalidez.

La Pensión no Contributiva de Invalidez asegura a todos los ciudadano, en esta situación y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, siempre que cumplan los siguientes requisitos (Real Decreto 118/1998, de 30 de enero y Art. 363-368 ,LGSS):

Ser mayor de 18 años y menor de 65 años en la fecha de la solicitud

Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante 5 años, de los cuales dos serán inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

Estar afectados por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 65%.

Carecer de rentas o ingresos suficientes.

Con efectos de 5 de julio de 2018, el art. 44, Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018:

Para el año 2018, la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, se fijará en 5.178,60 euros íntegros anuales.

Dos. Para el año 2018, se establece un complemento de pensión, fijado en 525 euros anuales, para el pensionista que acredite fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y tener, como residencia habitual, una vivienda alquilada al pensionista cuyo propietario no tenga con él relación de parentesco hasta tercer grado, ni sea cónyuge o persona con la que constituya una unión estable y conviva con análoga relación de afectividad a la conyugal. En el caso de unidades familiares en las que convivan varios perceptores de pensiones no contributivas, sólo podrá percibir el complemento el titular del contrato de alquiler o, de ser varios, el primero de ellos.

Las normas para el reconocimiento de este complemento serán las establecidas en el Real Decreto 1191/2012, de 3 de agosto, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento de pensión para el alquiler de vivienda a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, entendiéndose que las referencias hechas al año 2012, deben considerarse realizadas al año 2018.

Pensión no contributiva de invalidez

La Pensión no Contributiva de Invalidez asegura a todos los ciudadanos, españoles y nacionales de otros países, con residencia legal en España, en esta situación y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, siempre que cumplan los siguientes requisitos (RD 118/1998, de 30 de enero):

Ser mayor de 18 años y menor de 65 años en la fecha de la solicitud

Residir legalmente en territorio español y haberlo hecho durante 5 años, de los cuales dos serán inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

Estar afectados por una discapacidad o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 65%. (1)

Carecer de rentas o ingresos suficientes como se especifica en el comentario Carencia de rentas o ingresos para el reconocimiento de pensiones no contributivas año 2018

Se deben computar, a efectos de acreditar la carencia de rentas exigible para causar la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, las fincas rústicas heredadas no su valor de tasación, sino por el importe de los frutos o de las rentas que producen. Incluso cuando se vende, supuesto en el que sólo se computan como renta las plusvalías (SSTS 28/09/2012 (R. 3321/2011) y 28/10/2010 (Rud. 706/2010). TS, Sala de lo Social, de 28/09/2012, Rec. 3321/2011 y TS, Sala de lo Social, de 28/10/2010, Rec. 706/2010

Cuantías Pensión no contributiva de invalidez para el año 2018

Cuando en una misma unidad económica concorra más de un beneficiario con derecho a pensión de esta misma naturaleza, la cuantía de cada una de las pensiones vendrá determinada en función de las siguientes reglas:

a) Al importe referido en el primer párrafo de este apartado se le sumará el 70 por ciento de esa misma cuantía, tantas veces como número de beneficiarios, menos uno, existan en la unidad económica.

b) La cuantía de la pensión para cada uno de los beneficiarios será igual al cociente de dividir el resultado de la suma prevista en la letra anterior por el número de beneficiarios con derecho a pensión.

A TENER EN CUENTA: TS, Sala de lo Social, de 28/05/2013, Rec. 1456/2012. Pensión de invalidez no contributiva. Límite de acumulación de recursos de la unidad económica de convivencia. Ingresos computables. No se computa el complemento del 50 por 100 de la pensión de gran invalidez contributiva.

Compatibilidades e incompatibilidades de la Pensión no contributiva de invalidez

El derecho a Pensión no Contributiva de Invalidez no impide el ejercicio de aquellas actividades laborales, sean o no lucrativas, compatibles con la discapacidad del pensionista y que no representen un cambio en su capacidad real para el trabajo.

La Pensión no Contributiva de Invalidez es incompatible con:

La Pensión no Contributiva de Jubilación.

Con Pensiones Asistenciales (PAS).

Con Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos y por Ayuda de Tercera Persona de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

Con la condición de causante de de la Asignación Familiar por Hijo a Cargo con Discapacidad.

COMPATIBILIDAD DE LA RENTA ACTIVA DE INSERCIÓN CON LA PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE INVALIDEZ. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictaminado que es posible percibir ambas prestaciones conjuntamente cuando la cuantía percibida no supera el límite que dispone la norma. En caso contrario se produciría la suspensión de la prestación no contributiva (art. 16, Ley 52/2003, de 10 de diciembre). Ver sentencias nº TSJ Madrid, de 02/12/2004 y TSJ Madrid, de 02/12/2004

REVISIÓN DEL GRADO DE INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL. La pérdida de visión en el ojo izquierdo se ha reducido con corrección de un medio a un tercio, careciendo de la aptitud necesaria para toda profesión u oficio. TSJ Andalucía, de 30/09/1999, TSJ Andalucía, de 30/09/1999 y TSJ Andalucía, de 30/09/1999

Compatibilización de las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado

A pesar de que el Art. 363 ,Ley General de la Seguridad Social contempla la recuperación automática de la pensión para aquellos discapacitados que cesen en una actividad laboral, hasta la publicación de la Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado, éste colectivo veía reducida su pensión no contributiva en la misma cuantía que la retribución obtenida. De esta forma, teniéndose en cuenta las modificaciones realizadas por la citada norma en la Ley General de la Seguridad Social, cabe destacar:

1.- La cuantía de la pensión de invalidez en su modalidad no contributiva (fijada anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado), una vez añadidos los incrementos pertinentes en función del número de beneficiarios (apdo 1, Art. 364 ,LGSS), se reducirán en un importe igual al de las rentas o ingresos anuales de que, en su caso, disponga cada beneficiario, salvo Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva.

2.- En el supuesto de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, el sumatorio de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrán ser superiores al importe (ambos en cómputo anual) del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente para el año en curso . En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en el 50 por 100 del exceso sin que, en ningún caso, la suma de la pensión y de los ingresos pueda superar 1,5 veces el IPREM (apdo. 2, Art. 366 ,LGSS).

La reducción citada anteriormente no afectará, en ningún caso, al complemento equivalente al 50 por 100 del importe de la pensión que reciben aquellas personas afectadas por una minusvalía o enfermedad crónica en un grado igual o superior al 75% y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesiten el

concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos (apdo. 6, Art. 364 ,LGSS).

Será incompatible con la condición, por parte del hijo, de pensionista de invalidez o jubilación en la modalidad no contributiva (apdo. 3, Art. 361 ,LGSS). TSJ Andalucía, de 22/09/1999

Pago de la pensión

Se fraccionará en 14 pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y 2 pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre (apdo. Art. 46 ,LGSS).

ESTUDIO DE UN CASO EN CONCRETO: PENSIÓN NO CONTRIBUTIVA DE INVALIDEZ: DEVOLUCIÓN DE CANTIDADES INDEBIDAMENTE PERCIBIDAS (STSJ Madrid 25/04/2002 - TSJ Madrid, de 25/04/2002-). El actor venía percibiendo una pensión no contributiva de invalidez en cuanto padre de la beneficiaria, declarada judicialmente incapaz. Con posterioridad esta pensión resulta incompatible con otra prestación a cargo de la Seguridad Social, por lo que solicita a la Administración que a partir de 1 de abril de 1996 se diera de baja de la pensión de invalidez no contributiva que recibía como tutor de su hija, solicitud que es atendida con varios años de retraso (octubre de 1999).

La sentencia entiende que la devolución por cantidades indebidamente percibidas por el beneficiario de una pensión no contributiva incompatible con otra prestación a cargo de la Seguridad Social queda limitada a tres meses, al resultar acreditado que el padre de la beneficiaria actuó con buena fe y la existencia de un retraso de varios años por parte de la Administración, por lo que concurren los dos requisitos que la jurisprudencia del Tribunal Supremo en las sentencias que cita la de instancia considera precisos para aplicar los tres meses a que hace referencia el Art. 126-127 ,LGSS.

Complemento a pensionistas de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que acrediten fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y residir, como residencia habitual, en una vivienda alquilada al pensionista por propietarios que no tengan con él o ella relación de parentesco hasta el tercer grado

El reconocimiento de este complemento se rige por lo dispuesto en el Real Decreto 1191/2012, de 3 de agosto, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento de pensión para el alquiler de vivienda a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, en los términos fijados en el punto Dos Art. 46 ,Ley 22/2013, de 23 de diciembre. Podrán ser beneficiarias de este complemento las personas que reúnan, a la fecha de la solicitud, los siguientes requisitos:

Tener reconocida una pensión de jubilación o invalidez de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, en la fecha de la solicitud y en la de resolución.

Carecer de vivienda en propiedad.

Ser titular del contrato de arrendamiento de la vivienda.

No tener con el arrendador de la vivienda alquilada relación conyugal o de parentesco hasta el tercer grado ni constituir con aquél una unión estable y de convivencia con análoga relación de afectividad a la conyugal..

Tener fijada su residencia, como domicilio habitual, en una vivienda alquilada. Se entenderá que es el domicilio habitual cuando la vigencia del arrendamiento no sea inferior a un año y haya residido en la misma durante un período mínimo de 180 días anteriores a la fecha de la solicitud.

Si en la misma vivienda alquilada conviven dos o más personas que tuvieran reconocida una PNC, sólo tendrá derecho a este complemento aquel que sea el titular del contrato de arrendamiento o, de ser varios, el primero de ellos.

Residencia habitual en la vivienda alquilada.

El requisito de residencia habitual en la vivienda alquilada exigido para el reconocimiento del derecho al complemento de pensión se entenderá cumplido cuando dicha vivienda sea el domicilio habitual del pensionista. A tal efecto, se entenderá que la vivienda es el domicilio habitual cuando la vigencia del arrendamiento no sea inferior a un año y el pensionista haya residido en la misma durante un período mínimo de 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

Exclusión del complemento en el cómputo de ingresos para mantener el derecho a la pensión no contributiva de la Seguridad Social.

La cuantía del complemento de pensión reconocido a los perceptores de pensión de jubilación y de invalidez de la Seguridad

(1) Sólo a efectos de la pensión de invalidez no contributiva, se presumirá que se encuentra afecto de un grado de discapacidad igual al 65% a quienes tengan reconocida: 1.- Una incapacidad en grado absoluta; 2.- Una pensión asistencial por enfermedad con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 357/1991, de 15 de marzo; 3.- Las personas incapacitadas legalmente. Igualmente se presumirá que se encuentra afecto de un grado de discapacidad igual al 75% y que necesita el concurso de otra persona para los actos esenciales de la vida a quienes tuvieran reconocida una incapacidad en grado de gran invalidez.

La Pensión no Contributiva de jubilación asegura a todos los ciudadanos, en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, siempre que cumplan los siguientes requisitos (RD 118/1998, de 30 de enero y Art. 369-372 ,Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre):

Ser mayor de 65 años en la fecha de la solicitud.

Residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de 10 años, en el período que media entre la fecha de cumplimiento de los 16 años y la de devengo de la pensión, de los cuales dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la pensión.

Carecer de rentas o ingresos suficientes.

Con efectos de 5 de julio de 2018, el art. 44, Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018:

Para el año 2018, la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, se fijará en 5.178,60 euros íntegros anuales.

Dos. Para el año 2018, se establece un complemento de pensión, fijado en 525 euros anuales, para el pensionista que acredite fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y tener, como residencia habitual, una vivienda alquilada al pensionista cuyo propietario no tenga con él relación de parentesco hasta tercer grado, ni sea cónyuge o persona con la que constituya una unión estable y conviva con análoga relación de afectividad a la conyugal. En el caso de unidades familiares en las que convivan varios perceptores de pensiones no contributivas, sólo podrá percibir el complemento el titular del contrato de alquiler o, de ser varios, el primero de ellos.

Las normas para el reconocimiento de este complemento serán las establecidas en el Real Decreto 1191/2012, de 3 de agosto, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento de pensión para el alquiler de vivienda a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, entendiéndose que las referencias hechas al año 2012, deben considerarse realizadas al año 2018.

Pensión no contributiva de jubilación

La Pensión no Contributiva de jubilación asegura a todos los ciudadanos, españoles y nacionales de otros países, con residencia

legal en España, en esta situación y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, siempre que cumplan los siguientes requisitos (RD 118/1998, de 30 de enero):

Ser mayor de 65 años en la fecha de la solicitud

Residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de 10 años, en el período que media entre la fecha de cumplimiento de los 16 años y la de devengo de la pensión, de los cuales dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la pensión.

Carecer de rentas o ingresos suficientes según lo especificado en "Carencia de rentas o ingresos para el reconocimiento de pensiones no contributivas año 2018"

Cuantías Pensión no contributiva de jubilación para el año 2018

Según la jurisprudencia no se considera como renta a computar a los efectos del reconocimiento de una pensión de jubilación no contributiva la subvención concedida por una administración autonómica para la adquisición de la vivienda habitual. Ver sentencia nº TS, Sala de lo Social, de 06/04/2009, Rec. 3006/2008

Pago de la pensión

Se fraccionará en 14 pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y 2 pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre (apdo. 2, Art. 46 ,LGSS).

Incompatibilidades

La Pensión no Contributiva de jubilación es incompatible con:

La Pensión no Contributiva de Invalidez.

Con Pensiones Asistenciales (PAS).

Con Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos y por Ayuda de Tercera Persona de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

Con la condición de causante de la Prestación Familiar por Hijo a Cargo Minusválido.

En consonancia con lo dispuesto en la DA16 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (de acuerdo con la modificación realizada en el apdo. 2, Art. 210 ,LGSS), desde el 1 de enero de 2007, la cuantía de la pensión íntegra calculada en cómputo anual, es compatibles con las rentas o ingresos anuales de que, en su caso, disponga cada beneficiario, siempre que los mismos no excedan del 25 por 100 del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva. En caso contrario, se deducirá del importe de la pensión no contributiva la cuantía de las rentas o ingresos que excedan de dicho porcentaje, salvo lo dispuesto en el artículo 366 de la LGSS, relativo a la compatibilidad de las pensiones.

De acuerdo con lo dispuesto en la DA16 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, desde el 1 de enero de 2007, de la cuantía de la pensión íntegra calculada en cómputo anual, se deducirán las rentas o ingresos del pensionista que excedan del 25% del importe íntegro de la pensión.

Complemento a pensionistas de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que acrediten fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y residir, como residencia habitual, en una vivienda alquilada al pensionista por propietarios que no tengan con él o ella relación de parentesco hasta el tercer grado

Podrán ser beneficiarias de este complemento las personas que reúnan, a la fecha de la solicitud, los siguientes requisitos:

Tener reconocida una pensión de jubilación o invalidez de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, en la fecha de la solicitud y en la de resolución.

Carecer de vivienda en propiedad.

Ser titular del contrato de arrendamiento de la vivienda.

No tener con el arrendador de la vivienda alquilada relación conyugal o de parentesco hasta el tercer grado ni constituir con aquél una unión estable y de convivencia con análoga relación de afectividad a la conyugal..

Tener fijada su residencia, como domicilio habitual, en una vivienda alquilada. Se entenderá que es el domicilio habitual cuando la vigencia del arrendamiento no sea inferior a un año y haya residido en la misma durante un período mínimo de 180 días anteriores a la fecha de la solicitud.

Si en la misma vivienda alquilada conviven dos o más personas que tuvieran reconocida una PNC, sólo tendrá derecho a este complemento aquel que sea el titular del contrato de arrendamiento o, de ser varios, el primero de ellos.

Residencia habitual en la vivienda alquilada.

El requisito de residencia habitual en la vivienda alquilada exigido para el reconocimiento del derecho al complemento de pensión se entenderá cumplido cuando dicha vivienda sea el domicilio habitual del pensionista. A tal efecto, se entenderá que la vivienda es el domicilio habitual cuando la vigencia del arrendamiento no sea inferior a un año y el pensionista haya residido en la misma durante un período mínimo de 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

Exclusión del complemento en el cómputo de ingresos para mantener el derecho a la pensión no contributiva de la Seguridad Social.

La cuantía del complemento de pensión reconocido a los perceptores de pensión de jubilación y de invalidez de la Seguridad.

La Pensión no Contributiva de jubilación asegura a todos los ciudadanos, en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, siempre que cumplan los siguientes requisitos (RD 118/1998, de 30 de enero y Art. 369-372 ,Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre):

Ser mayor de 65 años en la fecha de la solicitud.

Residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de 10 años, en el período que media entre la fecha de cumplimiento de los 16 años y la de devengo de la pensión, de los cuales dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la pensión.

Carecer de rentas o ingresos suficientes.

Con efectos de 5 de julio de 2018, el art. 44, Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018:

Para el año 2018, la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, se fijará en 5.178,60 euros íntegros anuales.

Dos. Para el año 2018, se establece un complemento de pensión, fijado en 525 euros anuales, para el pensionista que acredite fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y tener, como residencia habitual, una vivienda alquilada al pensionista cuyo propietario no tenga con él relación de parentesco hasta tercer grado, ni sea cónyuge o persona con la que constituya una unión estable y conviva con análoga relación de afectividad a la conyugal. En el caso de unidades familiares en las que convivan varios perceptores de pensiones no contributivas, sólo podrá percibir el complemento el titular del contrato de alquiler o, de ser varios, el primero de ellos.

Las normas para el reconocimiento de este complemento serán las establecidas en el Real Decreto 1191/2012, de 3 de agosto, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento

de pensión para el alquiler de vivienda a favor de los pensionistas de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, entendiéndose que las referencias hechas al año 2012, deben considerarse realizadas al año 2018.

Pensión no contributiva de jubilación

La Pensión no Contributiva de jubilación asegura a todos los ciudadanos, españoles y nacionales de otros países, con residencia legal en España, en esta situación y en estado de necesidad una prestación económica, asistencia médico-farmacéutica gratuita y servicios sociales complementarios, siempre que cumplan los siguientes requisitos (RD 118/1998, de 30 de enero):

Ser mayor de 65 años en la fecha de la solicitud

Residir en territorio español y haberlo hecho durante un período de 10 años, en el período que media entre la fecha de cumplimiento de los 16 años y la de devengo de la pensión, de los cuales dos han de ser consecutivos e inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la pensión.

Carecer de rentas o ingresos suficientes según lo especificado en "Carencia de rentas o ingresos para el reconocimiento de pensiones no contributivas año 2018"

Cuantías Pensión no contributiva de jubilación para el año 2018

Según la jurisprudencia no se considera como renta a computar a los efectos del reconocimiento de una pensión de jubilación no contributiva la subvención concedida por una administración autonómica para la adquisición de la vivienda habitual. Ver sentencia nº TS, Sala de lo Social, de 06/04/2009, Rec. 3006/2008

Pago de la pensión

Se fraccionará en 14 pagas, correspondientes a cada uno de los meses del año y 2 pagas extraordinarias que se devengarán en los meses de junio y noviembre (apdo. 2, Art. 46 ,LGSS).

Incompatibilidades

La Pensión no Contributiva de jubilación es incompatible con:

La Pensión no Contributiva de Invalidez.

Con Pensiones Asistenciales (PAS).

Con Subsidios de Garantía de Ingresos Mínimos y por Ayuda de Tercera Persona de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI).

Con la condición de causante de la Prestación Familiar por Hijo a Cargo Minusválido.

En consonancia con lo dispuesto en la DA16 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (de acuerdo con la modificación realizada en el apdo. 2, Art. 210 ,LGSS), desde el 1 de enero de 2007, la cuantía de la pensión íntegra calculada en cómputo anual, es compatibles con las rentas o ingresos anuales de que, en su caso, disponga cada beneficiario, siempre que los mismos no excedan del 25 por 100 del importe, en cómputo anual, de la pensión no contributiva. En caso contrario, se deducirá del importe de la pensión no contributiva la cuantía de las rentas o ingresos que excedan de dicho porcentaje, salvo lo dispuesto en el artículo 366 de la LGSS, relativo a la compatibilidad de las pensiones.

De acuerdo con lo dispuesto en la DA16 ,Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, desde el 1 de enero de 2007, de la cuantía de la pensión íntegra calculada en cómputo anual, se deducirán las rentas o ingresos del pensionista que excedan del 25% del importe íntegro de la pensión.

Complemento a pensionistas de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que acrediten fehacientemente carecer de vivienda en propiedad y residir, como residencia habitual, en una vivienda alquilada al pensionista por propietarios que no tengan con él o ella relación de parentesco hasta el tercer grado

Podrán ser beneficiarias de este complemento las personas que reúnan, a la fecha de la solicitud, los siguientes requisitos:

Tener reconocida una pensión de jubilación o invalidez de la Seguridad Social en su modalidad no contributiva, en la fecha de la solicitud y en la de resolución.

Carecer de vivienda en propiedad.

Ser titular del contrato de arrendamiento de la vivienda.

No tener con el arrendador de la vivienda alquilada relación conyugal o de parentesco hasta el tercer grado ni constituir con aquél una unión estable y de convivencia con análoga relación de afectividad a la conyugal..

Tener fijada su residencia, como domicilio habitual, en una vivienda alquilada. Se entenderá que es el domicilio habitual cuando la vigencia del arrendamiento no sea inferior a un año y haya residido en la misma durante un período mínimo de 180 días anteriores a la fecha de la solicitud.

Si en la misma vivienda alquilada conviven dos o más personas que tuvieran reconocida una PNC, sólo tendrá derecho a este complemento aquel que sea el titular del contrato de arrendamiento o, de ser varios, el primero de ellos.

Residencia habitual en la vivienda alquilada.

El requisito de residencia habitual en la vivienda alquilada exigido para el reconocimiento del derecho al complemento de pensión se entenderá cumplido cuando dicha vivienda sea el domicilio habitual

del pensionista. A tal efecto, se entenderá que la vivienda es el domicilio habitual cuando la vigencia del arrendamiento no sea inferior a un año y el pensionista haya residido en la misma durante un período mínimo de 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

Exclusión del complemento en el cómputo de ingresos para mantener el derecho a la pensión no contributiva de la Seguridad Social.

La cuantía del complemento de pensión reconocido a los perceptores de pensión de jubilación y de invalidez de la Seguridad.

Prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior.

Configurar un sistema de protección por razón de necesidad para los españoles de origen residentes en el exterior y retornados a España que incluya además de la prestación por ancianidad, la incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo y la protección sanitaria.

Beneficiarios:

Los españoles de origen nacidos en territorio nacional que, por motivos económicos, laborales o de cualquier otra naturaleza, salieron del país y establecieron su residencia en el extranjero.

Los españoles de origen no nacidos en España que acrediten un periodo de residencia en nuestro país de 10 años previo a la presentación de la solicitud de la prestación, siempre que ostentaran durante todo ese período la nacionalidad española.

Requisitos:

Para acceder a la prestación se deberán acreditar los siguientes requisitos:

Haber cumplido 65 años de edad en la fecha de la solicitud de la prestación económica por ancianidad o para la prestación económica de incapacidad, ser mayor de 16 y menor de 65 años y estar en situación de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo en la fecha de la solicitud.

Residir legal y efectivamente en aquellos países donde la precariedad del sistema de protección social justifique la necesidad de esta prestación, debidamente acreditada mediante informe de la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

No pertenecer a institutos, comunidades, órdenes y organizaciones que, por sus reglas o estatutos estén obligados a prestarles asistencia.

Carecer de rentas o ingresos suficientes.

No poseer bienes muebles o inmuebles con un valor patrimonial superior a la cuantía anual de la base cálculo correspondiente al país de residencia, (se exceptúa la vivienda habitualmente ocupada por el solicitante de la prestación).

No haber donado bienes en los cinco años anteriores a la solicitud de la prestación económica, por un valor patrimonial superior a la cuantía establecida en la base cálculo de la prestación económica correspondiente al país de residencia, valorándose dichos bienes según las normas establecidas para el impuesto que lo grave (excepto la donación de vivienda habitualmente ocupada por el solicitante de la prestación que haya sido donada con reserva de usufructo total y vitalicio).

Naturaleza de la prestación.

La prestación económica tiene el carácter de personal e intransferible y no podrá otorgarse como garantía de ninguna obligación, salvo cuando el beneficiario se encuentre acogido en un Centro asistencial cuyo mantenimiento esté subvencionado con cargo a los Presupuestos Generales del Estado; en este caso, la Dirección General de Migraciones podrá abonar una parte de la prestación a un representante autorizado del Centro para participar en el costo de la financiación de los gastos de estancia del interesado, entregando el resto directamente al mismo.

En ningún caso la cantidad abonada en concepto de gastos de estancia al centro de acogida podrá ser superior al coste real de los mismos, ni superará el 75 por 100 del importe de la prestación que perciba el beneficiario.

Carencia de rentas o ingresos.

Se considerarán rentas o ingresos insuficientes las que, en cómputo anual, sean inferiores a la cuantía anual de la base de cálculo que se establezca para el país de residencia. Los ingresos que deberán declarar los solicitantes, tanto en su solicitud inicial como en las Fe de vida y declaración de ingresos, se referirán al año en que se presenten las solicitudes o las renovaciones.

Cuando el solicitante carezca de rentas o ingresos suficientes, si convive con otra u otras personas en una misma unidad económica familiar, únicamente se entenderá cumplido dicho requisito cuando la suma de las rentas o ingresos computables a todos los integrantes de aquélla, sea inferior a la cuantía de la base de cálculo en cómputo anual del país de residencia, más el resultado de multiplicar el 70 por 100 de dicha cifra por el número de convivientes menos uno.

Existirá unidad económica familiar en todos los casos de convivencia de un beneficiario con otras personas, sean o no beneficiarios, unidos con aquél por matrimonio o por lazos de parentesco por consanguinidad o adopción hasta el segundo grado. La pareja de hecho del solicitante será considerada como miembro de la unidad económico-familiar, siempre que dicha situación sea reconocida por la legislación vigente en el país de residencia y se acredite documentalmente.

Base de cálculo y cuantía de la prestación.

La base de cálculo de las prestaciones económicas correspondiente a cada país de residencia se fijará, partiendo de los fondos que anualmente se consignen en la correspondiente partida presupuestaria del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, de acuerdo con los indicadores económicos y de protección social de cada país de residencia.

La cuantía de la prestación será el resultado de restar a la base de cálculo establecida, las rentas o ingresos anuales de que disponga el beneficiario.

Cuando en una misma unidad económica concorra más de un beneficiario con derecho a una prestación de esta misma naturaleza, la cuantía de cada una de las prestaciones vendrá determinada en función de las siguientes reglas:

Al importe referido para cada país se le sumará el 70 por 100 de esa misma cuantía, tantas veces como número de beneficiarios, menos uno, exista en la unidad económica de convivencia.

La cuantía de la prestación para cada uno de los beneficiarios será igual al cociente de dividir el resultado de la suma prevista anteriormente por el número de beneficiarios con derecho a prestación.

De las cuantías resultantes de la aplicación de lo establecido en los apartados anteriores, calculadas en cómputo anual, se deducirán las rentas o ingresos anuales de que disponga el beneficiario.

En los casos de convivencia del beneficiario o beneficiarios con personas no beneficiarias, si la suma de los ingresos o rentas anuales de la unidad económica más la prestación supera el límite de acumulación de recursos establecidos, la prestación o prestaciones se reducirán, para no sobrepasar dicho límite, disminuyendo en igual cuantía cada una.

La cuantía máxima de la prestación no superará la establecida en España en cada momento para la modalidad no contributiva de las pensiones de jubilación de la Seguridad Social.

Procedimiento:

El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por razón de necesidad se iniciará por el interesado o su representante legal. La solicitud se presentará en los registros y oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o en la sede electrónica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (MITRAMISS).

Las solicitudes deberán acompañarse de los siguientes documentos:

Pasaporte español vigente en el que conste la inscripción en el Registro de Matrícula Consular como residente o, en su defecto, certificación consular que acredite este extremo, tanto del solicitante como, en su caso, del cónyuge o pareja de hecho si fuera español.

Documento público del país de residencia que acredite de manera fehaciente la identidad del solicitante y, en su caso, del cónyuge, pareja de hecho y demás miembros que componen la unidad económica de convivencia.

Certificación acreditativa de la convivencia familiar.

Libro de familia, si procede. En su defecto, se aportará certificado de matrimonio o documento que acredite la existencia de pareja de hecho en aquellos países en que esta unión esté reconocida legalmente y nacimiento del resto de los miembros de la unidad familiar.

En caso de separación legal o divorcio, o disolución de una pareja de hecho se aportará la correspondiente sentencia judicial firme o certificación registral. En caso de abandono de hogar, será necesario aportar la correspondiente denuncia.

Partida de defunción del cónyuge o pareja de hecho en su caso.

Certificación o justificante acreditativo de los ingresos, rentas o pensión de cualquier naturaleza que perciba el interesado y/o los miembros de la unidad económica de convivencia, o de no percibirse, declaración responsable del solicitante de que ningún miembro de la unidad económica de convivencia, incluido el interesado, percibe ingresos, rentas o pensión de cualquier naturaleza.

Acreditación del valor de los bienes donados. En caso de no haber donado bienes, declaración responsable del interesado.

Declaración responsable del interesado de que ningún miembro de la unidad económica de convivencia, incluido el solicitante, posee otros bienes, a excepción de la residencia habitual, y de poseerlos acreditación del valor de los mismos conforme a las normas del impuesto que grave el patrimonio.

Las Consejerías de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social serán competentes para realizar todos los actos de instrucción de los expedientes relativos a los españoles residentes en el ámbito geográfico de los países en los que tengan acreditación. Podrán igualmente llevar a cabo cuantas actuaciones consideren oportunas cuando no se hallen suficientemente acreditados los extremos necesarios para resolver. En los países en que no esté acreditada dicha Consejería, los expedientes se instruirán por los servicios correspondientes de las representaciones diplomáticas u oficinas consulares de España en el extranjero.

Ultimadas las actuaciones, se transmitirá a la Dirección General de Migraciones los datos recabados en la instrucción de las solicitudes, certificando las comprobaciones efectuadas a efectos de la resolución de los expedientes.

Transcurrido el plazo máximo de seis meses, desde la fecha en que la solicitud haya tenido entrada en los registros del órgano competente para su tramitación, sin que se haya notificado resolución expresa, podrá entenderse desestimada.

Los efectos económicos de la prestación se producirán a partir del día primero del mes siguiente a aquél en que se hubiese presentado la solicitud y se extenderán hasta el último día del mes en que se haya producido la causa de su extinción.

Obligaciones de los beneficiarios:

Los beneficiarios de la prestación vendrán obligados a comunicar en el plazo máximo de treinta días desde la fecha en que se produzca, cualquier variación de su situación de convivencia, estado civil, residencia, recursos económicos propios o ajenos computables y cuantos otros puedan tener incidencia en la conservación o cuantía de aquella.

En el plazo que determine la Dirección General de Migraciones, y en todo caso antes del 30 de noviembre, los beneficiarios deberán presentar cada año la Fe de vida y una declaración de los ingresos o rentas computables de la respectiva unidad económica familiar del año en curso. En caso de no presentar la Fe de vida o si esta se hubiera presentado con posterioridad a 30 de noviembre, el derecho a prestación se extinguirá y el beneficiario deberá presentar una nueva solicitud.

Prestación por incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo

Se considera que existe incapacidad absoluta para todo tipo de trabajo cuando los beneficiarios padezcan deficiencias, previsiblemente permanentes, de carácter físico o psíquico, congénitas o no, que les inhabiliten por completo para toda profesión u oficio.

La valoración de la situación de incapacidad se realizará por los médicos facultativos de la entidad que preste la asistencia sanitaria a los beneficiarios de la prestación por razón de necesidad, teniendo en cuenta tanto la edad del beneficiario, como sus posibilidades reales de integración en el mercado de trabajo del país de residencia.

En aquellos países en los que la valoración de la situación de incapacidad no pueda realizarse por médicos facultativos de la entidad que presta la asistencia sanitaria al no existir Convenio que determine el alcance de la prestación, o aun existiendo, se presentasen dificultades en la expedición de los mismos por razones de distancia geográfica o de otra índole, se podrá realizar la valoración de la situación de incapacidad por los médicos acreditados de los Consulados o Secciones consulares de las Embajadas de España en esos países.

Si no existieran médicos acreditados en los Consulados o Secciones consulares de las Embajadas de España, la valoración de la incapacidad se realizará por médicos pertenecientes a entidades públicas o privadas, de acuerdo con el informe que se emita por las correspondientes Consejerías de Trabajo Migraciones y Seguridad Social, o en su caso, por los Consulados si no existiera Consejería en el país de que se trate. En el informe con la propuesta de designación del médico que ha de realizar la valoración de incapacidad se indicarán las razones que motivan esta designación y la acreditación profesional del facultativo para realizar la valoración de la incapacidad, remitiéndose a la Dirección General de Migraciones con carácter previo al inicio del procedimiento.

La entidad aseguradora expedirá un informe donde se dictamine la incapacidad del solicitante de acuerdo con la valoración efectuada. Asimismo, se hará constar la necesidad de revisión de la situación de incapacidad y el plazo para realizarla.

La Dirección General de Migraciones y las Consejerías de Trabajo, Migraciones Seguridad Social de las Embajadas, o, en su defecto, los Consulados o Secciones consulares de las Embajadas podrán instar en todo momento la revisión de la situación de incapacidad del beneficiario de la prestación.

La prestación de incapacidad, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de sesenta y cinco años, pasará a ser prestación económica por ancianidad, aplicándose desde ese momento el régimen jurídico de esta última prestación. Este cambio no implicará modificación alguna respecto del importe de la prestación que se viniese percibiendo en el año en que se produzca.

Prestación de asistencia sanitaria

En el caso de que los beneficiarios de la prestación por razón de necesidad carezcan de la cobertura de asistencia sanitaria en el país de residencia o cuando su contenido y alcance fueran insuficientes, tendrán derecho a la cobertura de dicha contingencia.

Siempre que exista suficiencia presupuestaria también podrán beneficiarse otros españoles residentes en los países en los que se haya suscrito un Convenio para la prestación de la asistencia sanitaria, en situación de necesidad debidamente acreditada, así como el cónyuge y los familiares de nacionalidad española, por consanguinidad o adopción en primer grado de los beneficiarios, siempre que dependan económicamente de estos y además formen parte de la unidad económica de convivencia.

Pensión asistencial por ancianidad para españoles de origen retornados

Tendrán derecho a la pensión asistencial por ancianidad:

Los españoles de origen nacidos en territorio nacional que, por motivos económicos, laborales o de cualquier otra naturaleza, salieron del país y establecieron su residencia en el extranjero.

Los españoles de origen no nacidos en España que acrediten un período de residencia en nuestro país de ocho años previo a la presentación de la solicitud de la prestación, siempre que ostentaran durante todo ese período la nacionalidad española.

El derecho a la pensión asistencial por ancianidad para los retornados se reconocerá siempre que acrediten los requisitos exigidos para tener derecho a una pensión de jubilación en su modalidad no contributiva del sistema español de Seguridad Social, salvo el referido a los períodos de residencia en territorio español.

Las solicitudes podrán presentarse en cualquiera de los registros u oficinas a que se refiere el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Corresponde a la Dirección General de Migraciones la instrucción, reconocimiento y pago de estas pensiones asistenciales.

La cuantía de estas pensiones será la que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la pensión de jubilación en su modalidad no contributiva del sistema de Seguridad Social, en cómputo anual y referida a doce mensualidades. Para el año 2019 la cuantía ha sido fijada en 5.488,00 euros.