
Assistència sanitària i prestacions per maternitat, paternitat i cura de familiars

PID_00258508

Carolina Gala Durán

Temps mínim de dedicació recomanat: 6 hores



Carolina Gala Durán

Catedràtica acreditada de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Tercera edició: febrer 2019

© Carolina Gala Durán

Tots els drets reservats

© d'aquesta edició, FUOC, 2019

Av. Tibidabo, 39-43, 08035 Barcelona

Disseny: Manel Andreu

Realització editorial: Oberta UOC Publishing, SL

Dipòsit legal: B-53-2019

Cap part d'aquesta publicació, incloent-hi el disseny general i la coberta, no pot ser copiada, reproduïda, emmagatzemada o transmesa de cap manera ni per cap mitjà, tant si és elèctric com químic, mecànic, òptic, de gravació, de fotocòpia o per altres mètodes, sense l'autorització prèvia per escrit dels titulars del copyright.

Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. L'assistència sanitària	9
1.1. Beneficiaris i situacions protegides	9
1.2. Durada de la prestació	11
1.3. El contingut de la prestació d'assistència sanitària	12
1.4. La gestió de la prestació	13
2. La prestació per risc durant l'embaràs	14
2.1. Origen, regulació i situació protegida	14
2.2. Requisits, beneficiàries, quantia i durada de la prestació per risc durant l'embaràs	16
2.3. La gestió i pagament de la prestació	18
3. La prestació per risc durant la lactància natural	21
3.1. Regulació i situació protegida	21
3.2. Requisits, beneficiàries, quantia i durada de la prestació	21
3.3. El reconeixement i gestió de la prestació	22
4. Les prestacions per maternitat	23
4.1. La prestació per maternitat contributiva	23
4.1.1. Les situacions protegides i els beneficiaris	23
4.1.2. Els requisits per a tenir dret a la prestació	25
4.1.3. La quantia i durada de la prestació	27
4.1.4. El reconeixement, gestió i pagament de la prestació	31
4.1.5. Els supòsits de coincidència temporal entre maternitat, IT i extinció de la relació laboral	33
4.2. El subsidi per maternitat no contributiu	34
4.2.1. Situació protegida, beneficiàries i durada	34
4.2.2. Quantia del subsidi	35
4.2.3. Reconeixement, gestió i pagament del subsidi	36
4.3. Regles comunes a totes dues prestacions	36
5. La prestació per paternitat	38
5.1. Situació protegida i beneficiaris	38
5.2. Requisits, durada i quantia de la prestació	39
5.3. El reconeixement, gestió i pagament de la prestació	43

6. La prestació per cura de menors afectats de càncer o una altra malaltia greu.....	45
6.1. La situació protegida i els beneficiaris	45
6.2. Requisits per a accedir a la prestació	47
6.3. La quantia i durada de la prestació	48
6.4. El procediment per a reconèixer la prestació, la gestió i el pagament de la prestació	50
7. Les prestacions familiars.....	52
7.1. La modalitat contributiva	52
7.2. La modalitat no contributiva	55
7.2.1. L'assignació econòmica per fill o menor acollit a càrrec	55
7.2.2. La prestació per naixement o adopció d'un fill, en cas de famílies nombroses i monoparentals i en els supòsits de mares discapacitades	60
7.2.3. La prestació per part o adopció múltiples	61
Resum.....	64
Activitats.....	65
Exercicis d'autoavaluació.....	66
Solucionari.....	69
Bibliografia.....	71

Introducció

L'objectiu d'aquest mòdul és analitzar el contingut de dos tipus de prestacions: un de caràcter bàsic i d'abast subjectiu gairebé generalitzat i un altre de vinculat, d'una manera o una d'altra, amb la cura de les responsabilitats familiars i, sobretot, amb la cura dels fills o menors acollits a càrrec.

Dins del primer tipus de prestacions hi ha l'assistència sanitària, prestació bàsica del sistema de Seguretat Social, de caràcter tècnic i no econòmic i gestionada avui dia per les comunitats autònomes (CA). Així mateix, es tracta d'una prestació finançada només sobre la base dels impostos recaptats per l'Estat i les mateixes CA.

Dins del segon tipus s'hi inclouen diverses prestacions, de contingut econòmic, que tenen l'objectiu de cobrir les situacions en què es produeix una pèrdua o reducció dels ingressos derivats del treball com a conseqüència de la necessitat d'atendre determinades responsabilitats familiars, com és ara una situació de risc laboral durant l'embaràs o la lactància, la maternitat, la paternitat, la cura d'un fill malalt de càncer, la cura d'un altre familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que no es pot valer per si mateix o un part o adopció múltiples. Aquí s'hi inclouen diverses prestacions, amb beneficiaris, requisits, règim jurídic i quanties molt diverses. Així, hi trobem:

- La prestació per risc durant l'embaràs.
- La prestació per risc durant la lactància natural.
- Les prestacions per maternitat.
- La prestació per paternitat.
- La prestació per cura d'un fill malalt de càncer o una altra malaltia greu.
- Les prestacions familiars, en la modalitat contributiva i no contributiva.

Objectius

Amb l'estudi d'aquest mòdul els estudiants heu d'assolir els objectius següents:

1. Analitzar, d'una manera rigorosa i completa, el règim jurídic aplicable avui dia a un conjunt de prestacions del sistema de Seguretat Social, la majoria de les quals estan vinculades amb la cura dels fills o d'altres familiars.

2. Assimilar les prestacions següents:

- L'assistència sanitària, delimitant, entre altres qüestions, els beneficiaris, els requisits exigits i el contingut d'aquesta prestació.
- Les prestacions per risc durant l'embaràs i la lactància natural: prestacions vinculades a l'existència d'un risc laboral que impedeix a la treballadora continuar exercint temporalment les tasques habituals.
- Les prestacions per maternitat, que tenen l'objectiu de cobrir la falta d'ingressos derivats del treball que es produeix durant el descans per maternitat en els casos de naixement d'un fill o l'adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment de menors. En aquest àmbit analitzarem les dues prestacions per maternitat que hi ha avui dia: la prestació per maternitat contributiva i el subsidi per maternitat no contributiu.
- La prestació per paternitat, incorporada en el nostre sistema de Seguretat Social el 2007 per la LOI, que, actualment, ofereix una protecció de cinc setmanes de durada.
- La prestació per cura d'un fill malalt de càncer o una altra malaltia greu, creada el 2011 i que té la finalitat de cobrir una situació de reducció de la jornada de treball, amb la consegüent pèrdua parcial d'ingressos.
- Les prestacions familiars, en les quals s'inclouen diversos tipus, de no gaire quantia econòmica i que, en la majoria dels supòsits, estan subjectes al requisit de no superar un determinat límit d'ingressos anuals, cosa que en limita molt l'aplicació pràctica. Avui dia aquí s'hi situa la prestació familiar per fill o menor a càrrec, la prestació per naixement o adopció d'un fill, en cas de famílies nombroses, monoparentals i en els supòsits de mares discapacitades, i la prestació per part o adopció múltiples.

Cal tenir present, finalment, que en aquest mòdul analitzarem totes les prestacions esmentades, excepte l'assistència sanitària i les prestacions familiars, des de la perspectiva del treballador per compte d'altri, i, en conseqüència, des

de la perspectiva concreta del règim general de la Seguretat Social, encara que, en alguns casos, farem alguna referència als treballadors autònoms. Això es deu al fet que l'estudi dels règims especials de la Seguretat Social i l'abast de l'acció protectora d'aquests règims no corresponen a aquest mòdul.

1. L'assistència sanitària

1.1. Beneficiaris i situacions protegides

Després del Reial decret llei 16/2012, de 20 d'abril, de mesures urgents per a garantir la sostenibilitat del Sistema Nacional de Salut i millorar la qualitat i seguretat de les seves prestacions, els beneficiaris de l'assistència sanitària són les persones que tenen la condició d'"assegurat". Es consideren com a tals:

1. Els treballadors per compte d'altri o per compte propi que estiguin afiliats a la Seguretat Social i en situació d'alta o assimilada a la d'alta.
2. Els pensionistes del sistema de Seguretat Social.
3. Els perceptors de qualsevol altra prestació periòdica de la Seguretat Social, incloent-hi les prestacions per desocupació, contributiva i assistencial.
4. Les persones que han esgotat la prestació o el subsidi per desocupació i estan en situació de desocupació, i que no acreditin la condició d'assegurat per qualsevol altra via.
5. Els menors d'edat subjectes a tutela administrativa.

Al costat d'això, cal tenir present que si, malgrat que no es trobi en els supòsits anteriors, es tracta d'una persona de **nacionalitat espanyola** o d'algun estat **membre de la UE**, de l'**Espai Econòmic Europeu** o de **Suïssa** que resideix a Espanya o d'un **estranger amb residència legal** al territori espanyol es pot considerar assegurada sempre que no tingui ingressos superiors, en el còmput anual, a 100.000 euros ni cobertura obligatòria de la prestació d'assistència sanitària per una altra via.

Aquesta regulació anterior implica, d'altra banda, que els **estrangers extracomunitaris en situació irregular** al país només rebran assistència sanitària en dos casos:

1. en el cas d'urgència per malaltia greu o accident, amb independència de la causa, fins a la situació d'alta mèdica; i
2. en els casos d'embaràs, part i postpart.

Còmput de límit d'ingressos

Per al còmput d'aquest límit d'ingressos es tenen en compte els ingressos íntegres obtinguts per rendiments del treball, del capital, d'activitats econòmiques i per guanys patrimonials. En tot cas, s'entén que no superen el límit d'ingressos les persones que no estan obligades a declarar segons la normativa reguladora de l'impost sobre la renda de les persones físiques.

Així mateix, els estrangers de menys de divuit anys rebran assistència sanitària en les mateixes condicions que els espanyols. Cal tenir en compte, però, que algunes CA han decidit prestar l'assistència sanitària als ciutadans extracomunitaris en situació irregular en tots els supòsits.

D'altra banda, des de la perspectiva subjectiva, al costat de la figura de l'assegurat, que ja hem vist, cal tenir en compte els **beneficiaris d'un assegurat**, que són persones que, sense ser assegurades, també tenen dret de rebre assistència sanitària, com un dret derivat del dret de l'assegurat mateix. En aquest àmbit, se situen les persones següents:

1. El cònjuge o la parella de fet de l'assegurat, que ha d'acreditar la inscripció en un registre oficial de parelles de fet.
2. L'excònjuge o persona separada legalment d'un assegurat amb dret a pensió compensatòria conforme al Codi civil (CC).
3. Els descendents i persones assimilades a càrrec de l'assegurat de menys de vint-i-sis anys o que tinguin una discapacitat en grau igual o superior al 65% i els acollits de fet. A aquest efecte, es consideren assimilats els descendents:
 - a) els menors subjectes a tutela o acolliment legal d'una persona assegurada, del seu cònjuge, encara que estigui separat judicialment, o de la seva parella de fet, i també del seu excònjuge a càrrec, quan, en aquest cas, la tutela o l'acolliment s'hagi produït abans del divorci o de la nul·litat matrimonial; i
 - b) els germans de l'assegurat.

Cal tenir present, però, que, per a poder tenir la condició de beneficiari d'un assegurat, s'han de complir, al costat de la relació personal o de parentiu esmentada, cinc requisits més:

1. Conviure amb l'assegurat, excepte en el cas dels separats i divorciats.
2. Estar a càrrec de l'assegurat (excepte en el supòsit del cònjuge i de la parella de fet).
3. No percebre rendes superiors al doble de l'IPREM.
4. No tenir dret, per títol diferent, de rebre l'assistència sanitària de la Seguretat Social en qualsevol dels règims, amb una extensió i contingut anàlegs als que estableix el règim general de la Seguretat Social.
5. Tenir la residència legal i efectiva en territori espanyol.

D'altra banda, cal destacar que les persones que no poden accedir a l'assistència sanitària perquè no tenen la condició d'assegurat o de beneficiari d'un assegurat poden obtenir aquesta assistència recorrent a la figura del **conveni especial**, amb el corresponent pagament d'una quota.

Finalment, respecte a les situacions protegides per l'assistència sanitària, s'hi inclouen les següents:

- la malaltia comuna o professional;
- l'accident, tant si és de treball com si no;
- la maternitat;
- el risc durant l'embaràs, i
- el risc durant la lactància natural.

1.2. Durada de la prestació

El dret a l'assistència sanitària produeix efectes a partir de l'endemà de la presentació de l'alta en el corresponent règim de la Seguretat Social, tant en el cas de l'assegurat mateix com dels seus beneficiaris.

Respecte a la **durada del dret a l'assistència sanitària**, es poden produir diverses situacions:

1. En el cas dels pensionistes, treballadors d'alta en la Seguretat Social i familiars dels uns i els altres, es manté el dret a l'assistència durant tot el procés patològic.

2. En el cas d'accident de treball o malaltia professional, es manté el dret durant tot el procés patològic, encara que es causi baixa en la Seguretat Social.

3. En el supòsit dels treballadors que hagin estat donats de baixa en la Seguretat Social i els seus beneficiaris, la durada del dret a l'assistència sanitària és diferent, segons que tinguin o no cotitzats noranta dies dins dels tres-cents seixanta-cinc dies anteriors. Així:

a) Si els ha cotitzat conservarà el dret de fer que comenci la prestació d'assistència sanitària durant els noranta dies següents a la baixa. La durada serà de cinquanta-dues o trenta-nou setmanes, segons que sigui treballador o beneficiari, si l'assistència sanitària comença abans de la baixa; o de trenta-nou o vint-i-sis setmanes, segons que sigui treballador o familiar, si l'assistència sanitària comença després de la baixa en la Seguretat Social.

b) Si no ha cotitzat noranta dies dins dels tres-cents seixanta-cinc dies anteriors, sempre que l'assistència sanitària hagi començat abans de la baixa en la Seguretat Social, la durada ha de ser de trenta-nou o vint-i-sis setmanes, segons que es tracti del treballador o d'un familiar seu.

4. En el cas d'emigrants i els seus familiars, durant els períodes que hem esmentat, que es poden prorrogar excepcionalment.
5. Els treballadors en situació d'alta especial o tancament patronal, mentre duri aquesta situació.
6. Les persones en situació d'excedència per cura de fills o menors acollits, mentre es mantingui aquesta situació.

D'altra banda, respecte a les **causes d'extinció** de la prestació d'assistència sanitària, cal destacar que es diferencien depenent de si es tracta de l'assegurat mateix o d'un beneficiari d'un assegurat. En el primer supòsit les causes d'extinció són les següents:

- Quan es deixen de complir els requisits exigits per a ser assegurat (els efectes es produeixen el primer dia del segon mes següent a aquell en què es produeixi el motiu, tret que la causa d'extinció sigui superar el límit d'ingressos de 100.000 euros, cas en què l'extinció es produeix l'1 de gener de l'any següent).
- Per defunció.

En el cas del beneficiari d'un assegurat, les causes d'extinció de la prestació són:

- Quan es perden els requisits exigits per a ser beneficiari, que hem vist abans.
- Per passar a ser un assegurat.
- Per defunció.

1.3. El contingut de la prestació d'assistència sanitària

Ara mateix, el contingut de l'assistència sanitària està conformat per tres elements o nivells:

1. la cartera comuna bàsica de serveis assistencials del Sistema Nacional de Salut,
2. la cartera comuna suplementària del Sistema Nacional de Salut, i
3. la cartera comuna de serveis accessoris del Sistema Nacional de Salut.

En primer lloc, la **cartera comuna bàsica** comprèn totes les activitats assistencials de prevenció, diagnòstic, tractament i rehabilitació que es fan en els serveis sanitaris o sociosanitaris, i també el transport sanitari urgent, coberts de manera completa pel finançament públic, a càrrec dels impostos.

En segon lloc, la **cartera comuna suplementària** inclou totes les prestacions en què la provisió es fa mitjançant dispensació ambulatoria i que estan subjectes a una aportació de l'usuari: és el cas de la prestació farmacèutica, la prestació ortoprotètica, els productes dietètics i el transport sanitari no urgent.

I, en tercer lloc, la **cartera comuna de serveis accessoris** inclou totes les activitats, serveis o tècniques, sense caràcter de prestació, que no es consideren essencials o que són coadjuvants o de suport per a millorar una patologia de caràcter crònic, i estan subjectes a una aportació o reemborsament de l'usuari.

Cal tenir present, però, que les CA han aprovat les seves respectives carteres de serveis, que inclouen, almenys, la cartera comuna de serveis del Sistema Nacional de Salut, en les modalitats bàsica de serveis assistencials, suplementària i de serveis accessoris. Així mateix, les CA poden incloure tractaments o procediments no previstos en la cartera comuna de serveis, i finançar-los amb els seus propis pressupostos.

Lògicament, el contingut de l'assistència sanitària inclou els àmbits de salut pública, atenció primària, atenció especialitzada, atenció d'urgència, prestacions farmacèutiques, prestació ortoprotètica, productes dietètics, transport sanitari, atenció dels accidents de treball i malalties professionals i els serveis d'informació i documentació sanitària.

1.4. La gestió de la prestació

Finalment, cal destacar que el reconeixement de la prestació d'assistència sanitària com a assegurat o beneficiari requereix sempre una sol·licitud prèvia i correspon dur-lo a terme a l'INSS i a l'ISM (en el cas del règim especial de treballadors del mar), encara que per a fer efectiva aquesta prestació es requereix tenir la corresponent targeta sanitària individual, que expedixen les CA. Les encarregades de prestar els serveis sanitaris corresponents són les CA, ja que es tracta d'una competència autonòmica, dins del marc comú estatal.

2. La prestació per risc durant l'embaràs

2.1. Origen, regulació i situació protegida

L'origen d'aquesta prestació és en la Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per a promoure la millora de la seguretat i salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o que estigui en període de lactància. Va ser incorporada en el nostre ordenament jurídic mitjançant la Llei 39/1999, de 5 de novembre, per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.

Avui dia, la regulació d'aquesta prestació és en els articles 26.1 a 26.3 de la LPRL, 45.1.e i 48.8 de l'ET i 186 i 187 de la LGSS. Com a desplegament d'aquests últims preceptes cal esmentar el capítol IV del Reial decret 295/2009, de 6 de març, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.

Cal tenir ben present que som davant un **risc laboral** –per això l'esment de l'article 26.1 a 26.3 de la LPRL– que si s'actualitza comportarà la suspensió de la relació laboral corresponent i la percepció d'una prestació a càrrec del sistema de Seguretat Social.

Partint d'això, el supòsit de fet d'aquesta prestació, una mica complex, es fonamenta en el que disposa l'article 26.1 a 26.3 de la LPRL, que ja hem esmentat, en el qual es preveu que:

1. L'avaluació dels riscos laborals que fixa l'article 16 de la LPRL ha de comprendre la determinació de la naturalesa, el grau i la durada de l'exposició de les treballadores en situació d'embaràs o part recent a agents, procediments o condicions de treball que les puguin influir negativament en la salut o en la del fill, en qualsevol activitat susceptible de presentar un risc específic. Si els resultats de l'avaluació revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància, l'empresa ha d'adoptar les mesures que facin falta per a evitar l'exposició a aquest risc, mitjançant una adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora. Aquestes mesures han d'incloure, quan calgui, no treballar de nit o no fer treball per torns.

2. Quan no es pot dur a terme l'adaptació de les condicions o del temps de treball o, malgrat aquesta adaptació, les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del seu fill, i ho certifiquin així els serveis mèdics de l'INSS o de la MCSS, segons l'entitat amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del servei de salut que assisteixi la treballadora, aquesta treballadora ha d'ocupar un lloc de treball o exercir una funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresa ha de determinar, amb una consulta prèvia als representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos a aquest efecte. El canvi de lloc o funció s'ha de dur a terme segons les regles i criteris que s'apliquen en els supòsits de mobilitat funcional (art. 39 ET) i té efectes fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti que es reincorpori al lloc anterior. En cas que, fins i tot aplicant les regles anteriors, no hi hagi un lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup professional, si bé conserva el dret al conjunt de retribucions del lloc d'origen.

3. Si el canvi de lloc de treball tècnicament o objectivament no es pot dur a terme, o no es pot exigir raonablement per motius justificats, es pot declarar el pas de la treballadora a la situació de suspensió de la relació laboral per risc durant l'embaràs, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat (art. 45.1.e i 48.8 ET); durant aquest període pot percebre la corresponent prestació a càrrec del sistema de Seguretat Social, regulada en els articles 186 i 187 de la LGSS.

Situació de risc durant l'embaràs enfront d'"embaràs de risc"

No hem de confondre una situació de risc durant l'embaràs amb un "embaràs de risc o difícil", ja que en el primer cas, com hem vist, són les condicions laborals concretes les que comporten un risc per a l'embaràs, cosa que no passa quan es tracta d'un embaràs de risc o difícil (art. 31.2 RD 295/2009). Aquesta última situació queda coberta, si escau, per la via de la IT per malaltia comuna. En aquest sentit, la STSJ de Catalunya de 8 de març del 2011 (AS 1515) afirma que "per si això encara fos poc, la raó de ser de la prestació de risc durant l'embaràs no és la mateixa que la de la prestació d'IT per risc de l'embaràs mateix, ja que, en el primer cas, es pot donar l'afectació patològica i de la salut del fetus o de la mare a causa dels riscos que genera l'activitat laboral per a l'un o l'altra, encara que es podria desenvolupar aquella afectació, de manera que podria canviar de lloc de treball en l'empresa, mentre que, en el segon cas, la dona està impedida per a dur a terme la feina i necessita assistència mèdica [...]".

Aquesta regulació legal implica que, tal com han confirmat els tribunals, la suspensió de la relació laboral i el consegüent cobrament de la prestació de la Seguretat Social per risc durant l'embaràs no és la primera opció a l'abast de la treballadora o l'empresa sinó l'última via, quan s'han esgotat les possibilitats de canvi de les condicions de treball i de lloc de treball.

2.2. Requisits, beneficiàries, quantia i durada de la prestació per risc durant l'embaràs

Com hem vist, com que la relació laboral està suspesa, la treballadora, durant la situació de risc durant l'embaràs, si bé no percebrà la retribució corresponent a càrrec de l'empresa, sí que pot rebre una prestació a càrrec del sistema de Seguretat Social, prestació que, com que prové d'un risc laboral, el mateix article 186 de la LGSS qualifica de derivada de contingències professionals (ja que les condicions de treball comporten un risc per a la salut o seguretat de la treballadora embarassada o del seu fill).

Per a accedir a la prestació esmentada només s'exigeix estar afiliada i donada d'alta en el sistema de Seguretat Social. Les beneficiàries són totes les treballadores, tant si estan enquadrades en el règim general com en qualsevol dels règims especials de la Seguretat Social (art. 41 RD 295/2009). En el cas de les treballadores per compte d'altri, si l'empresa ha incomplert l'obligació que té de donar-les d'alta en la Seguretat Social, s'entén que estan en situació d'alta de ple dret i, per tant, també tenen dret de percebre la prestació, sense perjudici que el cost l'hagi d'assumir l'empresa, com a conseqüència del que preveu l'article 167.2 de la LGSS.

Aquesta prestació consisteix en un subsidi temporal equivalent al 100% de la base reguladora (que és equivalent a la que hi ha establerta per a la prestació d'IT derivada de contingències professionals, això és, la base de cotització per contingències professionals del mes anterior, sense computar les hores extraordinàries, dividida pel nombre de dies a què correspongui aquesta cotització, més la cotització per hores extraordinàries de l'any natural anterior, dividida entre 365 dies). No obstant això, quan es tracta d'una treballadora autònoma no dependent econòmicament que no té coberts els riscos professionals –tenen caràcter voluntari, per a aquest col·lectiu–, es té en compte la base reguladora de la IT derivada de contingències comunes.

Hi ha, però, regles especials de càlcul de la base reguladora en els casos de pluriocupació, pluriactivitat, treball a temps parcial, contractes per a la formació i l'aprenentatge, i artistes i professionals taurins:

1. Situació de pluriocupació:

a) quan la suspensió de la relació laboral es declara en totes les activitats que duu a terme simultàniament la treballadora, per a determinar la base reguladora s'han de computar totes les bases de cotització en les diferents empreses, i és aplicable el límit màxim establert a l'efecte de cotització; i

b) si la suspensió es declara en una o en algunes de les activitats que ha fet, però no en totes, en el càlcul de la base reguladora només es prenen les bases de cotització corresponents a les empreses en què es produeix la suspensió de la relació laboral, i s'aplica, a aquest efecte, el límit que correspongui a la fracció o fraccions del límit màxim que tenen assignat aquestes empreses (art. 34.2 RD 295/2009).

Situació protegida

En efecte, tal com estableix l'esmentat article 186 de la LGSS, es considera "situació protegida" el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits en què, havent de canviar la dona treballadora de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes que preveu l'article 26.3 de la LPRL, aquest canvi de lloc tècnicament o objectivament no es pot fer, o no es pot exigir raonablement per motius justificats. Vegeu també l'article 31.1 del Reial decret 295/2009.

Les treballadores a temps parcial

Les treballadores a temps parcial tenen dret a aquesta prestació, però amb les particularitats que preveu l'article 5 del Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la Seguretat Social dels treballadors contractats a temps parcial. La regulació aplicable en el cas de les treballadores autònomes la recullen els articles 40 a 47 del Reial decret 295/2009.

Lectura recomanada

En relació amb els conceptes de treballador autònom dependent econòmicament i treballador autònom no dependent econòmicament, vegeu els articles 1.1 i 11 de la Llei 20/2007, d'11 de juliol, de l'estatut del treball autònom.

2. Situació de pluriactivitat:

a) quan la situació de risc durant l'embaràs afecta totes les activitats exercides, la treballadora té dret a la prestació en cadascun dels règims de la Seguretat Social si reuneix els requisits exigits de manera independent en cadascun d'aquests règims; i

b) quan la situació de risc durant l'embaràs afecta una o alguna de les activitats que ha dut a terme la treballadora, però no totes, només té dret a la prestació en el règim de la Seguretat Social en què estiguin incloses les activitats en què hi hagi aquest risc. La percepció de la prestació és compatible amb el manteniment de les activitats que la treballadora ja exercia abans o podia començar a exercir i no impliquen risc durant l'embaràs (art. 48 RD 295/2009).

3. Treballadores a temps parcial: la base reguladora diària de la prestació és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades en l'empresa durant els tres mesos immediatament anteriors a la data de començament de la suspensió laboral entre el nombre de dies naturals compresos en aquest període. Si l'antiguitat és inferior, la base reguladora és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades entre el nombre de dies naturals a què corresponguin aquestes bases (art. 34.4 RD 295/2009).

4. Contractes per a la formació i l'aprenentatge: la base reguladora és equivalent al 75% de la base mínima de cotització vigent (art. 34.5 RD 295/2009).

5. Col·lectiu d'artistes i professionals taurins: la base reguladora és la mitjana diària que resulta de dividir per 365 la suma de les bases de cotització dels 12 mesos anteriors al fet causant, o la mitjana diària del període de cotització que s'acrediti, si aquest període és inferior a un any (art. 34.6 RD 295/2009).

Respecte a la durada d'aquesta prestació, cal tenir present que neix el dia en què comença la suspensió de la relació laboral i s'acaba el dia abans d'aquell en què comença la suspensió de la relació laboral per maternitat o el de reincorporació al lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb la situació de la treballadora (art. 187.2 LGSS i 35.1 i 35.2 RD 295/2009). La durada és, doncs, variable, depenent de les circumstàncies presents en cada cas. En el cas de les treballadores fixes discontinües es fixa una regla especial: el dret a la prestació se suspèn durant els períodes entre temporades, ja que no hi ha cap activitat que impliqui cap risc, i es reactiva quan es produeix una nova crida per a reprendre l'activitat laboral. Per la seva banda, les treballadores a temps parcial perceben la prestació durant tots els dies naturals en què es mantingui la suspensió de la relació laboral.

D'altra banda, com a causes d'extinció d'aquesta prestació es recullen les següents:

1. La suspensió de la relació laboral per maternitat.

2. La reincorporació de la treballadora al lloc de treball –o activitat professional si es tracta d'una treballadora autònoma– anterior, o a un altre de compatible amb el seu estat.

Prestacions per risc durant l'embaràs

Durant l'exercici 2017 es van reconèixer 19.811 prestacions per risc durant l'embaràs dins del règim general de la Seguretat Social (font: www.seg-social.es).

3. L'acabament del contracte de treball en virtut de les causes establertes legalment –o el cessament en l'exercici de l'activitat professional si es tracta d'una treballadora autònoma.

4. La interrupció de l'embaràs.

5. La defunció de la beneficiària.

Finalment, reconegut el dret a la prestació per risc durant l'embaràs, es preveuen dues situacions que poden comportar la suspensió o anul·lació d'aquest dret (art. 36.2 RD 295/2009):

1. L'actuació fraudulenta per a obtenir-lo o conservar-lo.

2. La realització de la treballadora de qualsevol treball o activitat incompatible amb el seu estat. Si està en règim de pluriactivitat i només hi ha risc per a la salut en una de les activitats, la prestació és compatible amb el manteniment de les activitats que no impliquin cap risc (art. 48 RD 295/2009).

2.3. La gestió i pagament de la prestació

El reconeixement, la gestió i el pagament d'aquesta prestació per risc durant l'embaràs corresponen a l'entitat gestora o a la MCSS segons l'entitat amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals en el moment de la suspensió de la relació laboral, amb independència que durant aquesta relació es produeixi un canvi d'entitat. La treballadora i l'empresa estan obligades a comunicar a les entitats esmentades qualsevol circumstància que impliqui la suspensió o extinció del dret a la prestació.

La sol·licitud de la prestació l'ha de formular la treballadora mateixa. Per a una prestació de caràcter temporal com aquesta, se segueix un procediment massa complex:

1. Com dèiem abans, el procediment comença a instància de la treballadora, mitjançant un informe que ha de sol·licitar al facultatiu del servei públic de salut, on s'ha d'acreditar la situació d'embaràs i la data probable del part.

2. La treballadora, amb aquest informe, acompanyat d'un certificat de la seva empresa sobre l'activitat que hi fa i les condicions del lloc de treball, ha de sol·licitar l'emissió de la certificació mèdica sobre l'existència de risc durant l'embaràs davant l'entitat gestora o la MCSS.

Això últim implica que es requereixen, per a accedir a aquesta prestació, dos informes positius. El problema es pot plantejar quan hi ha discrepància entre l'informe del facultatiu que assisteix la treballadora i el de l'entitat gestora o MCSS. Per a resoldre aquesta qüestió cal pensar en la intervenció de la inspecció mèdica.

3. Una vegada certificat el risc, si no s'ha pogut fer el canvi de lloc de treball, l'empresa ha de declarar la treballadora afectada en situació de suspensió de la relació laboral per risc durant l'embaràs.

4. Per al reconeixement de la prestació, la treballadora ha de presentar la corresponent sol·licitud a l'entitat gestora o a la MCSS.

Aquesta sol·licitud ha d'anar acompanyada preceptivament d'una sèrie de documents (art. 39 RD 295/2009), que tornen a ser massa complexos per a tractar-se d'una prestació temporal, encara que aquest grau d'exigència es deu a motius de control i a la voluntat d'evitar frau:

- Certificació mèdica sobre l'existència de risc durant l'embaràs, en els casos en què no estigui a les mans de l'entitat gestora o de la MCSS.
- Declaració de l'empresa sobre la inexistència de llocs de treball compatibles amb l'estat de la treballadora o, quan sí que n'hi hagi, sobre la impossibilitat, tècnica o objectiva, de fer el trasllat corresponent, o que no es pugui exigir raonablement per motius justificats. També s'ha de reflectir la data en què la treballadora ha suspès la relació laboral. La declaració ha d'anar acompanyada d'un informe sobre aquestes qüestions emès pel servei de prevenció propi de l'empresa, sempre que disposi de l'especialitat preventiva de vigilància de la salut, o pel servei de prevenció aliè.
- Certificació de l'empresa en què consti la quantia de la base de cotització de la treballadora per contingències professionals, corresponent al mes anterior al del començament de la suspensió de la relació laboral, i, si escau, les quantitats de percepció no periòdica abonades a la treballadora durant l'any abans de la data de la suspensió de la relació laboral. També hi ha de constar la cotització per haver fet hores extraordinàries l'any abans.

El pagament de la prestació es fa per períodes mensuals vençuts.

D'altra banda, en aquest àmbit, cal tenir present que hi ha un règim jurídic particular quan coincideixen en el temps les situacions d'IT i de risc durant l'embaràs (art. 37 RD 295/2009). Així:

1. Quan la treballadora està en situació d'IT i, durant aquesta situació, sol·licita la prestació per risc durant l'embaràs, no la hi serà reconeguda fins que s'extingeixi la IT per les causes previstes legalment.

2. Quan la treballadora està en situació de risc durant l'embaràs i, durant aquesta situació, sol·licita la prestació per IT, no hi serà procedent fins que s'acabi la situació de risc durant l'embaràs, si reuneix en aquell moment els requisits necessaris per a accedir a la IT.

3. Quan la treballadora està en situació de risc durant l'embaràs i se li extingeix el contracte, per alguna de les causes que preveu l'article 267.1 de la LGSS, la prestació per risc durant l'embaràs s'extingeix, i llavors passa a la situació legal de desocupació i a percebre, si reuneix els requisits necessaris, la prestació corresponent per desocupació.

Finalment, en relació amb aquesta prestació cal assenyalar que si l'empresa contracta una altra persona, per la via del contracte d'interinitat (art. 15.1.c ET), per substituir la treballadora en situació de risc durant l'embaràs, aquest contracte, mentre sigui vigent, té una bonificació del 100% de les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social (RDL 11/1998, de 4 de setembre).

3. La prestació per risc durant la lactància natural

3.1. Regulació i situació protegida

Aquesta prestació, incorporada al nostre sistema de Seguretat Social per la LOI el 2007, està molt relacionada amb l'anterior, de manera que comparteixen punts essencials. La regulació en aquest cas és en els articles 45.1.e i 48.8 de l'ET, 26.4 de la LPRL i 188 i 189 de la LGSS. Com a desenvolupament reglamentari cal esmentar el que estableix el capítol V del Reial decret 295/2009.

En la mateixa línia apuntada més amunt per al cas del risc durant l'embaràs, quan l'empresa no pot adaptar les condicions o el temps de treball o canviar la treballadora de lloc de treball, l'article 26.4 de la LPRL preveu el pas a la situació de suspensió de la relació laboral durant el període de lactància natural. Es torna a exigir, doncs, que les condicions de treball puguin influir negativament en la salut de la dona o del fill lactant i ho certifiquin així els serveis mèdics de l'entitat gestora o de la MCSS, segons l'entitat amb la qual l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals, amb l'informe del metge del servei de salut que assisteixi facultativament la treballadora o el seu fill. Encara que és discutible, cal assenyalar que aquesta prestació sembla que està limitada als supòsits de lactància natural.

Cal tornar a insistir en el fet que la suspensió de la relació laboral és l'últim recurs, de manera que és obligatori que abans l'empresa intenti adaptar les condicions de treball per a la treballadora o li busqui un lloc de treball alternatiu.

A manera d'exemple, en la STSJ de Navarra de 28 de gener del 2011 (AS 1380) es reconeix el dret a la prestació per risc durant la lactància natural en un cas d'exposició a productes tòxics en la fabricació manual de polièster.

Article 188 de la LGSS

En efecte, segons l'article 188 de la LGSS, en aquest cas es considera com a situació protegida el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits en què, havent de canviar la treballadora de lloc de treball per un altre de compatible amb la seva situació, en els termes que preveu l'article 26.4 de la LPRL, aquest canvi de lloc tècnicament o objectivament no es pot fer, o no es pot exigir raonablement per motius justificats. En conseqüència, no es considera situació protegida la derivada de riscos o patologies que puguin influir negativament en la salut de la treballadora o en la del fill, quan no està relacionada amb agents, procediments o condicions de treball del lloc ocupat o l'activitat exercida (art. 49 RD 295/2009).

3.2. Requisits, beneficiàries, quantia i durada de la prestació

Com en el cas de la prestació per risc durant l'embaràs, per a poder tenir dret a aquesta prestació només s'exigeix estar afiliada i donada d'alta en el sistema de Seguretat Social, i se'n poden beneficiar tant les treballadores per compte d'altri com les treballadores autònomes.

D'altra banda, la quantia de la prestació és la mateixa que en el cas de risc durant l'embaràs, que ja hem vist més amunt: un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora corresponent (la qual, al seu torn, és equivalent a l'establerta

per a la prestació d'IT, derivada de contingències professionals, excepte en el cas de les treballadores autònomes no dependents econòmicament que no hagin cobert les contingències professionals).

Respecte a la durada d'aquesta prestació, dura fins al moment en què el fill fa nou mesos, tret que la treballadora s'hagi reincorporat abans al lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb la seva situació. I, lògicament, és incompatible amb la prestació per maternitat.

Finalment, les causes d'extinció d'aquesta prestació són les següents:

1. La interrupció de la lactància natural.
2. La defunció de la beneficiària o del fill lactant.
3. L'extinció del contracte de treball, ja que desapareix el risc laboral.
4. El dia que el fill fa nou mesos.
5. La reincorporació de la treballadora al lloc de treball o activitat professional anterior o a altres de compatibles amb el seu estat.

3.3. El reconeixement i gestió de la prestació

La gestió i el pagament corresponen a l'entitat gestora o a la MCSS segons l'entitat amb la qual l'empresa té concertada la cobertura dels riscos professionals amb independència que durant la situació per risc durant la lactància natural es produeixi un canvi de l'entitat. En aquestes entitats la treballadora ha de presentar la sol·licitud corresponent, i s'ha de seguir el mateix procediment que ja hem vist per al supòsit de risc durant l'embaràs.

Així mateix, la treballadora i l'empresa estan obligades a comunicar a l'entitat gestora o a la MCSS qualsevol circumstància que impliqui la suspensió o extinció del dret a la prestació.

D'altra banda, i a l'efecte d'evitar frau, la normativa estableix que l'entitat gestora o la MCSS poden establir instruments de control periòdic per a una eficàcia adequada en la gestió de la prestació.

Finalment, en relació amb aquesta prestació cal assenyalar que si l'empresa contracta una altra persona, per la via del contracte d'interinitat, per substituir la treballadora en situació de risc durant la lactància natural, aquest contracte, mentre és vigent, té una bonificació del 100% de les cotitzacions empresarials a la Seguretat Social (RDL 11/1998, de 4 de setembre).

Prestacions per risc durant la lactància natural

En l'exercici 2017 es van reconèixer només 384 prestacions per risc durant la lactància natural en el marc del règim general de la Seguretat Social (font: www.seg-social.es).

4. Les prestacions per maternitat

Ara mateix, la situació de “maternitat” pot quedar protegida amb dues prestacions: una de caràcter contributiu –ligada al compliment d’un determinat període de cotització–, anomenada **prestació de maternitat contributiva**, i una altra, més recent –instaurada per la LOI el 2007–, vinculada a la prestació d’un treball però no al compliment d’un període mínim de cotització, coneguda com a **subsidi per maternitat no contributiu**. Cal tenir present que el subsidi per maternitat no contributiu –amb una quantia inferior– només es percep si no es té dret a la prestació per maternitat contributiva.

Aquestes dues prestacions per maternitat estan vinculades al desenvolupament d’una activitat professional, i, en conseqüència, no es protegeix el supòsit d’una maternitat biològica o l’adopció, la guarda amb la finalitat d’adopció i l’acolliment de menors quan el beneficiari no treballa per compte d’altri o per compte propi.

La regulació d’aquestes dues prestacions és en els articles 45.1.d i 48.4 de l’ET i 177 a 182 de la LGSS. Com a desplegament d’aquests últims preceptes cal esmentar el capítol II del Reial decret 295/2009.

4.1. La prestació per maternitat contributiva

4.1.1. Les situacions protegides i els beneficiaris

Tal com es deriva del que estableixen els articles 45.1.d, 48.4 i 5 de l’ET, aquesta prestació es vincula amb el període de descans per maternitat biològica, adopció, guarda amb la finalitat d’adopció o acolliment de menors, durant el qual se suspèn la relació laboral i es deixa de percebre la corresponent remuneració a càrrec de l’empresa. Per tant, es consideren situacions protegides:

1. La **maternitat biològica** (incloent-hi els casos d’avortament sempre que hagin transcorregut més de cent vuitanta dies de gestació).

2. **L'adopció, la guarda amb la finalitat d'adopció i l'acolliment de menors**, de conformitat amb el CC o les lleis civils de les CA, sempre que la durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat que tinguin més de sis anys quan es tracti de menors amb discapacitat (amb un grau de discapacitat igual o superior al 33%, acreditat mitjançant certificació oficial) o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè vénen de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar acreditades degudament pels serveis socials competents.

Respecte als beneficiaris de la prestació, ho són els qui gaudeixen del descans per maternitat, sempre que, a més, compleixin els requisits que preveu l'article 178 de la LGSS. Això implica que, tal com passa amb el corresponent descans per maternitat, la prestació només la pot rebre un beneficiari o bé la poden compartir tots dos progenitors, adoptants o acollidors, en els termes que preveu l'article 48.4 a 6 de l'ET per als treballadors per compte d'altri. Per tant, quan del període de descans per maternitat en gaudeixin, simultàniament o successivament, els dos progenitors, adoptants o acollidors, tots dos tindran la condició de beneficiaris de la prestació per maternitat contributiva, sempre que reuneixin, de manera independent, els requisits exigits.

En aquest àmbit cal destacar, però, que es poden donar algunes situacions particulars:

1. En el cas de part, **si es mor la mare**, amb independència de si treballava o no, l'altre progenitor té dret a la prestació durant el període que correspongui (sense que es descompti la part de què la mare s'hauria pogut beneficiar abans del part), sempre que acrediti els requisits exigits legalment. En aquest supòsit, la prestació per maternitat contributiva és compatible amb la prestació per paternitat.

2. En el cas de part, si la mare treballadora **no reuneix el període de cotització exigít** i li és reconegut el subsidi de maternitat no contributiu, l'altre progenitor pot percebre, a opció de la mare exercitada al començament del descans per maternitat, la prestació per maternitat contributiva durant el període de descans que correspongui, sempre que compleixi els requisits exigits. Aquesta prestació és compatible amb la prestació per paternitat.

3. En el supòsit de part, quan la mare és **treballadora autònoma** i estigui incorporada, per raó de l'activitat professional, en la mutualitat de previsió social establerta pel col·legi professional corresponent:

- Si no té dret a prestacions perquè la protecció de maternitat no està compresa en la mutualitat, l'altre progenitor pot percebre la prestació per maternitat contributiva, sempre que compleixi els requisits corresponents, durant el període que hauria correspost a la mare. Aquesta prestació és compatible amb la prestació per paternitat.

La regulació de l'adopció

La regulació de l'adopció és en els articles 175 i següents del CC. L'acolliment es recull en els articles 173 i 173 *bis* del CC. Conforme a l'article 2 del Reial decret 295/2009, també es considera situació protegida la constitució de tutela sobre un menor per designació de persona física, quan el tutor sigui un familiar que, d'acord amb la legislació civil, no pot adoptar el menor, sempre que comporti la convivència entre el tutor i el tutelat. Així mateix, es consideren jurídicament equiparables a l'adopció i a l'acolliment preadoptiu, permanent o simple, les institucions jurídiques declarades per resolucions judicials o administratives estrangeres, la finalitat i els efectes jurídics de les quals siguin els previstos per a l'adopció i l'acolliment preadoptiu, permanent o simple, la durada del qual no sigui inferior a un any, amb independència de la denominació que tinguin.

Prestacions per maternitat

Cal tenir present que els treballadors autònoms també tenen dret a la prestació per maternitat contributiva, amb algunes especialitats.

Entre gener i desembre del 2017 es van reconèixer 268.328 prestacions per maternitat, 263.398 de les quals van ser percebudes exclusivament per la mare i només 4.930 es van compartir amb el pare (un 1,83%). No costa gaire constatar que, malgrat que es fomenta legalment el gaudi compartit, aquesta prestació la perceben majoritàriament les mares (font: www.seg-social.es).

- Si per causes alienes a la seva voluntat no reuneix els requisits exigits per a la concessió de la prestació a càrrec de la mutualitat, malgrat haver optat per incloure la protecció per maternitat, l'altre progenitor pot percebre la prestació per maternitat contributiva en els mateixos termes del supòsit anterior.
- Si la mare té dret a la prestació per maternitat en la mutualitat o quan no hagi cobert aquesta contingència, podent-ho fer, l'altre progenitor no té dret a la prestació per maternitat contributiva.

4. Si la mare treballadora autònoma **no té dret a prestacions** perquè no està inclosa en el règim especial de treballadors autònoms ni en una mutualitat, l'altre progenitor pot percebre la prestació per maternitat contributiva si compleix els requisits, durant el període que hauria correspost a la mare. Aquesta prestació és compatible amb la prestació per paternitat.

4.1.2. Els requisits per a tenir dret a la prestació

Per a tenir dret a aquesta prestació es requereix que es compleixin els requisits següents:

1. Haver suspès la relació laboral per maternitat, adopció o acolliment de menors, en els termes que preveu l'article 48.4 i 5 de l'ET.
2. Estar afiliat i donat d'alta o en situació assimilada a l'alta (com, per exemple, la situació legal de desocupació total en la qual es percebi la prestació per desocupació contributiva, el trasllat temporal per l'empresa a l'estranger, el mes següent al cessament en un càrrec públic o sindical o el període corresponent a les vacances anuals retribuïdes de les quals no s'hagi gaudit abans d'acabar el contracte de treball).
3. Complir un determinat període de cotització, que depèn, després de la LOI, de l'edat del beneficiari:
 - Si el beneficiari té menys de vint-i-un anys en la data del part o en la data de la decisió administrativa d'acolliment o de guarda amb la finalitat d'adopció o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, no s'exigirà període de cotització.
 - Si el beneficiari té vint-i-un anys i és menor de vint-i-sis en la data del part o en la data de la decisió administrativa d'acolliment o de guarda amb la finalitat d'adopció o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, el període mínim de cotització que s'exigirà és de noranta dies cotitzats dins dels set anys immediatament anteriors al moment de començar el descans. Es considera que s'ha complert aquest requisit si, alter-

nativament, el beneficiari acredita cent vuitanta dies cotitzats al llarg de la vida laboral.

- Si el beneficiari té vint-i-sis anys o més en la data del part o en la data de la decisió administrativa d'acolliment o guarda amb la finalitat d'adopció o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, el període mínim de cotització exigida serà de cent vuitanta dies dins dels set anys immediatament anteriors al moment de començar el descans. Es considera que s'ha complert aquest requisit si, alternativament, el beneficiari acredita tres-cents seixanta dies cotitzats al llarg de la vida laboral.

En el supòsit de **part**, i amb aplicació exclusiva a la mare biològica, l'edat assenyalada abans és la que tingui la interessada en el moment de començar el descans, i es pren com a referent el moment del part a l'efecte de verificar l'acreditació del període mínim de cotització que, si escau, correspongui. Si la beneficiària ha començat el període de descans per maternitat abans del part i, havent-se reconegut el dret a la prestació per maternitat contributiva prenent com a referent la data probable del part, una vegada produït aquest part, no ha acreditat el període mínim de cotització exigida, s'extingirà la prestació i les quantitats percebudes no es consideraran indegudes. Li és reconegut el subsidi per maternitat no contributiu, a comptar des del part.

En cas d'**adopció, acolliment o guarda amb la finalitat d'adopció**, l'edat de referència és la que tenen els interessats en el moment de començar el descans, i es pren com a referent el moment de la resolució a l'efecte de verificar l'acreditació del període mínim de cotització que, si escau, correspongui. No obstant això, en cas d'adopció internacional amb desplaçament al país d'origen del menor adoptat, el descans es pot començar, conforme a l'article 48.5 de l'ET, fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció, i també es pren com a referent el moment de la resolució per a comprovar si es compleix el període mínim de cotització exigida. Ara bé:

- Si una vegada dictada la resolució judicial o administrativa no s'acredita el període de cotització exigida, s'extingirà la prestació per maternitat contributiva i les quantitats percebudes fins llavors no es consideraran indegudes.
- Si transcorregut el període de quatre setmanes encara no s'ha produït la resolució judicial o administrativa, l'entitat gestora podrà suspendre cautelarment el cobrament de la prestació fins al moment en què tingui lloc la resolució esmentada.
- Si no es completa l'adopció o acolliment internacional, no s'ha de retornar la prestació percebuda fins al moment de la denegació o, si escau, fins al moment en què se n'hagués suspès l'abonament, conforme al que hem vist en el supòsit anterior.

Finalment, en aquest àmbit cal destacar que hi ha regles especials en els supòsits de treball a temps parcial, i pluriocupació i pluriactivitat.

1. En el cas del **treball a temps parcial** cal tenir present l'article 245 i següents de la LGSS.

2. En el supòsit de **pluriocupació o pluriactivitat** el beneficiari gaudeix de les prestacions per maternitat contributives en cadascuna de les ocupacions de manera independent i ininterrompuda, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas. Quan, en supòsits de pluriactivitat, els treballadors acreditin les condicions per a accedir a la prestació només en un dels règims de la Seguretat Social, s'ha de reconèixer un únic subsidi i només computen les cotitzacions pagades en aquest règim. Si en cap dels règims no es compleixen els requisits, es totalitzaran les cotitzacions que s'hagin fet en tots els règims sempre que no se superposin i es causarà la prestació en el règim en què s'acreditin més dies de cotització. Si finalment, fins i tot totalitzant, no s'hi té dret, s'ha de reconèixer, en cas de part, el subsidi de maternitat no contributiu.

4.1.3. La quantia i durada de la prestació

La prestació per maternitat contributiva consisteix en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora corresponent.

Aquesta base reguladora és la mateixa que l'establerta per a la prestació per IT derivada de contingències comunes, que, al seu torn, és equivalent a la base de cotització per contingències comunes del mes anterior dividida pel nombre de dies corresponents (en cas que el treballador percebi la remuneració per mesos es divideix sempre entre 30). Quan el descans per maternitat és compartit, de manera simultània o successiva, entre tots dos progenitors, adoptants o acol·lidors, cadascun percebrà, si compleix els requisits exigits legalment, la prestació corresponent –pel temps concret de suspensió de la seva relació laboral–, que es calcula sobre la seva pròpia base reguladora.

Cal tenir en compte que el càlcul de la base reguladora presenta especialitats en el cas de determinats col·lectius o situacions: els treballadors a temps parcial, els contractats per a la formació i l'aprenentatge, els artistes o professionals taurins, els supòsits en què es gaudeix a temps parcial del descans de maternitat, els casos de pluriocupació i pluriactivitat i quan s'ha interromput el cobrament de la prestació en el supòsit de part prematur o hospitalització del fill (art. 7.2, 7.4, 7.5, 7.7 i 7.8 RD 295/2009).

1. Quan es tracta dels treballadors a temps parcial, la base reguladora diària és la que resulta de dividir la suma de les bases de cotització acreditades en l'empresa durant els dotze mesos anteriors a la data del fet causant de la prestació entre 365, i si és més petita que l'antiguitat del treballador en l'empresa, la base reguladora sorgeix de dividir la suma de les bases de cotització acreditades entre el nombre de dies naturals a què corresponguin aquestes bases.

2. Si es gaudeix a temps parcial del descans per maternitat, la base reguladora es reduirà en proporció inversa a la reducció que haurà experimentat la jornada de treball.

Reconeixement de la prestació

No obstant això, per qüestions de gestió administrativa, la prestació es pot reconèixer mitjançant una resolució provisional de l'entitat gestora amb l'última base de cotització que consti en les bases de dades del sistema de Seguretat Social. Si la base de cotització del mes immediatament anterior al començament del descans per maternitat és diferent de la que s'ha fet servir en la resolució provisional esmentada, es recalcarà la prestació i s'emetrà una resolució definitiva. Si la base de cotització no ha variat, la resolució provisional acabarà essent definitiva en el termini de tres mesos des que s'hagi emès.

3. En cas de pluriocupació o pluriactivitat, la base reguladora es calcula computant totes les bases de cotització corresponents a cadascuna de les empreses o activitats amb aplicació del límit màxim vigent a l'efecte de cotització.

4. Si es tracta d'un contractat per a la formació i l'aprenentatge, la base reguladora és el 75% de la base mínima de cotització vigent.

5. Quan s'ha interromput el cobrament de la prestació en el supòsit de part prematur o hospitalització del fill, s'ha de reprendre la prestació amb la mateixa quantia anterior a la interrupció, tret que calgui modificar la base reguladora perquè hi concorre algun dels supòsits previstos legalment.

La base reguladora de la prestació per maternitat contributiva es manté al llarg de tot el període en què es percep, excepte en dos supòsits:

1. quan es modifica la base mínima de cotització aplicable, en els casos en què serveix de referència; i
2. quan es produeix un increment de la base de cotització com a conseqüència d'un increment de la retribució, en virtut d'una disposició legal, un conveni col·lectiu o una sentència, que retrotregui els efectes econòmics que té a una data anterior a la del començament del descans per maternitat.

D'altra banda, en el cas de **part múltiple, adopció, guarda amb la finalitat d'adopció o acolliment múltiples** es té dret a un subsidi especial, acumulable, per cada fill o menor acollit, a partir del segon, igual al que correspon percebre pel primer, durant el període de les sis setmanes immediatament posteriors al part o, quan es tracti d'adopció, guarda o acolliment, a partir de la corresponent decisió administrativa o judicial. Aquest subsidi especial només el pot percebre un dels progenitors, adoptants o acollidors, que, en cas de part, és determinat per la mare i, en cas d'adopció, guarda o acolliment, per acord dels interessats (art. 6 RD 295/2009).

Finalment, la durada d'aquesta prestació està vinculada a la del descans per maternitat que regula, per als treballadors per compte d'altri, l'article 48.4 de l'ET. Així:

1. Com a regla general, la durada és de setze setmanes ininterrompudes, ampliables en dues setmanes més, en cas de part, adopció o acolliment múltiples, per cada fill o menor a partir del segon. I tal com preveu l'esmentat article 48.4 i 5 de l'ET i com ja hem assenyalat, hi pot haver un gaudi simultani o successiu de tots dos progenitors, adoptants o acollidors, si tots dos treballen. En cas de part, l'opció correspon a la mare, amb el límit de les sis setmanes immediatament posteriors al part, que són de descans obligatori (per a facilitar-li la recuperació de la salut). En el supòsit d'adopció, guarda o acolliment, la forma de gaudi la decideixen els interessats mateixos per acord. En els casos de gaudi simultani o successiu de tots dos progenitors, adoptants o acollidors, no es poden excedir les setze setmanes o les que corresponguin en cas de part, adopció, guarda o acolliment múltiples.

En cas de part, adopció o acolliment

En efecte, l'article 48.4 i 5 de l'ET preveu que, en cas de part, i sense perjudici de les sis setmanes immediatament posteriors al part, de descans obligatori per a la mare, en cas que tots dos progenitors treballin, la mare, quan comença el període de descans per maternitat, pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part sia de manera simultània o successiva amb el de la mare. L'altre progenitor pot continuar fent ús del període de suspensió per maternitat cedit al començament, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare a la feina la mare mateixa estigui en situació d'IT. L'opció a favor de l'altre progenitor queda revocada si es produeixen circumstàncies que la fan inviable, com absència, malaltia o accident, abandó de la família, separació, violència de gènere o altres causes anàlogues. Si quan l'altre progenitor ha començat el gaudi es mor aquest altre progenitor, la mare podrà fer ús de la part que quedi fins a aconseguir la durada màxima de la prestació per maternitat contributiva, fins i tot quan ja s'hagi reincorporat al lloc de treball.

En el supòsit d'adopció o acolliment, si tots dos progenitors treballen, el període de suspensió es distribuirà segons la tria que facin, i en podran gaudir de manera simultània o successiva, sempre amb períodes ininterromputs. Si, una vegada començada la percepció de la prestació es mor el beneficiari, l'altre adoptant o acollidor pot fer ús de la part que quedi fins a arribar a la durada màxima, sempre que compleixi els requisits establerts legalment.

Cal tenir present que la durada assenyalada és una durada màxima i, en conseqüència, el beneficiari pot optar per **no esgotar-la del tot**, amb el límit, en el cas de part, de les sis setmanes immediatament posteriors, que sí que són de descans obligatori per a la mare.

2. En el supòsit de defunció del fill, el període de la prestació no queda reduït, tret que, una vegada acabades les sis setmanes de descans obligatori, la mare sol·liciti reincorporar-se al lloc de treball. Així mateix, en el cas de defunció del menor adoptat o acollit, no es redueix tampoc la durada de la prestació, tret que els adoptants o acollidors es vulguin reincorporar a la feina abans. En aquest supòsit, si la prestació estava distribuïda entre tots dos adoptants o acollidors, la part no consumida per un d'aquests dos no s'acumularà al període atribuït a l'altre.

3. Si el fill o menor adoptat o acollit presenta una discapacitat (en un grau igual o superior al 33%) la prestació s'ampliarà en dues setmanes més. En cas que tots dos progenitors treballin, aquest període addicional es distribuirà a opció dels interessats, que en podran gaudir de manera simultània o successiva i sempre de manera ininterrompuda.

4. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el noutat s'ha d'estar hospitalitzat després del part, es pot suspendre la percepció de la prestació per maternitat, a instància de la mare, o, si no, de l'altre progenitor, i es pot reprendre a partir de l'alta hospitalària. S'exclouen d'aquesta possibilitat les sis setmanes immediatament posteriors al part, de gaudi obligat per a la mare. Si es mor la mare, l'altre progenitor pot interrompre la prestació fins i tot durant les sis setmanes següents al part. En canvi, no es pot interrompre la prestació si durant el període de percepció s'extingeix el contracte de treball.

Així mateix, en els supòsits de part prematur amb falta de pes i en aquells altres en què el nounat necessita, per alguna condició clínica, hospitalització després del part, per un període superior a set dies, la prestació per maternitat contributiva s'ampliarà a tants dies com el fill estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals (per tant, en aquest cas, la prestació per maternitat podrà arribar a les vint-i-nou setmanes, és a dir, setze setmanes de prestació inicial més tretze d'addicionals com a màxim, si es manté l'hospitalització del fill).

5. Cal recordar que del descans per maternitat i, en conseqüència, de la prestació per maternitat contributiva se'n pot gaudir a temps complet o a temps parcial, i en aquest últim cas amb un acord previ amb l'empresa, que es pot formalitzar al començament del descans o més endavant i es pot estendre a tot el període de descans –excepte el temps de descans obligatori per a la mare en cas de part– o a una part d'aquest període. Aquest dret el pot exercir qualsevol dels progenitors, adoptants o acollidors i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans per maternitat. El gaudi a temps parcial, que a la pràctica no es dona gaire sovint, es regeix per les regles que preveu la disposició addicional 1a. del Reial decret 295/2009.

Període de gaudi del descans per maternitat a temps parcial

El gaudi del descans per maternitat a temps parcial es regeix per les regles següents:

- a) El període de descans –i, en conseqüència, la prestació per maternitat contributiva– s'amplia proporcionalment segons la jornada de treball que es duu a terme. No hi ha cap límit màxim ni mínim de jornada que s'hagi d'exercir, i aquesta qüestió es fixa lliurement en l'acord corresponent formalitzat entre el treballador i l'empresa (és possible, per tant, un 25% de prestació i un 75% de jornada i també el contrari, un 50% de prestació i un 50% de jornada, etc.). Aquesta via implica, en definitiva, que s'amplia la durada del període de descans i de la prestació per maternitat, de manera que s'adapta a les necessitats familiars o particulars del treballador. Durant aquest període es percep la retribució corresponent a la jornada de treball exercida i la proporció corresponent de la prestació per maternitat contributiva.
- b) El gaudi sempre ha de ser ininterromput.
- c) Com ja hem apuntat, aquest gaudi a temps parcial no pot afectar, en el cas de maternitat biològica, el període de descans obligatori, que ha de ser a temps complet, amb la finalitat, com ja hem vist, de facilitar la recuperació física de la mare.
- d) Una vegada acordat el gaudi a temps parcial només es pot modificar el règim pactat mitjançant un nou acord entre l'empresa i el treballador afectat, per iniciativa d'aquest treballador i per causes relacionades amb la seva salut o la del menor.
- e) Durant el període de gaudi a temps parcial, els treballadors no poden fer hores extraordinàries, excepte les necessàries per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.
- f) El temps en què el treballador presta serveis parcialment té la consideració de temps de treball efectiu, i durant el temps restant es manté suspesa la relació laboral. No són aplicables les regles previstes, en l'article 12 de l'ET, per al contracte a temps parcial.

Ampliació de la prestació

Aquesta ampliació de la prestació es produeix fins i tot quan el beneficiari ha decidit interrompre el gaudi de la prestació conforme al que hem assenyalat abans. El gaudi d'aquest període addicional correspon a la mare, o si la mare ho decideix així, a l'altre progenitor, si reuneix els requisits exigits i gaudeix del descans per maternitat. Així mateix, a l'efecte de l'ampliació del període de prestació, en els supòsits en què el nounat s'ha d'estar hospitalitzat després del part, s'han de tenir en compte els ingressos hospitalaris que es produeixen dins dels trenta dies naturals següents al part.

g) Si el treballador és beneficiari de la prestació per desocupació de nivell contributiu i la compatibilitza amb un treball a temps parcial, quan passi a la situació de maternitat, tant si en gaudeix en règim de jornada completa com de jornada parcial, se suspendrà la prestació per desocupació.

h) Aquesta forma de gaudi del descans per maternitat a temps parcial és incompatible amb el gaudi simultani dels drets que preveu l'article 37.4 (permís i reducció de jornada per lactància) i 5 de l'ET (permís i reducció de jornada per naixement de fills prematurs o que, per qualsevol causa, han d'estar hospitalitzats després del part), i de la reducció de jornada per cura de fills de l'article 37.6. També és incompatible amb l'excedència per cura de fills que preveu l'article 46.3 de l'ET.

6. En cas que es produeixi un avortament transcorreguts més de cent vuitanta dies de gestació, la durada de la prestació no quedarà reduïda, tret que, havent passat les sis setmanes de descans obligatori després del part, la treballadora decideixi reincorporar-se al lloc de treball.

7. Finalment, en els supòsits de part, quan tots dos progenitors comparteixen la prestació per maternitat contributiva, no es pot accedir a la prestació per risc durant la lactància natural fins que no s'hagi esgotat del tot aquesta prestació. A aquest efecte, queda anul·lada l'opció exercida per la mare a favor de l'altre progenitor, i la mare ha de reprendre el gaudi de la part que quedi de la prestació per maternitat, quan, havent-se reincorporat a la feina, sorgeix una situació de risc durant la lactància natural.

4.1.4. El reconeixement, gestió i pagament de la prestació

La gestió i el pagament de la prestació per maternitat contributiva corresponen a l'INSS i a l'ISM (règim especial de treballadors del mar). Lògicament, la sol·licitud de la prestació (en model oficial, que inclou el motiu de la sol·licitud, la data de començament i la distribució prevista del descans per maternitat, les dades de l'empresa, etc.) s'ha de presentar a les entitats gestores esmentades, i ha d'anar acompanyada de la documentació necessària (informe de maternitat, llibre de família, certificat d'empresa, resolució d'adopció o acolliment, etc.). La resolució corresponent s'ha de notificar a l'interessat en el termini de trenta dies, comptats des de la recepció de la sol·licitud. El pagament es fa per **períodes vençuts**.

Quan es tingui dret al subsidi per part, adopció, guarda i acolliment múltiples, es percebrà en **un sol pagament** quan s'acabin les sis setmanes posteriors al part o a la decisió administrativa d'acolliment o a la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

En relació amb el reconeixement de la prestació, té efectes, en cas de maternitat biològica, des del mateix dia de la data del part o la del començament del descans per maternitat, si és anterior. En els supòsits d'adopció, guarda o acolliment de menors, segons la tria del beneficiari, els efectes es produeixen a partir de la data de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, o bé a partir de la decisió administrativa d'acolliment. Per acabar, si es tracta d'una adopció internacional, quan faci falta el desplaçament previ al país d'origen

del menor, la prestació es pot començar fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueixi l'adopció, amb les particularitats plantejades més amunt entorn d'aquest supòsit.

D'altra banda, cal destacar que la prestació per maternitat contributiva es pot denegar, anul·lar o suspendre quan el beneficiari hagi actuat fraudulentament per obtenir-la o conservar-la, i també quan treballi per compte propi o d'altri durant el període de percepció, excepte si gaudeix del descans per maternitat a temps parcial o es tracta d'una situació de pluriocupació o pluriactivitat (art. 180 de la LGSS).

Les situacions de vaga i tancament patronal no impedeixen el reconeixement i cobrament d'aquesta prestació.

Finalment, cal destacar que aquesta prestació s'extingirà quan es doni alguna de les causes següents:

1. Pel transcurs del termini màxim previst per als períodes de descans per maternitat, vistos abans.
2. Per la reincorporació voluntària a la feina del beneficiari abans d'esgotar-se la durada màxima, quan del descans per maternitat en gaudeixi només un dels progenitors, adoptants o acollidors. Com hem vist, en cas de part, la mare no es pot reincorporar a la feina fins que no hagi transcorregut el període de sis de setmanes de descans obligatori després del part.
3. Per la reincorporació voluntària a la feina d'un dels progenitors o de tots dos abans de la durada màxima, quan de la prestació en gaudeixin successivament o simultàniament tots dos. En el cas de part, la mare no es pot reincorporar fins que no hagi transcorregut el període de descans obligatori. En aquest supòsit, la part que queda per a completar el termini màxim de durada incrementa la durada de la prestació a què té dret l'altre beneficiari.
4. Per defunció del beneficiari, tret que l'altre progenitor pugui continuar el gaudi del període de descans que quedi.
5. Finalment, perquè el beneficiari ha adquirit la condició de pensionista de jubilació o d'IP, sense perjudici per a l'altre progenitor de gaudir de la prestació que quedi.

4.1.5. Els supòsits de coincidència temporal entre maternitat, IT i extinció de la relació laboral

Es manifesta una especial complexitat en els supòsits en què coincideix la prestació per maternitat contributiva amb una situació d'IT o amb l'extinció de la relació laboral corresponent. En aquesta qüestió cal tenir present l'article 284 de la LGSS:

1. Si una beneficiària esgota la prestació per maternitat contributiva i continua requerint assistència sanitària com a conseqüència del part, passarà a la situació d'IT derivada de malaltia comuna, sempre que compleixi els requisits previstos legalment.

2. Si una treballadora comença una situació d'IT abans del part, mantindrà aquesta situació fins al moment del part, tret que opti per la prestació per maternitat contributiva. A partir de la data del part passarà a la situació de maternitat i si una vegada esgotada la prestació per maternitat persisteix la situació d'IT es reprendrà la prestació d'IT, encara que s'hagi extingit el contracte de treball. Si la treballadora estava en la pròrroga d'efectes de la IT també podrà causar dret a la prestació per maternitat, a partir de la data del part, i s'interromprà el còmput de la situació de pròrroga d'efectes, que es reprendrà, si escau, una vegada extingida la prestació per maternitat.

3. No es pot reconèixer la prestació per IT durant el període de descans per maternitat. Una vegada esgotat aquest període sí que es pot començar la situació d'IT i cobrar la prestació corresponent, si es compleixen els requisits exigits legalment.

No obstant això, si es gaudeix a temps parcial de la prestació per maternitat sí que es pot accedir simultàniament a una prestació per IT (la base reguladora de la IT es calcula sobre la base de cotització de la jornada a temps parcial que es compatibilitzava amb la prestació per maternitat contributiva). Una vegada esgotada la prestació per maternitat, si la treballadora continua en situació d'IT, es mantindrà el dret a la prestació per IT i passarà a percebre-la a jornada completa, i a l'efecte de la durada i del percentatge aplicables, es prendrà com a referència la data de la baixa mèdica a la feina que feia a temps parcial.

4. Si el contracte s'extingeix una vegada començada la prestació per maternitat contributiva, es mantindrà la percepció de la prestació per maternitat fins que s'esgoti, i llavors passarà a la situació legal de desocupació i a percebre, si reuneix els requisits necessaris, la corresponent prestació per desocupació. En aquest cas no es descompta del període de percepció de la prestació per desocupació contributiva el temps que hauria estat en situació de maternitat.

5. Per acabar, si el treballador percep la prestació per desocupació total i passa a la situació de maternitat, percebrà la prestació per maternitat en la quantia que correspongui, i se suspendrà la prestació per desocupació, que es reprendrà una vegada esgotada la de maternitat per la durada que quedava per percebre i la quantia que corresponia en el moment de la suspensió.

4.2. El subsidi per maternitat no contributiu

4.2.1. Situació protegida, beneficiàries i durada

Com assenyalàvem més amunt, aquest subsidi el va crear el 2007 la LOI i es reconeix exclusivament a les treballadores que, en cas de part (no es protegeixen les situacions d'adopció i acolliment), reuneixen tots els requisits que hem vist abans per a la prestació per maternitat contributiva, excepte el **període mínim de cotització**.

En poden ser beneficiàries tant les treballadores per compte d'altri com les treballadores autònomes.

Es tracta d'un subsidi que no dura gaire: només es percep durant quaranta-dos dies naturals comptats des de la data del part. Aquesta durada, però, s'incrementa en catorze dies naturals en els casos de naixement de fill en una família nombrosa o en una en què, amb aquest motiu, s'adquireixi aquesta condició, o en una de monoparental, o en els supòsits de part múltiple, o quan la mare o el fill estiguin afectats per una discapacitat en un grau igual o superior al 65%.

En cas de defunció del fill o d'avortament transcorreguts més de cent vuitanta dies de gestació, també es té dret al subsidi. Així mateix, en els supòsits de part prematur o hospitalització del nou-nat després del part no s'amplia o suspèn la percepció del subsidi, tal com passa en l'àmbit de la prestació per maternitat contributiva, com hem vist.

Respecte a aquesta última situació, cal tenir present que si bé la prestació que s'ha de percebre té una durada, com hem vist, de només sis setmanes o quaranta-dos dies naturals, la durada del descans per maternitat és la que preveu l'article 48.4 de l'ET, això és, setze setmanes (o més si es tracta d'un part múltiple), la qual cosa comporta que, si s'esgota el descans, durant deu setmanes o més no es percebrà ni remuneració ni prestació a càrrec de la Seguretat Social. Com hem vist més amunt, però, és possible que, per decisió de la mare, l'altre progenitor pugui percebre la prestació per maternitat contributiva –amb la consegüent suspensió de la seva relació laboral–, durant el període que correspongui, descomptant la durada del subsidi per maternitat no contributiu (per tant, és possible que la mare percebi durant sis setmanes el subsidi i l'altre

Família monoparental

La regulació de les famílies nombroses és en la Llei 40/2003, de 18 de novembre. Per *família monoparental* s'hi entén la constituïda per un sol progenitor, amb el qual conviu el fill nascut i que constitueix el sustentador únic de la família.

progenitor la prestació per maternitat contributiva durant deu setmanes o més en cas de part múltiple i que, després, pugui passar a cobrar la prestació per paternitat).

Finalment, el dret a aquest subsidi per maternitat no contributiu pot ser denegat, anul·lat o suspès per dues causes:

1. quan la beneficiària ha actuat fraudulentament per obtenir o conservar el subsidi; i
2. quan es treballa per compte d'altri o propi durant la percepció. A això cal afegir-hi que el dret al subsidi s'extingeix en els supòsits següents:
 - a) per haver transcorregut el termini de durada fixat,
 - b) per haver-hi hagut defunció de la beneficiària, i
 - c) perquè es reconeix a la beneficiària una pensió d'IP.

4.2.2. Quantia del subsidi

Cal tenir present que la quantia d'aquest subsidi és bastant escassa i, a més, com a regla general, es tracta d'una quantia fixa vinculada a l'IPREM. En efecte, aquest subsidi es concreta en una quantia diària igual al 100% de l'IPREM diari vigent a cada moment, amb dues excepcions:

1. si la base reguladora diària, calculada conforme al previst per a la prestació per maternitat contributiva que hem vist abans, és inferior, es cobrarà aquesta; i
2. quan es tracta de treballadores a temps parcial, si la base reguladora diària, resultant de dividir la suma de les bases de cotització acreditades durant l'any anterior al fet causant entre 365, és d'una quantia inferior, es cobrarà aquesta. En definitiva, amb aquesta prestació la LOI va ampliar l'acció protectora en matèria de maternitat, però amb efectes econòmics bastant limitats.

D'altra banda, cal tenir present que la base reguladora del subsidi per maternitat no contributiu es pot actualitzar en certs casos:

- Quan es produeixi un increment de la base de cotització, com a conseqüència d'un increment dels salaris en virtut d'una disposició legal, un conveni col·lectiu o una sentència, que retrotregui els efectes a una data anterior a la del començament del descans per maternitat. En aquest cas, si la base reguladora resulta d'una quantia superior a l'IPREM vigent en aquell moment, es tindrà en compte aquest indicador.
- En els supòsits en què per a calcular el subsidi s'hagi pres l'última base de cotització que consti en les bases de dades del sistema de Seguretat Social

Reconeixement del subsidi no contributiu

Així mateix, com en el cas de la prestació per maternitat contributiva, el subsidi no contributiu es pot reconèixer mitjançant una resolució provisional de l'entitat gestora amb l'última base de cotització que consti en les bases de dades del sistema de Seguretat Social, mentre no estigui incorporada a aquestes bases la base de cotització derivada de contingències comunes del mes anterior al del començament del descans per maternitat. En aquest supòsit, si la base reguladora resulta d'una quantia superior a l'IPREM vigent en aquell moment, es prendrà aquest indicador per a fixar la quantia del subsidi.

i, després, s'hagi comprovat que aquesta base de cotització no coincideix amb la del mes anterior al del començament del descans per maternitat.

4.2.3. Reconeixement, gestió i pagament del subsidi

Com en el cas de la prestació per maternitat contributiva, aquest subsidi el reconeixen i gestionen l'INSS i l'ISM (règim especial de treballadors del mar). El procediment per a reconèixer aquest subsidi comença a instància de la treballadora mitjançant una sol·licitud (hi ha un model oficial) que s'ha de presentar en l'entitat gestora competent, de les esmentades abans. S'hi ha d'adjuntar la documentació acreditativa necessària, que és la mateixa que en el cas de la prestació per maternitat contributiva. La sol·licitud s'ha de resoldre en un termini de trenta dies. No obstant això, com també passava en el cas de l'esmentada prestació per maternitat contributiva, aquest subsidi el pot reconèixer d'ofici l'entitat gestora, i s'abona per períodes vençuts.

Finalment, cal tenir present que, en el cas de coincidència temporal entre el subsidi per maternitat no contributiu, la IT i l'extinció del contracte de treball, s'apliquen les mateixes regles que hem vist més amunt respecte a la prestació per maternitat contributiva.

4.3. Regles comunes a totes dues prestacions

Al marge del fet que aquestes dues prestacions per maternitat presenten evidents elements comuns de plantejament i finalitat, de manera que la segona és clarament complementària de la primera, aquí cal fer ressaltar dues últimes qüestions: una de relacionada amb l'obligació de cotitzar a la Seguretat Social i una altra amb la possibilitat de dur a terme una activitat laboral, per compte d'altri o per compte propi, mentre es cobra la prestació.

En primer lloc, cal destacar que, durant el descans per maternitat, subsisteix l'**obligació de cotitzar a la Seguretat Social**, tant de l'empresa com del beneficiari o beneficiaris de la prestació per maternitat. No obstant això, amb l'objectiu d'evitar costos a l'empresa, fa anys que es va preveure legalment una bonificació en les quotes de la Seguretat Social: l'empresa té dret al 100% de bonificació en les quotes empresarials a la Seguretat Social si contracta, per via d'un contracte d'interinitat (art. 15.1.c ET), una persona aturada per substituir la persona que suspèn la relació laboral per maternitat. I, a més, aquesta bonificació comprèn tant el contracte d'interinitat com el contracte suspès, de manera que es redueixen al màxim les càrregues empresarials (art. 1 RDL 11/1998, de 4 de setembre).

En segon lloc, cal assenyalar que, encara que es tracta d'una qüestió complexa, els tribunals consideren causa justificada d'acomiadament disciplinari – per transgressió de la bona fe contractual (art. 54.2.d ET)– la **realització de treballs, per compte d'altri o per compte propi**, durant la situació de des-

cans per maternitat (aquesta regla també és aplicable en el cas de la prestació per paternitat). Així mateix, com hem vist, aquesta actuació comportaria la pèrdua de la corresponent prestació de la Seguretat Social.

En aquest sentit es manifesta, entre d'altres, la STSJ d'Aragó de 7 de febrer del 2011 (AS 1714): “[...] és evident que el demandant-recurrent [...] ha conculcat greument i conscientment el principi de la bona fe contractual ja que ha fet feines per compte d'altri durant el període de suspensió del seu contracte de treball com a conseqüència del gaudi del període de descans obligatori per paternitat, en substituir la seva parella de fet –mare de la filla comuna de tots dos, el naixement de la qual va determinar el del dret al gaudi de període de descans obligatori per maternitat– en les tasques derivades de l'atenció al públic en un establiment d'hostaleria. Amb aquesta conducta, doncs, incomplia –en detriment de l'organització dels recursos humans de l'empresa ocupadora– el deure de descans obligatori i exigit a conseqüència de la cura directa del fill nounat i la finalitat del dret a la suspensió del contracte amb dret a reserva de lloc per raó del naixement d'un fill, com és la d'aconseguir –conciliant la vida familiar, contribuint a la igualtat de sexes i coadjuvant en l'educació parental– que la cura dels fills menors la duguin a terme tant la mare com el pare [...]”.

5. La prestació per paternitat

5.1. Situació protegida i beneficiaris

Una de les novetats més importants de la LOI va ser precisament la **regulació del descans per paternitat** (art. 45.1.d i 48.7 ET), i també la corresponent prestació per paternitat, en què l'objectiu, com en la resta de les prestacions que ja hem analitzat, és cobrir, si es compleixen els requisits exigits legalment, la falta de remuneració a càrrec de l'empresa, perquè la relació laboral està suspesa. La prestació per paternitat la regulen els articles 183 a 185 de la LGSS i, com a desplegament reglamentari, cal tenir en compte el que disposa el capítol III del Reial decret 295/2009.

La finalitat principal d'aquesta figura és fomentar la coresponsabilitat de tots dos progenitors pel que fa a la cura dels fills o menors adoptats o acollits.

Respecte a la situació protegida, es concreta, igual que en el cas de maternitat, en el naixement d'un fill o en l'adopció, guarda amb la finalitat d'adopció o acolliment, de conformitat amb el CC o les lleis civils de les CA, sempre que, en aquest últim cas, la durada no sigui inferior a un any, de menors de sis anys o de menors d'edat que tinguin més de sis anys quan es tracti de menors amb discapacitat (en un grau igual o superior al 33%) o que per les seves circumstàncies i experiències personals o perquè vénen de l'estranger tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar acreditades degudament pels serveis socials competents.

Si es dóna alguna de les situacions esmentades, la corresponent relació laboral quedarà suspesa i el beneficiari podrà accedir, si compleix els requisits que preveu l'article 184 de la LGSS, a la corresponent prestació per paternitat, a càrrec del sistema de Seguretat Social.

Respecte als beneficiaris d'aquesta prestació, s'estableixen, amb certa rigidesa, justificada, no obstant això, per la voluntat de fomentar la coresponsabilitat davant les responsabilitats familiars (en la lògica recollida en la LOI i del tot comprensible), les regles següents:

Tutela sobre un menor

També s'hi inclou la constitució de tutela sobre un menor per designació de persona física, quan el tutor sigui un familiar que, d'acord amb la legislació civil, no pot adoptar el menor. Així mateix, es consideren jurídicament equiparables a l'adopció i acolliment preadoptiu, permanent o simple, les institucions jurídiques declarades per resolucions judicials o administratives estrangeres, la finalitat i els efectes jurídics de les quals siguin els previstos per a l'adopció i acolliment preadoptiu, permanent o simple, amb independència de la denominació que tinguin (art. 22.1 RD 295/2009).

1. En el cas de part, la prestació correspon en exclusiva a l'altre progenitor (és impossible, per tant, que la mare acumuli les prestacions de maternitat i paternitat), si compleix els requisits establerts legalment i gaudeix del permís de paternitat.

Així mateix, com hem vist més amunt, si la mare no té dret de suspendre l'activitat professional amb dret a prestacions per maternitat, d'acord amb les normes que regulen aquesta activitat, l'altre progenitor podrà percebre la prestació per paternitat, compatible amb la prestació per maternitat, si reuneix els requisits per a accedir a totes dues prestacions i gaudeix dels corresponents períodes de descans.

2. En cas d'adopció, guarda o acolliment, aquest dret només correspon a un dels progenitors, segons la tria dels interessats; no obstant això, quan un dels progenitors ha gaudit íntegrament de la prestació per maternitat, el dret a la prestació per paternitat només el pot exercir l'altre.

3. Quan només hi ha un progenitor, adoptant o acollidor, no es poden acumular les prestacions per maternitat i paternitat (art. 23.3 RD 295/2009). Una solució molt discutible, que deixa en una situació de desprotecció les famílies monoparentals.

4. Quan la mare resideix en un país estranger i el naixement del fill s'ha produït fora d'Espanya, l'altre progenitor pot accedir a la prestació per paternitat (art. 23.8 RD 295/2009).

Finalment, cal tenir en compte que, com hem vist més amunt, en el cas de gaudi compartit de la prestació per maternitat, també es pot percebre la prestació per paternitat.

A això cal afegir-hi que poden gaudir de la prestació per paternitat tant els treballadors per compte d'altri com els treballadors autònoms.

5.2. Requisits, durada i quantia de la prestació

En **primer lloc**, els requisits que s'exigeixen legalment per a accedir a la **prestació per paternitat** són els següents:

1. Gaudir del permís per paternitat, regulat per als treballadors per compte d'altri en l'article 48.7 de l'ET.

2. Estar afiliat i donat d'alta o situació assimilada a l'alta (trasllat temporal per l'empresa a l'estranger, percepció de la prestació per desocupació total, entre d'altres).

3. Tenir un període mínim de cotització de cent vuitanta dies, dins dels set anys immediatament anteriors a la data de començament del descans per paternitat, o, alternativament, tres-cents seixanta dies al llarg de la vida laboral.

Hi ha regles específiques per al cas dels treballadors a temps parcial, i també en els supòsits de pluriocupació i pluriactivitat (art. 23.1, 23.4, 23.5 i 25.2 RD 295/2009). També quan es tracta de treballadors amb contracte per a la formació i l'aprenentatge, artistes i professionals taurins (art. 25.4 i 25.5 RD 295/2009).

1. Treballadors a temps parcial: cal tenir present allò disposat a l'article 245 i següents de la LGSS.

2. Situació de pluriactivitat: es pot percebre una prestació de paternitat en cadascun dels règims de la Seguretat Social en què es reuneixin els requisits exigits. Si el treballador només compleix els requisits per a cobrar en un dels règims, es reconeixerà una única prestació i només es computaran les cotitzacions pagades en aquest règim. I si en cap dels règims no es reuneixen els requisits, es totalitzaran les cotitzacions que s'hagin fet en tots els règims, sempre que no se superposin, i es causarà la prestació en el règim en què s'acrediti una cotització més alta.

3. Situació de pluriocupació: es pot causar dret a la prestació per paternitat en cada ocupació.

Finalment, la complexa relació entre paternitat i extinció del contracte de treball la regulen els articles 284 de la LGSS i 27 del Reial decret 295/2009, en termes semblants als que hem vist més amunt per al cas de la prestació per maternitat contributiva.

En **segon lloc**, en relació amb la **durada de la prestació per paternitat**, cal tenir present que no és gaire llarga, de només cinc setmanes, ampliables en el supòsit de part, adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon. Una vegada reconeguda la prestació, no s'extingeix encara que es mori el fill o menor acollit.

Cal tenir present que del descans per paternitat, i, en conseqüència, de la prestació per paternitat se'n pot gaudir a temps complet o a temps parcial, amb una jornada d'un mínim del 50% de la d'un treballador a temps complet. En aquest últim cas s'apliquen les regles següents (molt semblants a les que ja hem vist en l'àmbit de la prestació per maternitat contributiva):

1. Es requereix sempre un acord entre el treballador i l'empresa, i aquest acord es pot formalitzar al començament del descans corresponent o més endavant i es pot estendre a tot el període o a una part del període.

El règim de jornada ha de ser el mateix per a tot el període de suspensió per paternitat.

Permisos de paternitat

Entre gener i desembre del 2017 es van reconèixer 264.632 permisos de paternitat en l'àmbit del règim general de la Seguretat Social (font: www.seg-social.es).

2. El període de suspensió de la relació laboral i de la prestació per paternitat s'amplia proporcionalment segons la jornada de treball que es fa. Durant aquest període es percep la retribució corresponent a la jornada que s'ha dut a terme i la proporció corresponent de la prestació per paternitat.

3. El gaudi ha de ser ininterromput.

4. Una vegada acordat el gaudi a temps parcial només es pot modificar el règim pactat mitjançant un nou acord entre l'empresa i el treballador afectat, per iniciativa d'aquest treballador i per causes relacionades amb la seva salut o la del menor.

5. Durant el període de gaudi a temps parcial, els treballadors no poden fer hores extraordinàries, excepte les necessàries per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

6. El temps en què el treballador presta serveis parcialment té la consideració de temps de treball efectiu, i durant el temps restant es manté suspesa la relació laboral. No són aplicables les regles previstes, en l'article 12 de l'ET, per al contracte de treball a temps parcial.

7. Si el treballador és beneficiari de la prestació per desocupació de nivell contributiu i la compatibilitza amb un treball a temps parcial, quan passi a la situació de paternitat, tant si en gaudeix en règim de jornada completa com de jornada parcial, se suspendrà la prestació per desocupació.

8. La prestació per paternitat a temps parcial és incompatible amb el gaudi simultani dels drets que preveu l'article 37.4 i 37.5 de l'ET i de la reducció de jornada per cura de fills de l'article 37.6 de l'ET. També és incompatible amb l'excedència per cura de fills que preveu l'article 46.3 de l'ET (DA 1a. RD 295/2009).

En **tercer lloc**, es pot gaudir de la prestació per paternitat durant el període comprès des de la fi del permís per naixement de fill previst legalment (art. 37.3.b ET) o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa de guarda amb finalitat d'adopció o d'acolliment, fins que s'acaba la prestació per maternitat o immediatament després. Així, doncs, el marge de flexibilitat en l'exercici d'aquest dret és molt ampli, per a facilitar la conciliació de la vida laboral amb la cura del fill o menor adoptat o acollit.

El període de suspensió serà ininterromput llevat de l'última setmana, que, previ acord entre l'empresari i el treballador, es podrà gaudir de forma independent en un altre moment dins dels nou mesos següents a la data de nai-

xement del fill, la resolució judicial d'adopció o la decisió administrativa de guarda o acolliment. L'acord s'adoptarà al començament del període de suspensió.

El treballador està obligat a comunicar a l'empresa, amb l'antelació deguda, la voluntat d'exercir aquest dret, en els termes establerts, si escau, en el conveni col·lectiu corresponent.

En quart lloc, les causes de denegació, anul·lació o suspensió de la prestació per paternitat són les següents:

1. actuar fraudulentament per a obtenir o conservar la prestació, i
2. treballar per compte d'altri o propi durant la percepció de la prestació, excepte en els supòsits de gaudi de la prestació a temps parcial, pluriocupació i pluriactivitat.

En canvi, la prestació **s'extingeix** quan es produeix alguna de les situacions següents:

1. El transcurs del termini màxim establert.
2. La reincorporació voluntària a la feina abans del termini màxim de durada.
3. La causació al dret a la pensió de jubilació o d'IP.
4. La defunció del beneficiari. La defunció del fill o menor acollit no extingeix el dret a la prestació per paternitat.
5. El cessament de l'adopció o de l'acolliment del menor causant de la prestació.

Finalment, la quantia de la prestació per paternitat consisteix en un subsidi corresponent al 100% de la base reguladora, que, com en el cas de la prestació per maternitat contributiva, és equivalent a l'establerta per a la prestació d'IT derivada de contingències comunes, prenent com a referència la data del començament del descans per paternitat.

Resolució definitiva

Cal tenir present que també la prestació per paternitat es pot reconèixer mitjançant una resolució provisional de l'entitat gestora amb l'última base de cotització que consti en les bases de dades del sistema de Seguretat Social. Si la base de cotització del mes immediatament anterior al començament del descans és diferent de la que s'ha fet servir en la resolució provisional, es recalcula la prestació i s'emetrà una resolució definitiva. Si la base de cotització no ha variat, la resolució provisional acabarà essent definitiva en el termini de tres mesos des que s'hagi emès.

En aquesta qüestió hi ha regles especials en els supòsits de treball a temps parcial, gaudi de la prestació per paternitat a temps parcial, contractats per a la formació i l'aprenentatge, i situacions de pluriocupació i pluriactivitat.

1. Treballadors a temps parcial:

a) la base reguladora diària és la que resulta de dividir la suma de les bases de cotització acreditades en l'empresa durant els dotze mesos anteriors a la data del fet causant entre 365; i

b) si l'antiguitat en l'empresa és petita, és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades entre el nombre de dies naturals a què corresponen aquestes bases.

2. En cas de prestació per paternitat a temps parcial: la base reguladora es redueix en proporció inversa a la reducció que ha tingut la jornada de treball.

3. En els supòsits de pluriocupació o pluriactivitat: la base reguladora es calcula comptant totes les bases de cotització corresponents a cadascuna de les empreses amb aplicació del límit màxim vigent a l'efecte de cotització.

4. En el cas de treballadors amb contracte per a la formació i l'aprenentatge: la base reguladora és el 75% de la base mínima de cotització vigent.

Cal tenir present, finalment, que la base reguladora sobre la qual es paga la prestació pot tenir modificacions quan es produeixin certes situacions:

1. quan es modifiqui la base mínima de cotització aplicable al treballador; i
2. quan es produeixi un increment en la base de cotització, com a conseqüència d'una pujada de la remuneració percebuda en virtut d'una disposició legal, un conveni col·lectiu o una sentència, que retrotreu els efectes a una data anterior a la del començament del descans per paternitat.

5.3. El reconeixement, gestió i pagament de la prestació

Com en supòsits anteriors, si el treballador compleix els requisits que preveu la LGSS, la prestació s'ha de sol·licitar en l'INSS o en l'ISM (règim especial dels treballadors del mar); aquesta sol·licitud ha d'anar acompanyada de les dades necessàries (data de començament del descans per paternitat, dades de l'empresa, etc.) i de la documentació corresponent. Malgrat això, l'entitat gestora corresponent pot reconèixer d'ofici la prestació. La resolució de concessió o denegació de la prestació s'ha de produir en el termini de trenta dies des de la recepció de la sol·licitud.

El pagament el fa directament l'entitat gestora; consisteix en un únic pagament i es manté, a més, l'obligació de cotitzar, tant per a l'empresa com per al mateix beneficiari de la prestació per paternitat.

D'altra banda, cal destacar que es té dret a la prestació per paternitat des del mateix dia en què es comença el descans per paternitat. En cas de part, quan la mare no tingui dret a prestacions per maternitat, conforme a les normes que regulen la seva activitat, l'altre progenitor cobrarà la prestació per paternitat immediatament després del permís per naixement de fill i, a continuació, cobrarà la prestació per maternitat.

Finalment, com en el cas de la majoria de les prestacions estudiades fins aquí, si l'empresa contracta una persona, mitjançant un contracte d'interinitat, per substituir el treballador que percep una prestació per paternitat, la cotització corresponent estarà bonificada: tindrà dret a una bonificació del 100% en les quotes empresarials a la Seguretat Social (RDL 11/1998, de 4 de setembre).

6. La prestació per cura de menors afectats de càncer o una altra malaltia greu

6.1. La situació protegida i els beneficiaris

Precisament aquesta és l'última de les prestacions que s'han incorporat en el nostre sistema de Seguretat Social, el 2011, i l'objectiu que té és intentar fer front a una realitat social concreta: la necessitat de cuidar, durant un temps indeterminat, un fill o menor adoptat o acollit hospitalitzat com a conseqüència d'un càncer o de qualsevol altra malaltia greu. La regulació, per als treballadors per compte d'altri, és en el paràgraf 3r. de l'article 37.6 de l'ET i en els articles 190 a 192 de la LGSS. El desplegament reglamentari el recull el Reial decret 1148/2011, de 29 de juliol, per a l'aplicació i desplegament, en el sistema de la Seguretat Social, de la prestació econòmica per cura de menors afectats de càncer o una altra malaltia greu.

Partint d'això, cal destacar que la situació protegida es concreta, com veïem abans, en la cura, durant l'hospitalització i el tractament continuat, d'un menor afectat de càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o de qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi una cura directa, continuada i permanent, acreditada per un informe del servei públic de salut o un òrgan administratiu sanitari de la CA corresponent.

En aquest àmbit cal fer algunes precisions:

1. Aquesta mesura es concreta en una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de la meitat de la durada com a mínim. Hi ha, doncs, un mínim de reducció de jornada, la meitat, però no un màxim (aquesta reducció, segons els tribunals, podria arribar al 99%). Com veurem més endavant, precisament la prestació que regula l'article 192 de la LGSS vol cobrir la pèrdua de remuneració associada a la reducció de la jornada de treball.

Així mateix, es preveu que, per conveni col·lectiu, es poden establir les condicions i supòsits en què la reducció de jornada es pot acumular en jornades completes.

2. Es tracta d'un dret, no d'una possibilitat, de manera que si es donen els requisits l'empresa no podrà negar l'accés a aquesta mesura.

3. Els beneficiaris d'aquesta prestació són els progenitors, adoptants, guardadors amb finalitat d'adopció i acollidors permanents. S'exigeix, en tot cas, que tots dos treballin: si n'hi ha un que no ho fa, no es pot tenir dret a la prestació

Processos en vigor l'any 2017

Al final de l'any 2017 els processos en vigor eren 3.748.
Font: www.seg-social.es

Adopció i acolliment

Es consideren equiparables a l'adopció i a l'acolliment les institucions jurídiques declarades per resolucions judicials o administratives estrangeres, la finalitat i els efectes jurídics de les quals siguin els previstos per a l'adopció i acolliment, amb independència de la denominació que tinguin. Així mateix, es considera situació protegida la constitució de tutela sobre un menor per designació de persona física, quan el tutor sigui un familiar que, d'acord amb la legislació civil, no pugui adoptar el menor (art. 2.3 RD 1148/2011).

de Seguretat Social (ja que se suposa que aquest progenitor pot cuidar el fill o menor), però en canvi l'altre sí que pot accedir a la reducció de jornada, sense rebre, però, la prestació a càrrec del sistema de Seguretat Social. La decisió sobre quin de tots dos s'acollirà a aquesta mesura correspon, lògicament, als mateixos progenitors, adoptants o acollidors.

4. El subjecte causant d'aquesta mesura ha d'estar afectat d'un càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o una altra malaltia greu. En aquest últim cas, s'ha de tractar d'una de les malalties que recull l'annex del Reial decret 1148/2011 (que recull malalties d'origen divers: oncològiques, al·lèrgiques i immunològiques, psiquiàtriques, neurològiques, autoimmunes, cardíques, infeccioses, etc.). Al costat d'això, com a requisit addicional, el càncer o malaltia greu ha d'implicar un ingrés hospitalari de llarga durada que requereixi una cura directa, continuada i permanent, durant l'hospitalització i tractament continuat de la malaltia. Es considera, així mateix, un ingrés hospitalari de llarga durada la continuació del tractament mèdic o la cura del menor al domicili després del diagnòstic i hospitalització per la malaltia greu. En aquest àmbit, cal tenir en compte que, encara que, com hem vist, s'exigeix una cura directa del menor per part del beneficiari d'aquesta prestació, no s'exigeix que aquest menor estigui exclusivament a càrrec seu o que en sigui l'únic cuidador.

5. L'acreditació segons la qual el menor té un càncer o una altra malaltia greu de les que preveu l'annex del Reial decret 1148/2011 i que requereix una cura directa, continuada i permanent l'ha de fer, fins i tot quan aquest menor és atès per serveis mèdics privats, el facultatiu del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la CA corresponent, responsable de l'atenció del menor. Si el menor és atès per un servei mèdic privat es requerirà que la declaració del facultatiu esmentat l'empleni també el metge del centre responsable de l'atenció del menor.

6. Quan hi ha una recaiguda del menor pel càncer o la mateixa malaltia greu no cal que hi hagi un altre ingrés hospitalari, si bé s'ha d'acreditar, mitjançant una nova declaració mèdica, la necessitat de la continuació del tractament mèdic i també de la cura directa, continuada i permanent del menor pel progenitor, adoptant o acollidor.

7. Aquesta situació, encara que de durada indeterminada vinculada a la mateixa evolució mèdica del menor, sí que té un límit màxim: a tot estirar, fins que el menor faci divuit anys. Al nostre entendre, és discutible que aquesta mesura només es limiti als fills o menors adoptats o acollits i fins a certa edat, de manera que s'exclouin altres tipus de situacions que requereixen la mateixa protecció –els fills més grans de divuit anys o altres familiars (els pares, per exemple).

Finalment, cal tenir present que els beneficiaris d'aquesta mesura no són només els treballadors per compte d'altri sinó també els treballadors autònoms i assimilats. S'aplica en tots els règims especials de la Seguretat Social, amb algunes particularitats en el cas dels funcionaris públics (art. 49.e EBEP).

6.2. Requisits per a accedir a la prestació

Els requisits per a poder accedir a la prestació regulada en l'article 191 de la LGSS són els següents:

1. Com hem vist, per a poder accedir a la prestació de Seguretat Social s'exigeix que tots dos progenitors, adoptants o acollidors treballin, i el beneficiari de la prestació només pot ser un d'aquests dos, amb independència del nombre de menors afectats de càncer o una altra malaltia greu.

Cal tenir present, però, que mitjançant un acord entre tots dos progenitors, adoptants o acollidors i l'empresa o empreses respectives es pot alternar entre uns i altres el cobrament de la prestació per períodes no inferiors a un mes.

Així mateix, en aquest àmbit hi ha regles particulars per als casos de pluriactivitat i pluriocupació i respecte als treballadors a temps parcial.

a) **En cas de pluriactivitat:** es pot percebre la prestació en cadascun dels règims de la Seguretat Social en què es reuneixin els requisits. Si només es compleixen en un dels règims, es reconeixerà una única prestació i només computaran les cotitzacions satisfetes en aquest règim. Si en cap dels règims no es compleixen els requisits, es totalitzaran les cotitzacions que s'hagin fet en tots els règims sempre que no se superposin i es reconeixerà la prestació en el règim en què s'acreditin més dies de cotització.

b) **En la situació de pluriocupació:** el reconeixement de la prestació es fa en proporció al percentatge de reducció que experimenti el total de la jornada de treball de les diferents ocupacions. A l'efecte de la base reguladora es tenen en compte les bases de cotització corresponents a cadascuna de les empreses, i és aplicable el límit màxim establert a l'efecte de cotització.

c) **Treballadors a temps parcial:** tenen dret a la prestació sempre que redueixin la jornada en un 50% com a mínim, i es reconeix la prestació en proporció al percentatge de reducció que experimenti la jornada de treball. El percentatge de reducció de jornada s'entén referit a una jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable de la mateixa empresa i centre de treball que fa una feina idèntica o semblant. En tot cas, quan la durada efectiva de la jornada a temps parcial és igual o inferior al 25% d'una jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable, no es té dret a la prestació. No obstant això, si el treballador té dos o més contractes a temps parcial, s'han de sumar les jornades efectives de treball a l'efecte de determinar el límit esmentat.

2. El beneficiari ha de reduir la jornada de treball en un 50% de la durada com a mínim, a fi que es dediqui a la cura directa, continuada i permanent del menor. El percentatge de reducció de jornada s'entén referit a una jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable de la mateixa empresa i centre de treball que faci una feina idèntica o semblant.

3. Es requereix estar afiliat i donat d'alta en la Seguretat Social.

Separació judicial, nul·litat o divorci

En els casos de separació judicial, nul·litat o divorci, el beneficiari es determina de comú acord. Si no hi ha acord ni previsió judicial expressa, el beneficiari serà aquell a qui es concedeixi la custòdia del menor, i si la custòdia és compartida, es concedirà la prestació a qui la sol·liciti primer. La mateixa regla s'aplica quan es produeix la ruptura d'una unitat familiar basada en una anàloga relació d'afectivitat a la conjugal.

4. S'ha de complir un període mínim de cotització: el mateix previst per a la prestació per maternitat contributiva estudiada en un apartat anterior. Per tant:

a) No s'exigirà un període mínim de cotització si el beneficiari té menys de vint-i-un anys en la data en què comença la reducció de jornada.

b) Si el beneficiari té fets vint-i-un anys i encara no en té vint-i-sis en la data en què comença la reducció de jornada, el període mínim de cotització exigít serà de noranta dies cotitzats dins dels set anys immediatament anteriors a aquesta data. Es considerarà que s'ha complert aquest requisit si, alternativament, el beneficiari acredita cent vuitanta dies cotitzats al llarg de la vida laboral, abans de la data esmentada.

c) Finalment, si el beneficiari té fets vint-i-sis anys en la data en què comença la reducció de jornada, el període mínim de cotització exigít serà de cent vuitanta dies dins dels set anys immediatament anteriors a aquesta data. Es considerarà que s'ha complert aquest requisit si, alternativament, el beneficiari acredita tres-cents seixanta dies cotitzats al llarg de la vida laboral, abans de la data indicada.

6.3. La quantia i durada de la prestació

Aquesta prestació consisteix en un subsidi, de meritació diària, que equival al 100% de la base reguladora equivalent a l'establerta per a la prestació d'IT derivada de contingències professionals, i en proporció a la reducció que experimenti la jornada de treball (art. 192 LGSS i 6 RD 1148/2011). La base reguladora es modifica o actualitza al mateix temps que la base de cotització corresponent.

Això implica que la base reguladora es calcula sumant la base de cotització per contingències professionals del mes anterior, sense hores extraordinàries, dividida pel nombre de dies a què correspongui aquesta cotització, a la cotització per hores extraordinàries de l'any natural anterior, dividida entre 365 dies.

En definitiva, això comporta que el beneficiari d'aquesta prestació la percep a càrrec del sistema de Seguretat Social, i també la remuneració corresponent a la jornada de treball que continua duent a terme, a càrrec de la seva empresa.

Sorpren que aquí el legislador hagi optat per fer servir com a referència la base reguladora de la IT derivada de contingències professionals, ja que en aquest supòsit no hi ha cap risc laboral (a diferència del que passa, com hem vist, en

Treballadors a temps parcial

En el cas de treballadors a temps parcial, el lapse de temps immediatament anterior al començament de la reducció de jornada, en el qual ha d'estar comprès el període mínim de cotització exigít, s'incrementa en proporció inversa al que hi ha entre la jornada que ha fet el beneficiari i la jornada habitual en l'activitat corresponent i només en relació amb els períodes en què, durant aquest lapse, s'hagi fet una jornada inferior a l'habitual.

Base reguladora en el cas dels treballadors a temps parcial

En el cas dels treballadors a temps parcial, la base reguladora diària de la prestació és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades en l'empresa durant els tres mesos immediatament anteriors a la data de començament de la reducció de jornada entre el nombre de dies naturals d'aquest període. A aquesta base reguladora s'hi aplica el percentatge de reducció de jornada que correspongui. Si l'antiguitat del treballador a l'empresa és més petita, la base reguladora de la prestació serà el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades entre el nombre de dies naturals compresos en aquest període.

el marc de les prestacions per risc durant l'embaràs i per risc durant la lactància natural). Probablement aquesta decisió vol atorgar la màxima cobertura econòmica al beneficiari de la prestació.

Respecte a la **durada d'aquesta prestació**, cal tenir en compte el següent:

1. S'hi té dret a partir del mateix dia en què comença la reducció de jornada, sempre que se sol·liciti en el termini de tres mesos des de la data en què es va produir aquesta reducció. Transcorregut aquest termini, els efectes econòmics tenen una retroactivitat màxima de tres mesos.
2. La prestació es reconeix per un període inicial d'un mes, prorrogable per períodes de dos mesos quan subsisteix la necessitat de cura directa, continuada i permanent del menor, acreditat degudament mitjançant declaració del facultatiu del servei públic de salut o òrgan administratiu sanitari de la CA corresponent, responsable de l'assistència mèdica del menor, i, com a màxim, fins que tingui divuit anys.
3. Quan la necessitat de la cura directa, continuada i permanent del menor, segons que s'acrediti en la corresponent declaració mèdica, sigui inferior a dos mesos, la prestació s'ha de reconèixer pel període concret que consti en aquesta declaració.

D'altra banda, la prestació **queda en suspensió** quan el beneficiari passa a una situació d'IT, maternitat o paternitat i en els supòsits de risc durant l'embaràs i de risc durant la lactància natural i, en general, quan la reducció de la jornada de treball concorre amb qualsevol causa de suspensió de la relació laboral (sobre aquest tema, vegeu els art. 45 a 48 ET). En els casos d'IT o maternitat, es pot reconèixer la prestació a l'altre progenitor, adoptant o acollidor, si compleix els requisits previstos legalment.

Finalment, cal assenyalar que aquesta prestació **s'extingeix** quan es dona alguna de les causes següents:

1. Perquè el beneficiari es reincorpora plenament a la feina, de manera que cessa la reducció de jornada, amb independència de la causa.
2. Perquè no hi ha la necessitat de la cura directa, continuada i permanent del menor, per la millora del seu estat o per alta mèdica per curació, segons l'informe del facultatiu del servei públic de salut o òrgan administratiu de la CA, responsable de l'assistència sanitària del menor.

3. Perquè un dels progenitors, adoptants o acollidors del menor cessa en l'activitat laboral, sense perjudici que quan repregui aquesta activitat li pugui ser reconeguda una nova prestació si acredita que ha complert els requisits exigits i sempre que el menor continuï requerint la cura directa, continuada i permanent.

4. Perquè el menor ha fet divuit anys.

5. Perquè hi ha hagut la defunció del menor o del beneficiari.

6.4. El procediment per a reconèixer la prestació, la gestió i el pagament de la prestació

El procediment de concessió es regeix pel que disposa l'article 9 del Reial decret 1148/2011 i comença amb la presentació de la sol·licitud corresponent, en model oficial, acompanyada dels documents corresponents (certificat de l'empresa sobre la data de començament de la reducció de jornada amb indicació del percentatge de reducció, de la declaració del facultatiu responsable de l'assistència mèdica del menor, del llibre de família, etc.). La resolució corresponent s'ha de produir en el termini de trenta dies, comptadors des de la recepció de la sol·licitud.

D'altra banda, la gestió i el pagament correspon a l'entitat gestora o a la MCSS amb la qual l'empresa per a la qual presta serveis el beneficiari té concertada la protecció de les contingències professionals. La responsabilitat del pagament de la prestació es manté fins a la data de venciment del document d'associació i de cobertura formalitzat al seu dia. Si en la data del venciment s'ha produït un canvi de l'entitat que cobreix les contingències professionals, la nova entitat serà la que assumirà el pagament durant el període de dotze mesos i els successius, si escau, en la mesura que mantingui aquesta cobertura.

El pagament de la prestació es fa per períodes mensuals vençuts. En el cas dels treballadors a temps parcial la meritació de la prestació és per dies naturals, encara que el pagament es fa cada mes.

És clar que els beneficiaris de la prestació estan obligats a comunicar qualsevol circumstància que pugui implicar la suspensió o extinció del dret de percebre-la.

Finalment, cal assenyalar que durant la percepció d'aquesta prestació es manté l'obligació de cotitzar a la Seguretat Social, tant de l'empresa com del beneficiari mateix (art. 66 RD 2064/1995, de 22 de desembre, reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social). A això cal afegir-hi que, conforme al paràgraf 2n. de l'article 237.3 de la LGSS, les cotitzacions abonades durant aquesta reducció de jornada es computen com a incrementades fins al 100% de la quantia que hauria correspost si no hi hagués hagut

la reducció, a l'efecte de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural i incapacitat temporal.

7. Les prestacions familiars

Avui dia les prestacions familiars les regulen els articles 237 i 351 i següents de la LGSS i el Reial decret 1335/2005, d'11 de novembre, pel qual es regulen les prestacions familiars de la Seguretat Social. Se'n poden distingir clarament dues modalitats: la modalitat contributiva, de contingut no econòmic i vinculada amb les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar, i la modalitat no contributiva, de contingut econòmic.

7.1. La modalitat contributiva

Aquesta modalitat la regulen els articles 237 de la LGSS i 2 i 4 a 8 del Reial decret 1335/2005, en relació amb els articles 37.6 i 46.3 de l'ET, i es concreta en la consideració com a període de cotització efectiva a l'efecte de determinades prestacions de la Seguretat Social de certs períodes durant els quals el treballador gaudeix d'una mesura dirigida a conciliar la vida laboral amb les responsabilitats familiars, tant si es tracta de la cura de fills o menors acollits com d'altres familiars. L'objectiu que es persegueix és que el recurs a les mesures de conciliació perjudiqui tan poc com es pugui, encara que de fet ho fa, la carrera de cotització dels treballadors i, en conseqüència, les seves expectatives quan sol·licitin prestacions com la incapacitat permanent o la jubilació. En aquest àmbit es recullen diverses mesures:

1. Si el treballador gaudeix d'una excedència per cura de fills o menors, en els termes que preveu l'article 46.3 de l'ET, es consideren cotitzats a la Seguretat Social els tres anys de durada màxima d'aquesta excedència, a l'efecte de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat. Durant l'excedència no hi ha cotització a la Seguretat Social ja que el contracte està suspès, però aquest període es computa com a cotitzat en relació amb les prestacions esmentades.

2. Si el treballador recorre a una excedència per cura de familiars, regulada també en el paràgraf 2n. de l'article 46.3 de l'ET, es considera cotitzat a la Seguretat Social el primer any d'excedència (dels dos anys previstos, excepte

Període d'excedència

Segons el paràgraf 1r. de l'article 46.3 de l'ET, els treballadors tenen dret a un període d'excedència d'una durada no superior a tres anys per a atendre la cura de cada fill, tant quan ho sigui per naturalesa com quan ho sigui per adopció, o en els supòsits de guarda amb finalitat d'adopció o acolliment permanent, comptadors des de la data de naixement, o, si escau, de la resolució judicial o administrativa.

una ampliació per la via de la negociació col·lectiva) a l'efecte de les mateixes prestacions esmentades abans, és a dir, jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat.

Tots dos tipus d'excedència constitueixen un dret individual dels treballadors, homes o dones.

3. En els casos en què un treballador o una treballadora recorre a una reducció de jornada per cura de fills o menors, regulada en l'article 37.6 de l'ET, els dos primers anys (aquesta reducció pot arribar a ser, com a màxim, fins que el menor tingui dotze anys) es computen com a cotitzats al 100% de la quantia que hauria correspost si el treballador o la treballadora no hagués reduït la jornada (la reducció de jornada ha de ser, com a mínim, d'una vuitena part de la jornada i, com a màxim, de la meitat, amb la corresponent reducció de la remuneració). Aquest efecte només es produeix respecte a les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat. Això implica, per exemple, que si una treballadora exerceix aquest dret fins que el seu fill fa quatre anys i redueix la jornada en un 50%, els dos primers s'entenen cotitzats, respecte a les prestacions esmentades, al 100%, però els dos anys següents només al 50%, fet que pot afectar desfavorablement el càlcul de les prestacions futures de la Seguretat Social.

En canvi, si la reducció de jornada se sol·licita per a la cura directa d'un familiar (fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pot valer per si mateix, i que no exerceix una activitat retribuïda) o per a la cura d'una persona amb discapacitat, només es considerarà cotitzat al 100% el primer any de la reducció de jornada.

4. Cal tenir present que quan les situacions d'excedència esmentades abans hagin estat precedides d'una reducció de jornada, a l'efecte de la consideració de cotitzats dels períodes d'excedència que corresponguin, les cotitzacions abonades durant la reducció de jornada es computaran com a incrementades al 100% de la quantia que hauria correspost si s'hagués mantingut sense aquesta reducció la jornada de treball.

5. Finalment, en cas que es recorri a la reducció de jornada per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, d'un menor afectat de càncer o una altra malaltia greu, tot el període de reducció de jornada es computarà com a cotitzat al 100%, a l'efecte de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, risc durant la lactància natural i incapacitat temporal.

D'altra banda, cal tenir present que comença el còmput d'un nou període considerat cotitzat sempre que es causa un nou dret a excedència o a reducció de jornada.

Cura de familiars

En efecte, en el paràgraf 2n. de l'article 46.3 s'afirma que també tenen dret a un període d'excedència, d'una durada no superior a dos anys, tret que s'estableixi una durada més gran per negociació col·lectiva, els treballadors per a atendre la cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat no es pot valer per si mateix, i no exerceix una activitat retribuïda.

Exemple

Per exemple, quan al cap de poc temps es causa una pensió d'incapacitat permanent derivada d'una malaltia comuna.

Així mateix, és important tenir en compte que, respecte al reconeixement de les prestacions per jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat, el període d'excedència computable com a cotitzat a la Seguretat Social té la utilitat següent:

1. Per a acreditar els períodes mínims de cotització exigits per a accedir a les prestacions esmentades.
2. Per a determinar la base reguladora de la prestació (es té en compte la mitjana de les bases de cotització dels sis mesos immediatament anteriors).
3. Per a fixar el percentatge aplicable en certes prestacions, com en el cas de la pensió de jubilació.
4. Per a mantenir el dret a l'assistència sanitària.
5. Per a considerar el treballador, durant aquest període, en situació d'alta en la Seguretat Social.

Així mateix, el treballador està en situació assimilada a l'alta durant el temps d'excedència per cura de familiars que excedeix el que resulta computable com a cotitzat a la Seguretat Social, excepte en relació amb les prestacions d'incapacitat temporal, maternitat i paternitat.

El dret al reconeixement d'aquesta modalitat contributiva de les prestacions familiars és imprescriptible, de manera que el beneficiari el pot al·legar en qualsevol moment, i pot donar lloc, si escau, a la revisió de la quantia de prestacions que ja han estat reconegudes, i també al reconeixement de noves prestacions denegades abans precisament per no haver estat computat aquest dret.

D'altra banda, cal destacar que l'empresa està obligada a comunicar a la TGSS, en el termini de quinze dies a partir del moment en què es produeix, el començament i l'acabament del gaudi, dels seus treballadors, dels períodes d'excedència que regula l'article 46.3 de l'ET. L'incompliment d'aquesta obligació pot donar lloc a una sanció conforme al que preveu la LISOS. A això cal afegir-hi que si l'empresa contracta una persona aturada que cobra una prestació per desocupació, contributiva o assistencial, des de fa més d'un any, per substituir un treballador en situació d'excedència per cura de fills o menors, tindrà dret a una reducció en les cotitzacions empresarials per contingències comunes.

Finalment, aquí cal assenyalar que aquesta modalitat contributiva de les prestacions familiars és aplicable en el cas dels treballadors per compte d'altri o funcionaris públics, però no quan es tracta de treballadors autònoms (art. 4 RD 1335/2005).

7.2. La modalitat no contributiva

Dins d'aquesta modalitat es recullen, al seu torn, tres prestacions, totes amb un contingut econòmic:

1. Una assignació econòmica per cada fill, de menys de divuit anys o quan, tenint-ne més de divuit, estigui afectat d'una discapacitat, en un grau igual o superior al 65%, amb independència de la naturalesa legal de la filiació, i també pels menors acollits, en acolliment familiar, permanent o guarda amb finalitat d'adopció.
2. Una prestació de pagament únic a tant alçat pel naixement o l'adopció d'un fill, en cas de famílies nombroses i monoparentals i en els supòsits de mares discapacitades.
3. Una prestació de pagament únic per part o adopció múltiples.

7.2.1. L'assignació econòmica per fill o menor acollit a càrrec

1. Requisits i beneficiaris de la prestació

Cal tenir en compte que aquesta prestació no és universal, és a dir, no es reconeix a totes les famílies que tinguin a càrrec seu un fill o menor acollit, sinó només a les que compleixen certs requisits, que són, a més, molt rigorosos, sobretot el que està vinculat amb la no percepció d'uns ingressos superiors a un determinat límit. Els requisits exigits ara mateix són els següents:

- a) Tenir la residència legal en territori espanyol. No es considera interrompuda la residència per les absències del territori espanyol inferiors a noranta dies al llarg de cada any natural, ni tampoc quan l'absència es deu a causes de malaltia justificades degudament.
- b) Tenir a càrrec seu fills o menors acollits, de menys de divuit anys o bé més grans de divuit anys però amb un grau de discapacitat, en un grau igual o superior al 65%. És indiferent la naturalesa legal de la filiació, i en cas d'acolliment ha de ser en règim d'acolliment familiar o permanent o guarda amb la finalitat d'adopció. S'exigeix que el fill o menor resideixi en territori espanyol, que convisqui amb el beneficiari de la prestació i depengui econòmicament d'aquest beneficiari.

S'entén, excepte prova en contra, que hi ha dependència econòmica quan el fill o menor acollit conviu amb el beneficiari. No trenca la convivència la separació transitòria motivada per raó d'estudis, feina dels progenitors, adoptants o acollidors, tractament mèdic, rehabilitació o altres causes semblants.

També cal tenir present que no es perd la condició de fill o menor acollit a càrrec pel fet que aquest fill o menor faci una feina lucrativa per compte d'altri o per compte propi, sempre que continuï vivint amb el beneficiari de la prestació i els ingressos anuals del fill o menor, en concepte de rendiments del treball, no superin el 100% del salari mínim interprofessional vigent a cada moment en còmput anual. Aquesta condició es manté encara que l'afiliació del fill o menor comporti que sigui enquadrat en un règim de la Seguretat Social diferent d'aquell en què està afiliat el beneficiari de la prestació.

En canvi, no es considera que el fill o menor està a càrrec del beneficiari quan és receptor d'una pensió contributiva, a càrrec d'un règim públic de Seguretat Social, espanyol o estranger, diferent de la pensió d'orfandat o de la pensió en favor de familiars de néts i germans.

c) No tenir dret a prestacions de la mateixa naturalesa en qualsevol altre règim públic de protecció social.

d) No percebre uns ingressos anuals, de qualsevol naturalesa, superiors a 11.953,94 euros (any 2018). Aquesta quantia s'incrementa en un 15% per cada fill o menor acollit a càrrec, a partir del segon, incloent-hi aquest segon. No s'exigeix aquest límit d'ingressos quan el fill o menor acollit és discapacitat. Quan es tracta de famílies nombroses, els ingressos anuals no poden ser superiors a 17.991,42 euros (any 2018), en els supòsits en què concorren tres fills a càrrec, quantia que s'incrementa en 2.914,12 euros per cada fill a partir del quart, incloent-hi aquest quart. Aquest límit d'ingressos es fixa cada any en la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Per a determinar el límit d'ingressos anuals es tenen en compte els rendiments del treball, del capital, de les activitats econòmiques, i també qualssevol béns i drets de naturalesa prestacional, amb algunes excepcions.

Cal tenir en compte que es computen els ingressos obtinguts pels beneficiaris durant l'exercici anterior al naixement del fill, l'adopció o l'acolliment. Així mateix, abans de l'1 d'abril de cada any, el beneficiari de la prestació ha de presentar en l'INSS una declaració expressiva dels ingressos que hi ha hagut durant l'exercici pressupostari anterior.

Si conviuen els progenitors, adoptants o acollidors i la suma dels seus ingressos supera el límit d'ingressos aplicable en cada cas, no es reconeixerà la prestació a cap d'aquests beneficiaris.

Cal tenir en compte, però, que poden ser beneficiaris d'aquesta prestació els qui perceben uns ingressos anuals, de qualsevol naturalesa, que fins i tot superant els límits esmentats més amunt són inferiors a la quantia que resulta de sumar al límit d'ingressos l'import anual de la prestació familiar per fill o menor acollit pel nombre de fills o menors acollits a càrrec dels beneficiaris.

Un sol progenitor o adoptant

En els casos en què hi hagi un sol progenitor o adoptant, a causa de la defunció d'un d'aquests dos o d'una nul·litat matrimonial, divorci o separació judicial, no es tindran en compte els ingressos dels fills a càrrec que provinguin de la pensió d'orfandat i de la pensió en favor de familiars.

Respecte als beneficiaris d'aquesta prestació, normalment ho són els progenitors, adoptants o acollidors que compleixen els requisits que hem vist abans, i només percep la prestació un d'aquests beneficiaris, que es determina per acord. Si no hi ha acord, s'han d'aplicar les regles previstes en el CC en matèria de pàtria potestat i guarda de menors. En aquest cas, l'INSS suspendrà el pagament de la prestació fins al moment en què hi hagi la corresponent resolució judicial. En els casos de separació judicial o divorci, el dret a la prestació el conserva el pare o la mare pels fills o menors acollits que tingui a càrrec seu, sempre que no superi el corresponent límit d'ingressos; quan per resolució judicial s'hagi acordat l'exercici compartit de la guarda i custòdia, la prestació es reconeixerà, amb una sol·licitud prèvia, a cadascun d'aquests beneficiaris en proporció al temps en què li hagi estat reconeguda la custòdia del fill o menor. Aquestes solucions també s'apliquen en els supòsits de ruptura d'una unitat familiar basada en una relació d'afectivitat anàloga a la conjugal.

Al costat d'això, però, cal tenir present que també poden ser beneficiàries de la prestació familiar per fill o menor a càrrec les persones següents:

- Els orfes de tots dos progenitors o adoptants, de menys de divuit anys o amb una discapacitat igual o superior al 65%.
- Els qui no són orfes però han estat abandonats pels progenitors o adoptants, sempre que no estiguin en situació d'acolliment, que tinguin menys de divuit anys o una discapacitat igual o superior al 65%.

Cal tenir en compte que, en els casos anteriors, quan es tracta de menors no discapacitats, cal que els seus ingressos anuals, incloent-hi, si escau, la pensió d'orfandat o la pensió en favor de familiars, no superin el límit d'ingressos esmentat abans.

Finalment, cal destacar que els fills discapacitats més grans de divuit anys que no hagin estat incapacitats judicialment són beneficiaris directes de la prestació que correspondria, per ells, als progenitors o adoptants. Si hi ha incapacitació judicial, la prestació es pagarà als representants legals o als qui tinguin a càrrec seu el menor, en la mesura que compleixin l'obligació de mantenir-lo i educar-lo.

2. Quantia de la prestació

En relació amb la quantia d'aquesta prestació, cal destacar que és molt escassa, excepte en el cas en què el fill o menor acollit sigui discapacitat (en aquest àmbit, la quantia, en els casos en què el grau de discapacitat és més elevat, s'ha actualitzat en els últims anys amb la Llei de pressupostos generals de l'Estat). En aquest àmbit, cal diferenciar els supòsits següents (any 2018):

a) Si es tracta de fills o menors acollits no discapacitats de menys de divuit anys:

- 291 euros anuals, com a regla general (el pagament es fa semestralment per semestre vençut).
- Una quantia inferior i variable, quan els ingressos anuals del beneficiari superen el límit establert però són inferiors a la quantia que resulta de sumar a aquesta xifra el producte de multiplicar l'import anual de la prestació (291 euros) pel nombre de fills o menors a càrrec del beneficiari. Aquesta diferència es divideix entre el nombre de fills o menors acollits a càrrec i les mensualitats en què es tingui dret a la prestació dins de cada exercici econòmic (el pagament és semestral). No es reconeix el dret a prestació quan la diferència és inferior a 24,25 euros anuals per cada fill o menor acollit.

b) Si es tracta de fills o menors acollits de menys de divuit anys amb una discapacitat igual o superior al 33%: l'import anual de la prestació serà de 1.000 euros per fill o menor (es paguen 250 euros per trimestre vençut). Cal recordar que, com hem assenyalat més amunt, quan el fill o menor causant d'aquesta prestació és discapacitat no s'aplica el requisit de no superar un determinat límit d'ingressos.

c) Si es tracta de fills més grans de divuit anys i amb una discapacitat igual o superior al 65%: la prestació total serà de 4.561,20 euros anuals (es paga cada mes).

d) Finalment, si es tracta de fills més grans de divuit anys i amb una discapacitat igual o superior al 75% i que, com a conseqüència de pèrdues anatòmiques o funcionals, necessiten l'ajuda d'una altra persona per a fer les accions més elementals de la vida, com vestir-se, desplaçar-se, menjar o anàlegs: es percebrà una prestació de 6.842,40 euros a l'any.

3. Reconeixement i gestió de la prestació

En primer lloc, en aquest àmbit cal destacar que aquesta prestació s'extingeix pels motius següents:

1. La defunció del fill o menor acollit a càrrec. Si el qui es mor és el beneficiari, la prestació la podrà passar a percebre l'altre progenitor, adoptant o acollidor si té el fill o menor a càrrec seu i compleix els requisits exigits legalment.
2. El dia que el fill o menor fa divuit anys, tret que tingui una discapacitat igual o superior al 65%.
3. La desaparició de la situació de discapacitat per millora.

4. El cessament de la dependència econòmica del fill o menor en relació amb el beneficiari de la prestació.

5. El fet de superar, l'any anterior, el límit d'ingressos aplicable.

En segon lloc, cal assenyalar que aquesta prestació, en el cas d'un fill discapacitat més gran de divuit anys, és incompatible amb la pensió de jubilació o invalidesa en la modalitat no contributiva, amb les prestacions assistencials que regula la Llei 45/1960, de 21 de juliol, i amb els subsidis de garantia d'ingressos mínims i d'ajuda per tercera persona que regula la Llei 13/1982, de 7 d'abril. En aquests casos s'ha d'optar per una prestació o per una altra.

Respecte al reconeixement i la gestió d'aquesta prestació, correspon exclusivament a l'INSS. En els casos en què el fill o menor a càrrec és discapacitat o requereix l'ajuda d'una altra persona per a fer les accions més essencials de la vida, aquestes circumstàncies les han d'acreditar els òrgans competents de la CA corresponent.

El procediment perquè es reconegui el dret a aquesta prestació comença amb la presentació de la sol·licitud corresponent davant l'INSS, en què s'ha d'aportar la documentació corresponent (DNI, llibre de família, etc.). S'ha de dictar la resolució corresponent en un termini de quaranta-cinc dies. Lògicament, el beneficiari d'aquesta prestació està obligat a comunicar a l'INSS, en el termini de trenta dies, qualsevol circumstància o variació que pugui donar lloc a l'extinció de la prestació o a la modificació de la quantia.

Finalment, en relació amb els efectes econòmics de la prestació, es pot produir alguna de les situacions següents:

a) Quan es reconeix el dret a la prestació i quan es modifica aquest dret augmentant la quantia de la prestació, els efectes es produeixen a partir del primer dia del trimestre natural immediatament següent al de la presentació de la sol·licitud corresponent.

b) Quan s'ha produït una circumstància que determina l'extinció o la reducció de la prestació, aquesta extinció o reducció no produeixen efectes fins a l'últim dia del trimestre natural en què s'ha produït la variació de què es tracti.

c) Quan l'extinció o la modificació de la prestació es deu a la variació dels ingressos anuals computables, l'extinció o la modificació produeixen efectes l'1 de gener de l'any següent a aquell a què corresponguin aquests ingressos.

d) Finalment, quan s'extingeix la prestació per incompatibilitat amb la pensió d'invalidesa o jubilació no contributives, els efectes econòmics cessen l'últim dia del mes en què s'hagi presentat la sol·licitud de pensió.

7.2.2. La prestació per naixement o adopció d'un fill, en cas de famílies nombroses i monoparentals i en els supòsits de mares discapacitades

1. Supòsit de fet i beneficiaris

Aquesta prestació es reconeix com a conseqüència del naixement o adopció (no s'hi inclou l'acolliment familiar) d'un fill en famílies nombroses o que, amb aquest motiu, adquireixen aquesta condició, en famílies monoparentals i en els casos de mares amb una discapacitat igual o superior al 65%, sempre que no se superi un determinat límit d'ingressos. El naixement i l'adopció s'han d'haver produït en territori espanyol o reconegut per una autoritat espanyola competent.

Els requisits per a accedir a aquesta prestació són els següents (es pren com a referència la prestació familiar per fill o menor a càrrec que hem vist abans):

- a) Residir legalment en territori espanyol.
- b) No tenir dret a una prestació de la mateixa naturalesa en qualsevol altre règim públic de protecció social.
- c) No percebre uns ingressos anuals, de qualsevol naturalesa, superiors al límit d'ingressos aplicable en el cas de la prestació familiar per fill a càrrec analitzada en l'apartat anterior. Aquest requisit econòmic limita, de manera molt important, el nombre de possibles beneficiaris d'aquesta prestació.

Respecte als **beneficiaris** d'aquesta prestació, ho poden ser:

- a) Si es tracta d'una família nombrosa o que adquireix aquesta condició: si hi ha convivència, podrà ser beneficiari qualsevol dels progenitors o adoptants de comú acord, i si no hi ha acord, tindrà preferència la mare; si no hi ha convivència entre els progenitors o adoptants, el beneficiari serà el qui tingui reconeguda la guarda i custòdia del fill.
- b) En el cas de les famílies monoparentals, el beneficiari és el progenitor que conviu amb el fill i que és l'únic sustentador de la família.
- c) En el supòsit de mares discapacitades en un grau igual o superior al 65%, la beneficiària és la mare.
- d) Finalment, quan el fill és orfe de tots dos progenitors o adoptants o ha estat abandonat, la prestació la rep la persona que se'n fa càrrec.

Família nombrosa

El concepte de família nombrosa el regula la Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció de les famílies nombroses. Així mateix, s'entén per *família monoparental* la constituïda per un sol progenitor, amb el qual conviu el fill nascut o adoptat i que constitueix el sustentador únic de la família.

Cal tenir present que aquesta prestació es reconeix a un sol beneficiari, amb independència que tots dos progenitors o adoptants compleixin els requisits per a percebre-la.

2. Quantia i gestió de la prestació

Aquesta prestació consisteix en un pagament únic, i la quantia fixa és de 1.000 euros. No obstant això, tal com també passava en el cas de la prestació familiar per fill o menor a càrrec, quan els ingressos anuals que cal tenir en compte superen el límit d'ingressos aplicable però són inferiors al resultat de sumar a aquest límit l'import de la prestació, la quantia que cal abonar és igual a la diferència resultant. No es reconeixerà la prestació quan la diferència sigui inferior a 24,25 euros.

D'altra banda, cal tenir present que aquesta prestació és compatible amb altres tipus de prestacions, com ara:

- a) La prestació per part o adopció múltiples.
- b) La prestació per fill o menor a càrrec.
- c) La pensió d'orfanat i en favor de familiars, en concret a favor de néts i germans.
- d) El subsidi especial de maternitat per part múltiple, que ja hem vist en un altre apartat.
- e) Altres ajudes econòmiques anàlogues concedides per una administració pública.

En canvi, tal com hem vist quan hem fet referència als requisits exigits per a tenir dret a aquesta prestació, és incompatible amb la percepció de qualsevol altra prestació anàloga derivada d'un règim públic de protecció social (si s'hi té dret en més d'un règim públic de protecció social s'ha d'optar per un d'aquests règims).

Finalment, respecte al reconeixement, gestió i pagament d'aquesta prestació, corresponen a l'INSS. A aquests efectes, el beneficiari ha de presentar una sol·licitud, acompanyada de la documentació necessària (DNI, llibre de família, justificant d'ingressos, document acreditatiu de la discapacitat, etc.). La resolució s'ha de dictar en un termini de quaranta-cinc dies.

7.2.3. La prestació per part o adopció múltiples

1. Situació protegida, beneficiaris i requisits

Aquesta prestació, l'última de les que componen avui dia la llista de les prestacions familiars a càrrec del sistema de Seguretat Social (aquesta llista era més llarga fa uns anys), es reconeix en els casos en què es produeix un part o una adopció múltiples, entenent-hi com a tals el naixement de dos o més fills o l'adopció de dos o més menors. Malgrat això, si algun dels fills o menors té una discapacitat igual o superior al 33%, computarà el doble. No es protegeix el supòsit de l'acolliment familiar.

Com en la resta de les prestacions familiars que hem analitzat, s'exigeix el compliment d'un requisit de territorialitat, que implica que el naixement dels fills o la formalització de l'adopció múltiple s'han d'haver produït en territori espanyol. No obstant això, es considerarà produït a Espanya el naixement o l'adopció que tingui lloc a l'estranger quan s'acrediti que el fill s'ha integrat de manera immediata en una unitat familiar resident en territori espanyol.

Respecte als beneficiaris d'aquesta prestació, ho són els progenitors o adoptants múltiples (només un d'aquests dos) o bé els fills mateixos en determinats casos. Així:

- a) Si hi ha convivència dels progenitors o adoptants, el beneficiari serà qualsevol d'aquests dos, de comú acord, i si no hi ha acord, ho serà la mare. Si no hi ha convivència, el beneficiari serà el qui tingui la guarda i custòdia dels fills.
- b) Si els fills es queden orfes de tots dos progenitors o adoptants o són abandonats, el beneficiari de la prestació serà la persona que se'n faci càrrec.

Finalment, per a tenir dret a aquesta prestació s'han de complir certs requisits, que no són tan rigorosos com en la resta de les prestacions familiars que ja hem examinat. En aquest cas, els beneficiaris han de reunir els requisits següents:

- a) Tenir residència legal en territori espanyol.
- b) No tenir dret a una prestació de la mateixa naturalesa en qualsevol altre règim públic de protecció social.

No costa gaire constatar que la no exigència, a diferència de la resta de les prestacions familiars que hem examinat, del requisit de no sobrepassar un determinat límit d'ingressos facilita l'accés a aquesta prestació, que es pot percebre en tots els casos en què es produeixi un part o una adopció múltiples, sempre que es compleixin els dos requisits assenyalats.

2. Quantia i gestió de la prestació

En aquest cas es tracta d'una prestació de pagament únic, la qual, en conseqüència, es percep una sola vegada i en la qual la quantia depèn del nombre de fills nascuts o adoptats, i en la qual també es pren com a referència l'import mensual del salari mínim interprofessional vigent a cada moment. Així, les quantitats que s'han de percebre són les següents:

Nre. de fills nascuts o adoptats	Nre. de vegades de l'import mensual del salari mínim interprofessional
2	4
3	8
4 i més	12

Cal tenir present que aquesta prestació és compatible amb d'altres, com ara:

- a) el subsidi especial de maternitat per part o adopció múltiples, que hem estudiat en l'apartat dedicat a la prestació per maternitat contributiva;
- b) la prestació familiar per fill o menor acollit a càrrec, que també hem vist en un altre apartat; i
- c) la pensió d'orfandat i la pensió en favor de familiars en el cas dels néts i germans.

En canvi, tal com hem vist més amunt, aquesta prestació és incompatible amb qualsevol altra que tingui la mateixa naturalesa i provingui d'un règim públic de protecció social (s'ha d'optar per una d'aquestes prestacions).

Finalment, en relació amb el reconeixement, la gestió i el pagament, com en el cas de la resta de les prestacions familiars, corresponen a l'INSS. El beneficiari ha de presentar la sol·licitud corresponent, acompanyada de la documentació corresponent (DNI, llibre de família, etc.), que s'ha de resoldre necessàriament en el termini de quaranta-cinc dies.

Resum

En aquest mòdul hem analitzat dos tipus de prestacions: d'una banda, l'assistència sanitària, i de l'altra, les prestacions que estan relacionades amb la conciliació de la vida laboral i familiar i, per tant, amb la cura dels fills o altres familiars. Dins d'aquest segon àmbit hem estudiat, amb detall, el règim jurídic de les prestacions següents:

- La prestació per risc durant l'embaràs.
- La prestació per risc durant la lactància natural.
- Les prestacions per maternitat.
- La prestació per paternitat.
- La prestació per cura d'un fill malalt de càncer o una altra malaltia greu.
- Les prestacions familiars, en la modalitat contributiva i no contributiva.

Respecte a cadascuna d'aquestes prestacions, hem examinat les situacions protegides, els beneficiaris, els requisits, la quantia, la durada i el procediment de gestió. A això cal afegir-hi que hem analitzat aquestes prestacions des de la perspectiva del règim general de la Seguretat Social, perquè no correspon a aquest mòdul estudiar els règims especials de la Seguretat Social.

Activitats

Activitat 1

Una treballadora, afiliada i donada d'alta en el règim general de la Seguretat Social, està embarassada. Les condicions del lloc de treball –és policia local– li representen un risc per a la salut i la del seu fill. Va començar a treballar només dos mesos abans de trobar-se en aquesta situació de risc.

Preguntes: podria tenir dret a la prestació per risc durant l'embaràs? Quins tràmits s'haurien de portar a terme? Quina seria la quantia i durada d'aquesta prestació? Qui pagaria la prestació? Amb posterioritat, podria sol·licitar la prestació per risc durant la lactància natural? Per què?

Activitat 2

Una treballadora, nascuda el 1990, afiliada i donada d'alta en el règim general de la Seguretat Social des del 2 de juny de 2018, comença el descans per maternitat previ al part el 5 de setembre de 2019, sis setmanes abans de la data prevista per al part. El pare, també treballador en situació d'alta en el règim general des del 22 de gener de 2018, es vol acollir a la prestació per paternitat.

Preguntes: la treballadora té dret a una prestació per maternitat? A quina prestació té dret? Quina seria la durada i quantia d'aquesta prestació? El pare té dret a la prestació per paternitat? Quina seria la durada i quantia d'aquesta prestació? Quina entitat paga les prestacions per maternitat i paternitat? Podria la treballadora cedir part de la prestació per maternitat al pare? En quines condicions? I el pare, podria cedir a la treballadora la prestació per paternitat? Es podria gaudir del permís per maternitat i per paternitat a temps parcial? En quines condicions? Com canviarien les respostes anteriors si es tractés del cas d'una adopció d'un menor de tres anys?

Activitat 3

Una treballadora, nascuda el 1993, i afiliada i donada d'alta en el règim general de la Seguretat Social des del 4 de juny de 2019, dona a llum una nena el 3 de agost del mateix any, data en què vol començar el descans per maternitat. La treballadora vol cedir al pare les últimes deu setmanes del descans per maternitat. Així mateix, el pare, que està donat d'alta en el règim general de la Seguretat Social des del 18 de setembre de 2017, es vol acollir al descans per paternitat, del qual vol gaudir una vegada esgotada la prestació per maternitat compartida.

Preguntes: quin descans correspon a la treballadora? Té dret a una prestació per maternitat? A quina prestació té dret? Quina seria la durada i quantia d'aquesta prestació? El pare té dret a les prestacions per maternitat compartida i per paternitat? Quina seria la durada i quantia d'aquestes prestacions? Quina entitat paga les prestacions per maternitat i paternitat?

Activitat 4

Els pares d'en Pere, de dotze anys i malalt de càncer, es volen acollir a la prestació per cura de fills malalts de càncer o una altra malaltia greu. El pare és treballador per compte propi i té una petita empresa de transports, la mare treballa en un centre comercial.

Preguntes: es podrien acollir a la prestació esmentada? Tots dos progenitors o només un? Es podria gaudir d'una reducció de la jornada del 99%? (fonamenteu amb jurisprudència aquesta última resposta). Per accedir a la prestació s'exigeix que en Pere estigui a l'hospital de manera permanent? Quin seria l'import de la prestació? I la seva durada? Quina entitat assumiria el cost de la corresponent prestació?

Activitat 5

Identifiqueu les conseqüències que poden tenir les situacions següents, des de la perspectiva de la Seguretat Social (en relació amb el gaudi de futures prestacions com la jubilació o la incapacitat permanent):

- a) Treballadora que gaudeix d'una reducció del 50% de la seva jornada per cura d'una filla, fins que aquesta té set anys.
- b) Treballador que gaudeix d'una reducció del 50% de la seva jornada per cura del seu cònjuge malalt, durant un període de tres anys.
- c) Treballadora que es troba en situació de reducció de jornada del 60% per tenir cura d'una persona amb discapacitat, durant un període de tres anys.

- d) Treballadora que gaudeix d'una excedència per cura del seu fill, fins que aquest té dos anys i mig.
- e) Treballador que gaudeix d'una excedència per cura del seu pare durant dos anys.
- f) Treballadora que gaudeix d'una excedència per cura de fills durant un període de tres anys i posteriorment passa a la situació de reducció de jornada per cura del mateix fill durant un període de cinc anys més, amb una reducció del 60% de la seva jornada ordinària.
- g) Treballadora que té reduïda la seva jornada en un 90% i es troba percebent la prestació per cura de fills malalts de càncer durant un període de cinc anys.

Activitat 6

És possible accedir a les prestacions per maternitat i paternitat en cas de maternitat subrogada (situació coneguda col·loquialment com «ventre de lloguer»? Quina ha estat la resposta dels tribunals, i, particularment, la del Tribunal Suprem els últims anys?

Activitat 7

Una treballadora, donada d'alta en el règim general de la Seguretat Social, té uns ingressos anuals totals de 17.000 euros i tres fills, de sis, vuit i deu anys. Sol·licita a l'INSS la prestació familiar per fills a càrrec. Preguntes: té dret a la prestació? Quina seria la quantia d'aquesta prestació?

Exercicis d'autoavaluació

1. Els estrangers extracomunitaris en situació regular en el territori espanyol, tenen dret a l'assistència sanitària?

- a) Sempre, en igualtat de condicions que els espanyols.
- b) Mai.
- c) Sempre que formalitzin un conveni especial amb la Seguretat Social.
- d) Només en els casos de persones de menys de divuit anys, situació d'urgència per malaltia greu o accident, embaràs, part i postpart.

2. El reconeixement de la prestació d'assistència sanitària...

- a) correspon a l'INSS o a l'ISM, que també expedeixen la corresponent targeta sanitària individual.
- b) correspon a l'INSS o a l'ISM, però són les CA les que expedeixen la corresponent targeta sanitària individual.
- c) correspon a les CA, però són l'INSS o l'ISM els que expedeixen la corresponent targeta sanitària individual.
- d) correspon a les CA, tant reconèixer el dret a l'assistència sanitària com expedir la corresponent targeta sanitària individual.

3. Per a poder accedir a la prestació per risc durant l'embaràs es requereix...

- a) estar afiliada i donada d'alta en la Seguretat Social i un període mínim de cotització de noranta dies.
- b) estar afiliada i donada d'alta en la Seguretat Social i un període mínim de cotització de cent vuitanta dies.
- c) estar afiliada i donada d'alta en la Seguretat Social.
- d) No s'exigeix estar afiliada i donada d'alta en la Seguretat Social ni un període mínim de cotització.

4. La prestació per risc durant l'embaràs consisteix en...

- a) un subsidi equivalent al 75% de la base reguladora de la IT derivada de contingències professionals.
- b) un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora de la IT derivada de contingències comunes.
- c) un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora de la IT derivada de contingències professionals.
- d) un subsidi equivalent al 75% de la base reguladora de la IT derivada de contingències comunes.

5. Quan una treballadora està en situació d'IT i durant aquesta situació sol·licita la prestació per risc durant l'embaràs...

- a) li és reconeguda la prestació per risc durant l'embaràs de manera immediata.
- b) no li és reconeguda la prestació per risc durant l'embaràs fins que no s'extingeixi la IT.
- c) no li pot ser reconeguda mai la prestació per risc durant l'embaràs.
- d) li pot ser mantinguda la situació d'IT però passa a cobrar l'import de la prestació per risc durant l'embaràs.

6. La prestació per risc durant la lactància natural té una durada de:

- a) 12 mesos.
- b) 6 mesos.
- c) 9 mesos.
- d) 2 anys.

7. La prestació per maternitat contributiva consisteix en...

- a) un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora de la IT derivada de contingències comunes.
- b) un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora de la IT derivada de contingències professionals.
- c) un subsidi equivalent al 75% de la base reguladora de la IT derivada de contingències comunes.
- d) un subsidi equivalent al 75% de la base reguladora de la IT derivada de contingències professionals.

8. En el cas de part múltiple o adopció o acolliment múltiples es té dret a un subsidi especial...

- a) per cada fill, a partir del tercer, igual al que correspon percebre pel primer, durant el període de les sis setmanes immediatament posteriors al part.
- b) per cada fill, a partir del segon, igual al que correspon percebre pel primer, durant el període de les vuit setmanes immediatament posteriors al part.
- c) per cada fill, a partir del segon, igual al que correspon percebre pel primer, durant el període de les sis setmanes immediatament posteriors al part.
- d) per cada fill, a partir del segon, igual al que correspon percebre pel primer, durant el període de les vuit setmanes immediatament posteriors al part.

9. Per a poder gaudir de la prestació per maternitat contributiva a temps parcial...

- a) es requereix l'acord previ entre l'empresa i el beneficiari i s'ha de tractar de maternitat biològica.
- b) es requereix l'acord previ entre l'empresa i el beneficiari.
- c) no es requereix l'acord previ entre l'empresa i el beneficiari, perquè és un dret.
- d) no es requereix l'acord previ entre l'empresa i el beneficiari, excepte en els casos de maternitat biològica.

10. Per a poder accedir a la prestació per paternitat es requereix...

- a) estar afiliat i donat d'alta en la Seguretat Social i complir un període de cotització de noranta dies dins dels cinc anys immediatament anteriors.
- b) estar afiliat i donat d'alta en la Seguretat Social i complir un període de cotització de noranta dies dins dels set anys immediatament anteriors, o alternativament tres-cents seixanta dies cotitzats al llarg de la vida laboral.
- c) estar afiliat i donat d'alta en la Seguretat Social i complir un període de cotització de cent vuitanta dies dins dels set anys immediatament anteriors, o alternativament tres-cents seixanta dies cotitzats al llarg de la vida laboral.
- d) estar afiliat i donat d'alta en la Seguretat Social i complir un període de cotització de cent vuitanta dies dins dels cinc anys immediatament anteriors, o alternativament tres-cents seixanta dies cotitzats al llarg de la vida laboral.

11. La quantia de la prestació per cura de menors malalts de càncer o una altra malaltia greu és...

- a) equivalent al 100% de la base reguladora de la IT derivada de contingències professionals.
- b) equivalent al 100% de la base reguladora de la IT derivada de contingències comunes.
- c) equivalent al 75% de la base reguladora de la IT derivada de contingències professionals.
- d) equivalent al 75% de la base reguladora de la IT derivada de contingències comunes.

12. La prestació per cura de menors malalts de càncer o una altra malaltia...

- a) la perceben tots dos progenitors, sempre que treballin.
- b) la percep solament un dels progenitors, sempre que no treballi.
- c) la perceben tots dos progenitors, sempre que no treballin.
- d) la percep solament un dels progenitors, sempre que tots dos treballin.

13. Si un treballador o una treballadora recorre a una excedència per cura de fills o menors...

- a) es consideren cotitzats els dos primers anys a l'efecte de totes les prestacions de la Seguretat Social.
- b) es consideren cotitzats els tres primers anys a l'efecte de certes prestacions de la Seguretat Social.
- c) es consideren cotitzats els tres primers anys a l'efecte de totes les prestacions de la Seguretat Social.
- d) es consideren cotitzats els dos primers anys a l'efecte de certes prestacions de la Seguretat Social.

14. Per a tenir dret a la prestació familiar per fill o menor a càrrec es requereix...

- a) tenir a càrrec seu fills o menors acollits, de menys de setze anys o bé de més de setze però amb un grau de discapacitat, en un grau igual o superior al 65%.
- b) tenir a càrrec seu fills o menors acollits, de menys de divuit anys o bé de més de divuit però amb un grau de discapacitat, en un grau igual o superior al 75%.
- c) tenir a càrrec seu fills o menors acollits, de menys de setze anys o bé de més de setze però amb un grau de discapacitat, en un grau igual o superior al 75%.
- d) tenir a càrrec seu fills o menors acollits, de menys de divuit anys o bé de més de divuit però amb un grau de discapacitat, en un grau igual o superior al 65%.

15. La prestació familiar per fill o menor a càrrec depèn...

- a) dels ingressos anuals, excepte en el cas dels fills o menors amb discapacitat.
- b) dels ingressos anuals, sense excepcions.
- c) dels ingressos anuals, encara que sempre s'hi té dret en el cas de les famílies nombroses.
- d) No depèn dels ingressos anuals, sinó del simple fet de tenir fills o menors a càrrec.

16. La prestació per part o adopció múltiples...

- a) no és compatible amb la prestació per maternitat contributiva.
- b) és compatible amb la prestació per maternitat i amb el subsidi especial per part o adopció múltiples.
- c) és compatible amb la prestació per maternitat però no amb el subsidi especial per part o adopció múltiples.
- d) és incompatible amb la prestació per maternitat i amb el subsidi especial per part o adopció múltiples.

Solucionari

Activitats

1. Sí, ja que compleixen els requisits que preveu l'article 186 de la LGSS (no té transcendència el fet que hagués iniciat la seva activitat laboral fa pocs mesos). La quantia i la durada són les previstes a l'article 187 de la LGSS. Sí que podria sol·licitar la prestació per risc durant la lactància natural si compleix els requisits previstos a l'article 188 de la LGSS.

2.

a) Sí que té dret a la prestació per maternitat, ja que compleix els requisits que preveuen els articles 48.4 de l'ET i 178 de la LGSS (estar donada d'alta en la Seguretat Social i complir el requisit de cotització). Cobraria la prestació per maternitat contributiva, amb una durada de setze setmanes. L'import seria equivalent al 100% de la base reguladora (base de cotització per contingències comunes del mes anterior). La prestació per maternitat es pot compartir amb l'altre progenitor.

b) El pare tindria dret a la prestació per paternitat que preveuen els articles 48.7 de l'ET i 183 de la LGSS. La seva durada és de cinc setmanes i el seu import el 100% de la base reguladora de la prestació (base de cotització per contingències comunes del mes anterior). La prestació per paternitat no es pot cedir.

c) Les prestacions per maternitat i paternitat es poden gaudir a temps parcial, en els terminis previstos legalment (article 48.4 i 7 de l'ET i RD 295/2009).

d) En cas d'adopció els drets són els mateixos, la regulació es troba a l'article 48 de l'ET i 177 i següents de la LGSS.

3.

a) Segons l'article 178 de la LGSS, en aquest cas se li exigiria haver cotitzat a la Seguretat Social 180 dies cotitzats dins dels set anys immediatament anteriors a l'inici del descans, o bé 360 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral. Com que no compleix cap d'aquests requisits de cotització, té dret a la prestació per maternitat no contributiva que regulen els articles 181 i 182 de la LGSS. La prestació és només de 42 dies naturals i el seu import equivalent al 100% de l'IPREM.

b) El pare compleix els requisits per a percebre les prestacions per maternitat compartida (les últimes deu setmanes) i per paternitat (cinc setmanes, que rebrà una vegada exhaurida la prestació per maternitat compartida). En tots dos casos, l'import és equivalent al 100% de la base reguladora (base de cotització per contingències comunes del mes anterior a l'inici del descans).

c) L'entitat pagadora es l'INSS.

4. Sí hi tenen dret, però només un d'ells podrà cobrar la prestació de la Seguretat Social. S'admet una reducció de jornada fins al 99%. No s'exigeix l'hospitalització permanent del menor per a tenir dret a la prestació, però sí que hi ha d'haver sempre una hospitalització prèvia, amb independència de la seva durada. Com a màxim fins als divuit anys del menor. L'import és equivalent al 100% de la base d'IT per contingències professionals, en proporció a la reducció de jornada. El cost l'assumiria l'INSS o bé la MCSS.

5. En aquest tema s'ha de tenir en compte l'article 237 de la LGSS i, per tant:

a) Fins als dos anys, per al càlcul de determinades prestacions, la base de cotització es considerarà incrementada al 100%. A partir d'aquest moment la base de cotització a computar serà només del 50%.

b) Només el primer any de reducció es computarà cotitzat al 100% per a determinades prestacions.

c) Només el primer any de reducció es computarà cotitzat al 100% per a determinades prestacions.

d) Els dos anys i mig es consideraran cotitzats al 100% per a determinades prestacions.

e) Només el primer any es computarà com a cotitzat al 100% per a determinades prestacions.

f) Els tres anys d'excedència i els dos primers de reducció es consideraran cotitzats al 100% per a determinades prestacions.

g) Tot el temps de reducció de jornada es considerarà cotitzat al 100%.

6. Es reconeix el dret a les prestacions, vegeu, per exemple, la STS de 14 de desembre de 2017, recurs UD núm. 2066/2016.

7. Càlcul del límit d'ingressos segons les circumstàncies familiars: s'ha de tenir en compte el límit d'ingressos que preveu la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Té dret a percebre la quantia de 291 euros anuals per cada fill.

Exercicis d'autoavaluació

1. a

2. b

3. c

4. c

5. b

6. c

7. a

8. c

9. b

10. c

11. a

12. d

13. b

14. d

15. a

16. b

Bibliografia

Aguilera Izquierdo, R. (2010). *La prestación económica por maternidad, por paternidad y riesgos durante el embarazo y lactancia natural*. Madrid: Civitas Ediciones.

Ballester Pastor, M. A. (2013). *La prestación por maternidad*. València: Tirant lo Blanch.

Fernández Orrico, F. J. (2011). «La prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave». *Estudios Financieros, Revista de Trabajo y Seguridad Social* (núm. 344).

Fernández-Peinado Martínez, A. (2013). «La prestación por maternidad no contributiva». *Revista Aranzadi Social* (vol. 6, núm. 2).

Jurado Segovia, A. (2011). «Prestaciones familiares de la seguridad social: evolución normativa y puntos críticos de la protección no contributiva». *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (núm. 24).

Pedrajas Moreno, A. (2008). *La protección de la maternidad, la paternidad, y la adopción y acogimiento*. València: Tirant lo Blanch.

Pérez Castillo, A. M. (2007). «La prestación por paternidad en los casos de paternidad biológica, adopción y acogimiento. Análisis crítico». *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración* (núm. 3).

Ríos Mestre, J. M. (2018). «La prestación por riesgo durante el embarazo». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* (núm. 134).

Sagardoy de Simón, I.; Núñez Cortés, P. (2018). «La prestación por paternidad». *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social* (núm. 134).

