

Prestaciones IT y Nacimiento y Cuidado de Menor

Estimado compañera/o,

Con el presente documento me gustaría asesorarte e informarte sobre todo lo relativo a las prestaciones por IT (incapacidad temporal) así como lo concerniente al Nacimiento y Cuidado de menor. Estoy a tu entera disposición para cualquier cuestión que te pueda surgir.

Unidad de Recursos Humanos
amaia.pedruzo@biodonostia.org

IT03_RH/Rev. 0/Marzo 2021

1. PRESTACIONES IT

- **¿Qué es?**

Es un subsidio diario que cubre la pérdida de rentas del trabajador producida por enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo y los períodos de observación por enfermedad profesional.

- **Tipos de IT:**

- Enfermedad común y accidente no laboral
- Enfermedad profesional o accidente de trabajo

- **Beneficiarios**

Los trabajadores, incluidos en cualquier régimen de la Seguridad Social, siempre que cumplan determinados requisitos.

Los trabajadores del régimen especial de trabajadores autónomos (RETA) incluidos en el sistema especial de trabajadores agrarios que hayan optado por incluir esta prestación.

- **¿Qué requisitos se deben cumplir?**

Enfermedad común: Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta y tener cubierto un período de cotización de 180 días en los 5 años anteriores.

Accidente sea o no de trabajo y enfermedad profesional: No se exigen cotizaciones previas.

- **Cuantía de abono en el IIS Biodonostia**

La Seguridad Social establece lo siguiente:

Empresa

- Del 1 al día 3 no se complementa.
- Del 4º al 15º la empresa abona al trabajador el 60% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

Seguridad Social

- Del 16 al 20 la empresa ya no abona, sino la seguridad social, siguiendo el mismo criterio, el 60% de la base reguladora del mes anterior a la baja.
- Del 21º en adelante el 75% de la base reguladora del mes anterior a la baja.

Sin embargo, en el IIS Biodonostia se han aplicado las siguientes mejoras:

Se abonará un complemento hasta alcanzar 100% de salario desde la fecha de inicio de la IT por CONTINGENCIAS PROFESIONALES Y COMUNES que generen:

IT03_RH/Rev. 0/Marzo 2021

- Hospitalización
- Intervención quirúrgica
- Riesgo Embarazo
- IT previa maternidad
- Covid

En los supuestos IT por enfermedad común o accidente NO LABORAL el complemento se calculará conforme a las siguientes reglas:

- Se abonará el 50% salario los tres primeros días de la baja en la primera baja del año y el 40% en las siguientes.
- Desde el 4º día de baja hasta el día 20 se complementará hasta el 75%
- Del 21 al 44 se complementará hasta el 85%.
- Del 45 en adelante 100%.

2. NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

A continuación, se detalla toda la información relativa a las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor establecidas por el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, así como el complemento aplicado por el IIS Biodonostia en las mismas.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya entrada en vigor es 1 de abril de 2019, recoge modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras, que afectan a las actuales prestaciones por maternidad y paternidad.

Por lo tanto, a partir de 01/04/2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.

• Situaciones protegidas

Se consideran situaciones protegidas, durante los periodos de descanso y permisos que se disfruten por tales situaciones:

- El nacimiento de hijo o hija.
- La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y se trate de menores de seis años.

• Personas beneficiarias

Serán beneficiarias las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los periodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.

IT03_RH/Rev. 0/Marzo 2021

No obstante, también serán beneficiarias del subsidio por nacimiento las trabajadoras por cuenta ajena o propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización.

• Requisitos

- a) Estar afiliados o afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta.
b) Tener cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad:

*Si las personas trabajadoras tienen menos de 21 años de edad, no se exigirá período mínimo de cotización.

*Si las personas trabajadoras tienen cumplidos 21 años de edad y son menores de 26:

- 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
- 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

*Si las personas trabajadoras tienen cumplidos los 26 años de edad:

- 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
- 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

- c) Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos los personas trabajadoras, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

• Nacimiento

En caso de parto

Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente:

- Desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.
- En el caso del IIS Biodonostia, la madre biológica podrá anticipar el descanso cuando así se determine por los profesionales sanitarios correspondientes y dicha baja estará complementada al 100%.

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

- Bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

IT03_RH/Rev. 0/Marzo 2021

- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

• Duración

La duración del subsidio será equivalente a la de los períodos de descanso o permisos que se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el art. 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los trabajadores (ET).

A modo resumen, indicar lo siguiente:

- Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente, es decir desde el mismo día de la fecha del parto o adopción. Actualmente, está equiparado la duración del permiso de las partes progenitoras a 16 semanas.
- Se establece la obligación a que ambas partes disfruten, ininterrumpidamente y a jornada completa, las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.
- Tras esas 6 semanas, se podrán distribuir las 10 restantes a voluntad en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, hasta que la hija o hijo cumpla 12 meses (en régimen de jornada completa o parcial, previo acuerdo con la empresa). Se deberá comunicar a la empresa con una antelación mínima de 15 días la distribución de la duración de este derecho.
- En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, la duración será de 16 semanas ininterrumpidas para cada parte adoptante, guardadora o acogedora, cuyas 6 primeras semanas serán tras la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa y las 10 semanas restantes se pueden disfrutar en períodos semanales de forma acumulada o ininterrumpida en los 12 meses siguientes.

*Se adjunta cuadro resumen al final del documento.

• Prestación económica / Importe

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100% de una base reguladora.

La Seguridad Social paga el 100% de la base reguladora directamente al/a la trabajador/a desde el 1º día del parto pero el IIS Biodonostia se hace cargo de la cuota empresarial de la SS.

En el caso de que se contratase a una nueva persona (desempleada) para cubrir la baja de maternidad/paternidad (16 semanas), el IIS Biodonostia evitaría tener que pagar la cuota empresarial de la SS de ambos empleados/as: la cuota de la nueva persona y la cuota de la que está disfrutando el permiso de maternidad/paternidad.

• Denegación anulación y suspensión

IT03_RH/Rev. 0/Marzo 2021

El derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido cuando la persona beneficiaria:

- Actúe fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
- Trabaje por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo si se trata de la percepción del subsidio en régimen de jornada a tiempo parcial o en los supuestos de pluriempleo y pluriactividad.
- Los períodos de percepción del subsidio se corresponderán con los períodos de descanso que, en esos casos, serán los no ocupados por la jornada a tiempo parcial o por los empleos o actividades que no dan lugar al subsidio.
- En los casos de adopción internacional, cuando no aporte la documentación oportuna para considerar constituida la adopción, si han transcurrido 4 semanas desde que anticipó el inicio del descanso.

• Extinción

- Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.
- Por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración, cuando el período de descanso se disfrute "exclusivamente" por uno de los progenitores. En caso de parto, la madre no podrá reincorporarse al trabajo hasta que hayan transcurrido las 6 semanas posteriores a aquél de descanso obligatorio.
- Por la reincorporación voluntaria al trabajo de uno de los progenitores o de ambos con anterioridad al cumplimiento de los plazos máximos de duración, cuando el período de descanso se disfrute "sucesiva o simultáneamente" por ambos.

• Notificación de la resolución

Las notificaciones y comunicaciones dirigidas a las personas solicitantes o perceptoras de la prestación de nacimiento y cuidado de menor, incluidas las resoluciones de la prestación, no se remiten en papel sino que se envían exclusivamente por medios electrónicos. Puede accederse a ellas en el servicio de la sede electrónica Notificaciones telemáticas. En este video tiene información sobre el funcionamiento de este servicio: <https://youtu.be/KCuTpYlv0yE>

IT03_RH/Rev. 0/Marzo 2021

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.- Art. 48.4, 5, 6, 7, 8 y 9
NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

NACIMIENTO		ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO	
MADRE BIOLÓGICA	OTRO PROGENITOR	2019	2020
<p>A partir del 1/4/2019</p> <p>DURACIÓN TOTAL: 16 semanas (ampliable según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo:</p> <p>PARTE OBLIGATORIA:</p> <p>6 semanas obligatorias e interrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto. La madre biológica puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto</p> <p>PARTE VOLUNTARIA:</p> <p>10 semanas, continuadas al período obligatorio, o de manera interrumpida, en periodos semanales, en régimen jornada completa o parcial desde la finalización del período obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.</p>	<p>A partir del 1/1/2021 la prestación será igual que la de la madre biológica.</p> <p>DURACIÓN TOTAL: 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su período no obligatorio).</p>	<p>PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 16 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.</p>	<p>PROGENITOR A + PROGENITOR B: Cada progenitor dispondrá de 6 semanas obligatorias (ininterrumpidas, inmediatamente después resolución judicial o decisión administrativa y a tiempo completo) + 16 semanas voluntarias, a distribuir entre los dos progenitores, (ininterrumpidas dentro de los 12 meses siguientes a resolución judicial o decisión administrativa) con un máximo de 10 semanas para uno de ellos.</p>
<p>DURACIÓN TOTAL: 16 semanas (ampliable según supuestos*), a disfrutar del siguiente modo:</p> <p>PARTE OBLIGATORIA:</p> <p>2 semanas obligatorias e interrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto.</p> <p>PARTE VOLUNTARIA:</p> <p>6 semanas, continuadas o interrumpidas en periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.</p>	<p>DURACIÓN TOTAL: 12 semanas (+ 2 que puede cederle la madre de su período no obligatorio).</p>	<p>PARTE OBLIGATORIA:</p> <p>4 semanas obligatorias e interrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto.</p> <p>PARTE VOLUNTARIA:</p> <p>8 semanas, continuadas o interrumpidas por periodos semanales, en régimen de jornada completa o parcial, hasta los 12 meses del menor.</p>	<p>A partir del 1/1/2021: DURACIÓN TOTAL PARA CADA PROGENITOR: 16 semanas (ampliable según supuestos*), 6 obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa. Las 10 semanas restantes, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.</p>
<p>* Supuestos de ampliación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples. • Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a. • Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un período superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas. 			

IT03_RH/Rev. 0/Marzo 2021

TRÁMITES DESPUÉS DEL NACIMIENTO

1. SEGURIDAD SOCIAL

943 48 31 38
www.seg-social.es

Es necesario para tramitar el permiso de cuidado de menor y para incluir al recién nacido en la Seguridad Social. Se puede realizar con Certificado Electrónico.

2. REGISTRO CIVIL/ JUZGADO DE PAZ -HOSPITAL UNIVERSITARIO DONOSTIA

Si se realiza en el Hospital Universitario Donostia, el lugar de nacimiento que constará será Donostia. Una vez se tenga el registro, se acude al Registro Civil para incluirlo en el Libro de Familia.

3. EMPADRONAMIENTO

Solicitar cita en el ayuntamiento para tramitar el empadronamiento del recién nacido.

4. PEDIATRA

Solicitar cita con el pediatra (aunque no tengamos la cita con Seguridad Social). Una vez que tengamos el documento de Seguridad Social relativo al nacimiento del niño, acudiremos a nuestro Centro de Salud para solicitar la tramitación de la tarjeta sanitaria (nos llegará posteriormente por correo).

5. AYUDAS AL GOBIERNO VASCO

Existen ayudas (varía en función del número de hijos) por nacimiento de hijo/a que deben solicitarse en un plazo de presentación de 3 meses a partir de dicho nacimiento y a partir del primer año, se puede solicitar la ayuda de mantenimiento. Se aplica también para los casos de adopción, acogimiento familiar o tutela. La cuantía de la subvención dependerá de la renta familiar.

En la página web de Gobierno Vasco aparece toda la información relevante: www.euskadi.eus/familia. Se adjunta manual resumen.

NÚMERO DE HIJO O HIJA	NÚMERO DE PAGOS	CUÁNDO/SITUACIÓN
Por el primer hijo o hija	1 pago Al nacer: ayuda inicial	Por nacimiento
Por el segundo hijo o hija	3 pagos Al nacer: ayuda inicial Al cumplir 1 y 2 años: ayuda mantenimiento	Por adopción Por delegación de guarda para la convivencia preadoptiva
Por el tercer hijo o hija y sucesivos	7 pagos Al nacer: ayuda inicial Al cumplir 1, 2, 3, 4, 5 y 6 años: ayuda mantenimiento	Por tutela

