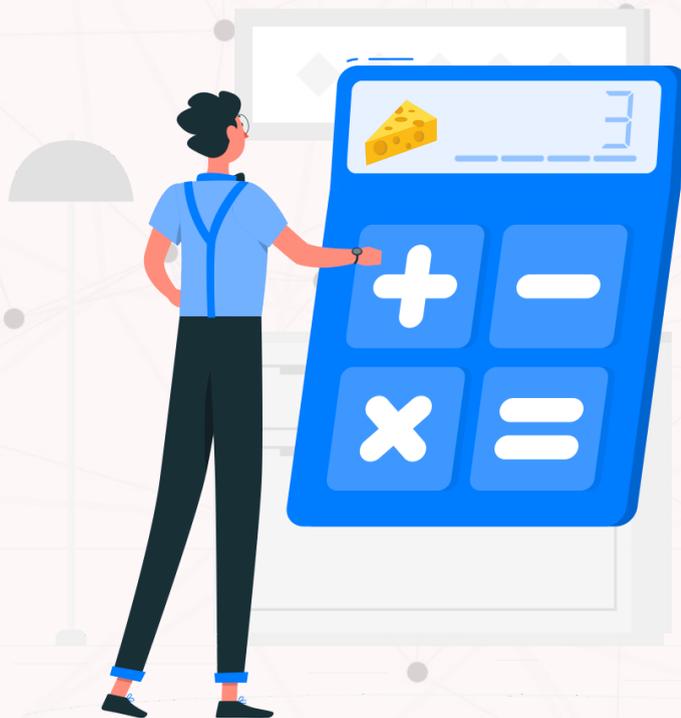


# MUCHOS POCOS HACEN UN MUCHO

*REFRÁN*



## **IPE I** RA 3 (7/7)

- Algunas prestaciones de la Seguridad Social derivadas de la suspensión del contrato.
- Algunas prestaciones de la Seguridad Social derivadas de la extinción del contrato.

# ALGUNAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL



## DERIVADAS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

## DERIVADAS DE LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO



INCAPACIDAD TEMPORAL



NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO



DESEMPLEO



JUBILACIÓN



BASE REGULADORA



PRESTACIÓN



DURACIÓN



BASE REGULADORA



PRESTACIÓN



DURACIÓN



BASE REGULADORA



PRESTACIÓN



DURACIÓN



BASE REGULADORA Y PRESTACIÓN



DURACIÓN

+ INFO

## PRESTACIÓN POR DESEMPLEO



El desempleo es la situación en la que se encuentra quien, QUERIENDO TRABAJAR Y PUDIENDO TRABAJAR, CESA EN SU EMPLEO o se REDUCE SU JORNADA Y SALARIO.

Requisitos:

- Estar afiliado/a y en alta.
- Encontrarse en Situación Legal de Desempleo (SLD).
- Periodo de carencia: 360 días cotizados en los últimos 6 años.

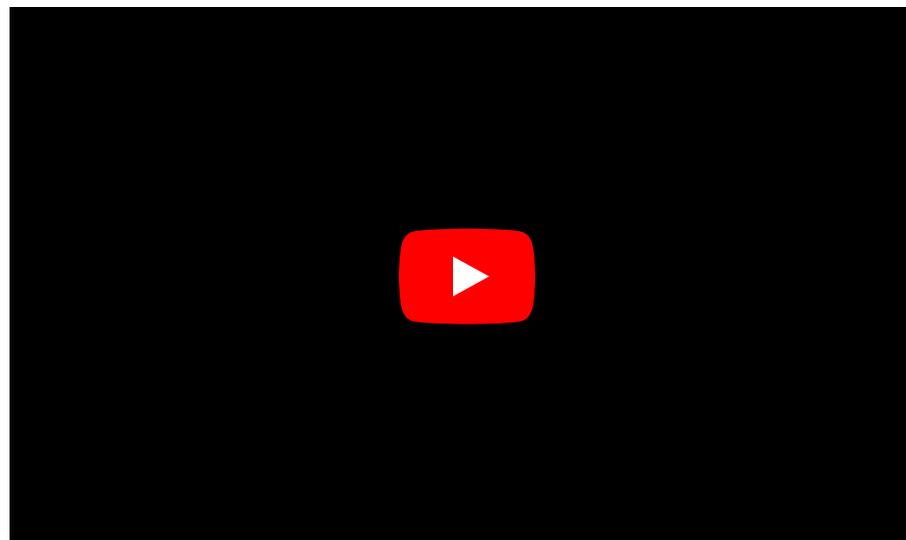
¿Dónde y cuándo se solicita? En el Servicio Público de Empleo, dentro de los **15 DÍAS HÁBILES SIGUIENTES** a la SLD. Es posible solicitar el **COBRO ÚNICO** de la prestación para constituirse como autónom@ o socio trabajador/a de cooperativas o sociedades laborales.

**A partir del día 181 de paro se cobra el 60% de la Base Reguladora**

Verdadero

Falso

Send





## PRESTACIÓN POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

100% de la Base Reguladora



## BASE REGULADORA DESEMPLEO

$$BR = \frac{\text{Suma de BCcp últimos 180 días - importe horas extras}}{180 \text{ días}}$$



## PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

180 primeros días: 70% de la Base Reguladora  
A partir del día 181: 60% de la Base Reguladora

### TOPES DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

IPREM = Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (para el 2024 es de 20€/día, 600€/mes, 7200€/año)

Cuantía máxima	Cuantía mínima
Sin hijos/as: 175% del IPREM = 1.225€	Sin hijos/as: 80% del IPREM = 560€
Con 1 hijo/a: 200% del IPREM = 1.400€	Con 1 hijo/a o más: 107% del IPREM = 749€
Con 2 o más hijos/as: 225% del IPREM = 1.575€	



## DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de accidente o enfermedad, sea por causa común o causa profesional:

- El tiempo máximo son 12 meses.
- En caso de períodos de observación por enfermedad profesional, seis meses prorrogables por otros seis cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad. (Total  $6 + 6 = 12$  meses).

¿Cuándo puede prorrogarse los efectos de la I.T.?

- Si no hay alta médica y NO hay posibilidad de mejora (total  $18+3 = 21$  meses).
  - Si no hay alta médica, pero SI hay posibilidad de mejora (máximo 24 meses).
  
  - Cuando la duración de la incapacidad temporal llegue a los 12 meses, el INSS examinará necesariamente, en el plazo máximo de 3 meses, el estado del incapacitado/a a efectos de prórroga de la I.T., o de su calificación en el grado que corresponda, como incapacidad permanente.
  
  - Cuando, continuando la necesidad de tratamiento médico, la situación clínica del interesado/a hiciera aconsejable demorar la calificación, ésta podrá retrasarse por el período preciso que, en ningún caso, podrá rebasar los 30 meses siguientes a la fecha de iniciación de la incapacidad temporal. En este caso, TODOS los efectos de la situación de incapacidad temporal (prestación económica, duración máxima) se prorrogarán hasta el momento de la calificación de la incapacidad permanente.
- Esta prórroga, en la que sí hay posibilidad de mejora, requerirá, como condición previa, el oportuno dictamen de los servicios médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social, en el que se señale la conveniencia de no proceder de inmediato a la calificación de la incapacidad permanente, atendida la situación clínica del interesado/a y la necesidad de continuar con el tratamiento médico prescrito.



# QUÉ HACER ANTE UN AT O UNA EP



## ACTUACIÓN EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL

**ACUDE A TU MUTUA**

“¿QUÉ PUEDE PASAR DESPUÉS DE QUE TE ATIENDAN EN LA MUTUA?”

<b>NO NECESITES BAJA LABORAL</b>	1. Te incorporaras al trabajo.   2. Te entregaran parte médico como justificante	
<b>QUE PRECISES BAJA LABORAL</b>	El médico te entregará parte médico de baja. (Des copias, una para ti y otra para la empresa.)	

**¿Y SI LA MUTUA NO NOS RECONOCE EL ACCIDENTE COMO LABORAL?**

La mutua te debe entregar un informe con tu patología, diagnóstico y tratamiento justificando su decisión. Con este informe acudirémos al servicio público de salud y si se emite baja laboral puedes iniciar la determinación de la contingencia.

**¿CUÁNTO PUEDE DURAR LA SITUACIÓN DE BAJA?**

12 MESES	18 MESES	24 MESES
Tempo mdximo ordinario	Posible prórroga de 6 meses, previa Autorización del INSS.	Si existiera la posibilidad de reincorporación laboral se te daría otra prórroga de otros 6 meses, previa autorización del INSS.

**CURACIÓN = ALTA LABORAL.**  
No existe posibilidad mejora y hay secuelas = Inicio expediente de incapacidad permanente en el grado que corresponda.

**¿QUÉ PUEDE PASAR DURANTE LOS PRIMEROS 12 MESES?**

- Que te reestablezcas de tus dolencias.
- Que no te hayas curado, y las lesiones sean para siempre: en este caso, un Tribunal Médico valorará tu lesión y te dará una incapacidad permanente en el grado que corresponda.
- Que no te hayas curado pero existan posibilidades de que las lesiones puedan mejorar: el INSS podrá ir dando prórrogas de la incapacidad temporal hasta un máximo de 30 meses.
- Que la mutua dentro de los 12 primeros meses considere que estas restablecido, te de el alta, pero tu sigas con dolencias.

**¿QUÉ HACER EN ESTE CASO?**

Debes reincorporarte a tu puesto al día siguiente.

Tienes <b>10 DÍAS HÁBILES</b> para manifestar escrito de disconformidad con la decisión de la mutua ante el INSS	Si lo debes comunicar a la empresa.
El alta queda suspendida. Se prórroga la baja hasta que el INSS resuelva en un plazo máximo 15 días hábiles.	

Si el INSS confirma que el alta de la Mutua era inadecuada, pasarías a tener reconocida la baja por accidente de trabajo y cobrarías la diferencia.

Si el INSS confirma adecuada el alta de la mutua, se considerarían indebidamente percibidas las prestaciones económicas por IT que hubieses percibido y tendrías que incorporarte a tu trabajo en 24 horas.

**¿QUÉ PASA DESPUÉS DE LOS 12 PRIMEROS MESES?**

- El INSS es el único competente para conceder una prórroga a tu baja laboral.

Si el INSS no te concede está prórroga y te da el alta, pero tu NO estas conforme:	Se lo debes comunicar a la empresa.
Tienes <b>4 DÍAS NATURALES</b> para presentar solicitud de disconformidad ante la Inspección Médica del Servicio Público de Salud.	Hasta entonces los efectos del alta médica quedan suspendidos y se prórroga el pago de la baja laboral, hasta que el INSS resuelva.

Desde que presentas este escrito el INSS dispones de 7 días desde que entregas la solicitud para resolver.

Page 1 / 1

## actuación en caso de ENFERMEDAD PROFESIONAL

Con la financiación de Castilla-La Mancha

CCOO Comisiones Obreras de Castilla-La Mancha

Una enfermedad profesional es un daño a la salud de las personas trabajadoras producido por unas condiciones de trabajo inadecuadas. Según el artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social, se entiende por enfermedad profesional **“la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y/o propia en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad.”**

**¿QUIÉN PUEDE INICIAR EL PROCESO DE SOSPECHA DE ENFERMEDAD PROFESIONAL?**

La sospecha de la enfermedad profesional puede partir de:

- Servicio de prevención, propio o ajeno, a través de la vigilancia de la salud.** Cabe recordar que, tal y como recoge la LPRL, una de las principales funciones de la vigilancia de la salud es la detección precoz de los problemas de salud relacionados con el trabajo.
- Servicio Público de Salud:** El doctor o doctora de cabecera puede emitir un diagnóstico de sospecha del posible origen laboral para que el INSS valore la situación.
- Persona trabajadora afectada.** Lo primero que debería hacer la persona trabajadora afectada sería acudir a la mutua y posteriormente, si ésta la deriva al Seguridad Social, a su doctor o doctora de cabecera. En caso de que las vías anteriores no resulten, la persona afectada podrá dirigirse al INSS solicitando la determinación de contingencias para que se valore la calificación de enfermedad profesional. **En este caso, será fundamental preparar la documentación necesaria, por lo que se recomienda asesorarse con los delegados y delegadas de CCOO en el sindicato.**
- Los delegados y delegadas de prevención de CCOO, a través de su acción sindical,** el conocimiento acerca de la empresa y de las condiciones de trabajo, el seguimiento de las condiciones de riesgos, medidas preventivas, informes epidemiológicos de vigilancia de la salud, y a través del asesoramiento a la persona trabajadora, pueden orientarla en el reconocimiento de la enfermedad profesional.

**¿POR QUÉ ES IMPORTANTE EL RECONOCIMIENTO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL?**

- Porque obliga a la empresa a hacer prevención: debe implementar medidas preventivas para adaptar el puesto de trabajo y evitar que siga perjudicando tu salud, así como nuevas EP.
- Porque las patologías por enfermedad común que alternan periodos de baja pueden conllevar despidos por ausencias justificadas.
- Porque disminuye la repercusión económica para la persona afectada: están gratuitos los gastos farmacéuticos.
- Porque se visualizan las EP: separando del resto de enfermedades comunes.
- Porque se garantiza el pago de la baja laboral: el INSS garantiza el pago de la baja laboral.

PRESTACIONES EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL	
LT. DERIVADA POR CONTINGENCIA COMÚN	LT. DERIVADA POR CONTINGENCIA PROFESIONAL
DEL 4º AL 20º DÍA EL 60% DE LA BASE REGULADORA*	DESDE EL 2º DÍA EL 75% DE LA BASE REGULADORA
¿QUIÉN PAGA?	
DEL 4º AL 15º DÍA LA EMPRESA A PARTIR DEL 16º DÍA LA MUTUA O INSS	DESDE EL DÍA DEL ACCIDENTE O ENFERMEDAD LA EMPRESA. DESDE EL 2º DÍA LA MUTUA O INSS

Page 1 / 2



## PRESTACIÓN POR JUBILACIÓN

La jubilación es el cese definitivo en el trabajo por la EDAD AVANZADA del trabajador/a, que da derecho a cobrar una PENSIÓN VITALICIA si cumple los requisitos legales.

Requisitos:

- Tener 65 años cumplidos hasta 2012, edad que se incrementa en 1 mes por año desde 2013 a 2018 y 2 meses por año hasta 2027 cuando se exigirán 67 AÑOS de edad.
- Cumplir el periodo de COTIZACIÓN PREVIO de 15 años, de los que al menos 2 deben estar comprendidos en los 15 años anteriores a la fecha de jubilación.



## NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Serán beneficiarias las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los periodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso (tener cubierto un periodo mínimo de cotización que varía con la edad):

- Si las personas trabajadoras tienen menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción: No se exige período mínimo de cotización.
- Si las personas trabajadoras tienen cumplidos 21 años de edad y son menores de 26 en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
  - 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 en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
  - 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.

# PRESTACIÓN POR IT

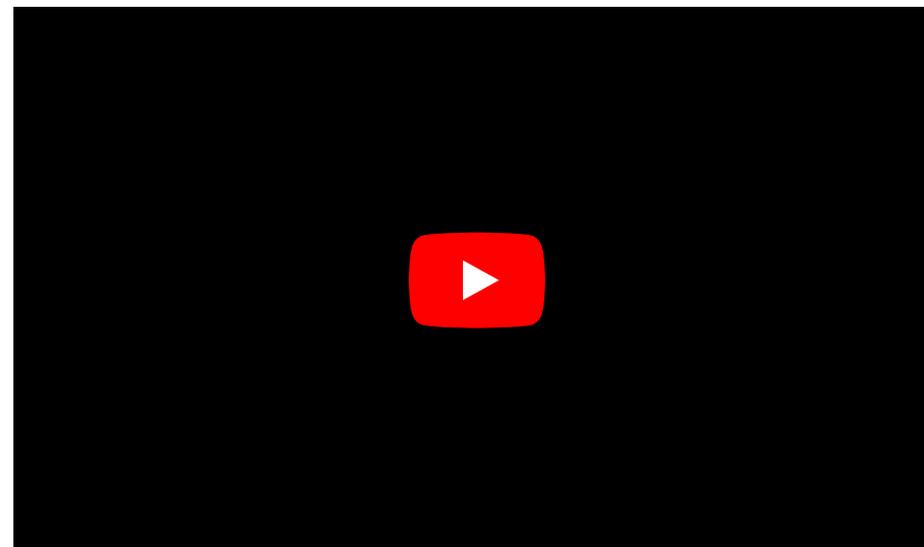


Duración inicial en días de la baja de la incapacidad temporal y cuantía de la prestación en caso de accidente no laboral o enfermedad común																																		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	+			
No se cobra nada según el ET			Durante estos 17 días de baja, el trabajador/a recibe el 60% de su base reguladora																	A partir del día 21, en adelante y hasta el final de la baja, el trabajador/a recibe el 75% de su base reguladora														
			Los días 4º al 15º de baja (12 días) los paga el empresario/a												Los días 16º al 20º de baja (5 días) son a cargo del INSS o mutua de accidente de trabajo o enfermedad profesional, según corresponda					Del día 21º de baja hasta su final, la prestación corre a cargo del INSS o de la mutua de accidente de trabajo (AT) o enfermedad profesional (EP), según corresponda														
Por Convenio Colectivo se podrá mejorar la prestación por Incapacidad Temporal																																		

Duración inicial en días de la baja de la incapacidad temporal y cuantía de la prestación en caso de interrupción del embarazo (voluntaria o involuntaria) y gestación de la mujer trabajadora desde el 1er día de la semana 39																																		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	+					
Salario			La trabajadora recibe el 60% de su base reguladora																	A partir del día 21, en adelante y hasta el final de la baja, la trabajadora recibe el 75% de su base reguladora														
																				Hasta la fecha del parto en caso de gestación en la semana 39 (salvo situación sobrevenida de riesgo durante el embarazo)														
Empresa			A cargo de la Seguridad Social																															
Por Convenio Colectivo se podrá mejorar la prestación por Incapacidad Temporal																																		

Duración inicial en días de la baja de la incapacidad temporal y cuantía de la prestación en caso de menstruación incapacitante secundaria																																		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	+			
			La trabajadora recibe el 60% de su base reguladora																	A partir del día 21, en adelante y hasta el final de la baja, la trabajadora recibe el 75% de su base reguladora														
																				Hasta la fecha del parto en caso de gestación en la semana 39 (salvo situación sobrevenida de riesgo durante el embarazo)														
A cargo de la Seguridad Social																																		
Por Convenio Colectivo se podrá mejorar la prestación por Incapacidad Temporal																																		

Duración inicial en días de la baja de la incapacidad temporal y cuantía de la prestación en caso de accidente laboral o enfermedad profesional																															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	+
Desde el día siguiente a la baja y hasta el final de esta, el trabajador/a recibirá el 75% de su base reguladora, la prestación corre a cargo del INSS o de la mutua de AT/EP, según corresponda																															





## BASE REGULADORA IT

Enfermedad Común o Accidente no Laboral:

$$BR = \frac{\text{BCcc mes anterior}}{\text{Días liquidados}}$$

Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional:

$$BR = \frac{\text{BCcc mes anterior} - \text{HE}}{\text{Días liquidados}} + \frac{\text{HE (12 meses anteriores)}}{360 \text{ o } 365}$$



## DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR JUBILACIÓN

Se trata de una pensión VITALICIA.



## DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

20 semanas (ampliable según supuestos), 6 obligatorias, ininterrumpidas y a jornada completa, inmediatamente posteriores a la fecha del parto, la resolución judicial o decisión administrativa.

Las 10 semanas restantes, en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida (en régimen de jornada completa o parcial), dentro de los 12 meses siguientes al parto o a la resolución judicial o decisión administrativa.

La madre, si lo desea, puede comenzar la suspensión del contrato 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto.

Estos plazos se ampliarán en los siguientes supuestos:

- 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 periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.



## DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO

La duración máxima de la prestación dependerá de los días cotizados en los últimos 6 años. Si se interrumpe el cobro de la prestación para trabajar un año más, el trabajador/a puede optar por reanudar la prestación anterior o cobrar la nueva.

DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO	
Días cotizados	Días de prestación
De 360 a 539	120
De 540 a 719	180
De 720 a 899	240
De 900 a 1079	300
De 1080 a 1259	360
De 1260 a 1439	420
De 1440 a 1619	480
De 1620 a 1799	540
De 1800 a 1979	600
De 1980 a 2159	660
Desde 2160	720

# INCAPACIDAD TEMPORAL



Cubre la falta de ingresos que se produce cuando la persona trabajadora (que está en alta o situación asimilada), por enfermedad o accidente (laboral o no), está imposibilitada temporalmente para trabajar y precisa la asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Requisitos:

Si se debe a **ENFERMEDAD COMÚN** → **Periodo de carencia:** 180 días en los 5 años anteriores a la baja.

Si se debe a **ACCIDENTE** (laboral o no)

**ENFERMEDAD PROFESIONAL**

**MENSTRUACIÓN INCAPACITANTE SECUNDARIA**

**INTERRUPCIÓN DEL EMBARAZO**

→ **NO** se exige periodo de carencia.

Si se debe a **GESTACIÓN DE LA MUJER TRABAJADORA DESDE EL PRIMER DÍA DE LA SEMANA 39**

- Si la trabajadora tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción: No se exigirá período mínimo de cotización.
- Si la trabajadora tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26 en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción: 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 la trabajadora tiene cumplidos los 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción: 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.



## BASE REGULADORA NACIMIENTO, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

$$BR = \frac{\text{BCcc mes anterior}}{\text{Días liquidados}}$$



# BASE REGULADORA DE LA PRESTACIÓN POR JUBILACIÓN

