

Crónica de  
Doctrina  
Administrativa  
en materia de  
Seguridad  
Social

LABORUM



# RELACIONES JURÍDICAS DE AFILIACIÓN, COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN

JAVIER AIBAR BERNAD

*TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. DIRECTOR GENERAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL*

## 1. ENCUADRAMIENTO

### 1.1. Convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, recupera la financiación de las cuotas del convenio especial de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia a cargo de la Administración General del Estado. Serán beneficiarios los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia que sean perceptores de la prestación económica regulada por el R.D. 615/2007 de 11 de mayo.

Desde el 1 de abril de 2019, los convenios especiales suscritos conforme a lo previsto en el Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, se rigen íntegramente por lo dispuesto en dicho real decreto.

Los convenios anteriores al 1 de abril de 2019, que se mantienen a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, se entenderán subsistentes y la cuota pasará a ser abonada por la Administración General del Estado.

Con carácter general, para suscribirlo es preciso que el cuidador no se encuentre en situación de alta en cualquier régimen de la Seguridad Social a tiempo completo, desempleo o sea perceptor de determinadas prestaciones.

Las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional serán abonadas por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

La acción protectora dispensada por este Convenio Especial es la correspondiente a jubilación y de incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de accidente, cualquiera que sea su carácter, o de enfermedad, con independencia de su naturaleza.

La solicitud debe presentarse en las oficinas de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), «Solicitud convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia», o solicitar el alta a través de la sede electrónica utilizando el servicio de “Alta en Convenio Especial”. En este último caso debe disponerse de certificado electrónico, usuario y contraseña registrados en la sede electrónica o estar dado de alta en la plataforma Cl@ve.

## **1.2. Modificación de determinados requisitos de la situación de inactividad de artistas en espectáculos públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social**

A través del Real Decreto-ley 26/2018, de 28 de diciembre, por el que se aprueban medidas de urgencia sobre la creación artística y la cinematografía, se crea la situación de Inactividad de artistas en espectáculos públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social, al haberse añadido el artículo 249 ter en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social,

Posteriormente, son modificados determinados requisitos establecidos inicialmente, a través del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, siendo actualmente de aplicación los siguientes: “Los artistas en espectáculos públicos podrán continuar incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social durante sus periodos de inactividad de forma voluntaria, siempre y cuando acrediten, al menos, veinte días en alta con prestación real de servicios en dicha actividad en los doce meses naturales anteriores a aquel en que soliciten dicha inclusión a la Tesorería General de la Seguridad Social, debiendo superar las retribuciones percibidas por esos días la cuantía de dos veces el salario mínimo interprofesional en cómputo mensual. Dicha inclusión deberá solicitarse a la Tesorería General de la Seguridad Social en cualquier momento y, de reconocerse, tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a la fecha de la solicitud”.

Dado que se trata de una novedad en la gestión, en las bases de datos de esta TGSS ha sido preciso crear la mencionada situación de Inactividad de Artistas.

## **2. COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN**

### **2.1. Nuevo criterio de 19/03/2019 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) en relación con el artículo 38 bis de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, que lleva por título “Bonificaciones a las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos”**

La Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo, introdujo modificaciones en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo (en adelante, LETA) regulando en el artículo 38 bis de dicha Ley una bonificación para las trabajadoras autónomas que se reincorporen al trabajo en determinados supuestos.

Si bien este incentivo tiene como objeto bonificar el reemprendimiento de la trabajadora que hubiera cesado su actividad por cuenta propia a causa de su maternidad, habiéndose establecido como requisito para acceder al mismo que se produzca la baja en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), la DGOSS, mediante el criterio emitido el pasado 19 de marzo estableció que el requisito al que se refiere el artículo 38 bis de la LETA, para poder beneficiarse de la bonificación correspondiente, cuando exige que la trabajadora autónoma “haya cesado en su actividad”, debe entenderse que concurre:

- Tanto en los supuestos en que la trabajadora autónoma, tras disfrutar del descanso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela, haya decidido no reanudar la actividad laboral y, por tanto, solicitar la baja en el régimen especial.

- Como en aquellos en que la trabajadora autónoma, tras disfrutar del correspondiente descanso por alguna de dichas causas, haya optado, sin solución de continuidad, por reanudar la actividad laboral.

En el primero de los casos, al producirse la baja en RETA, la trabajadora deberá solicitar el beneficio de “mujer reincorporada” en el momento en que se solicite una nueva alta en el régimen, que ha de ser con anterioridad a los dos años desde que se produjo el fin del subsidio por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela.

En el segundo caso, la trabajadora mantiene su alta en RETA, sin solución de continuidad, de modo que está previsto que el reconocimiento del beneficio como “mujer reincorporada” sea de oficio, con efectos del día siguiente a la finalización del descanso por alguna de las causas indicadas.

Por otro lado, en caso de que la trabajadora autónoma no hubiera percibido prestación o subsidio por nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento y tutela, deberá existir una baja el día posterior al parto y solicitar un alta en RETA con anterioridad a los dos años desde la fecha del parto, para la aplicación del beneficio de mujer reincorporada.

Señala asimismo el informe del citado órgano directivo que lo dispuesto en este criterio será de aplicación para el reconocimiento de las bonificaciones, cuando se cumplan los requisitos exigidos, desde el 1 de enero de 2019.

En este sentido se informa que si bien este beneficio se aplicará de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social tan pronto se finalice la adaptación de las reglas de gestión a esta nueva interpretación, ello no obsta para que se reconozca a las trabajadoras que puedan solicitarlo en cualquiera de las Administraciones.

No obstante, en aquellos supuestos en que la trabajadora autónoma no haya percibido prestación o subsidio de maternidad deberá en todo caso solicitar ante la TGSS la aplicación de la bonificación de mujer reincorporada.

## **2.2. Ámbito Territorial de URES. Resolución de 29 de mayo de 2019, de la Tesorería General de la Seguridad Social**

por la que se modifica el ámbito territorial de dos unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social en la Dirección Provincial de Madrid.

La Resolución de 1 de diciembre de 1995, de la entonces Secretaría General para la Seguridad Social, determinó el ámbito territorial de las unidades de recaudación ejecutiva en las direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social. Dicho ámbito ha sido objeto de posteriores modificaciones, bien como consecuencia de sucesivas ampliaciones en el número de tales unidades, bien para la redistribución de sus plantillas y por necesidades de gestión, mediante diversas resoluciones de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Las necesidades de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social en vía de apremio hacen conveniente y oportuno, en este momento, modificar la demarcación territorial de dos unidades de recaudación ejecutiva dependientes de la Dirección Provincial de esta Tesorería General en Madrid, nº 28/02 y nº 28/27, a fin de lograr un reagrupamiento de sus respectivos medios materiales en una sola sede física y una optimización de sus plantillas, habida cuenta de la progresiva disminución de estas.

### **2.3. Devolución de cuotas a los trabajadores autónomos en situación de pluriactividad**

La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 313 de la Ley General de la Seguridad Social, ha efectuado en mayo de 2019 la devolución a los trabajadores autónomos del exceso de las cuotas ingresadas en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) durante el año 2018 si estuvieron en situación de pluriactividad (cuando el trabajador ha estado en situación de alta de forma simultánea en RETA y en otro régimen distinto).

La devolución se realiza de oficio, sin necesidad de ser solicitada por los trabajadores, por el exceso que se haya producido cuando la suma del importe de la cuota de contingencias comunes del Régimen General durante el año anterior y las cuotas de contingencias comunes del RETA efectivamente ingresadas durante el año, superan el límite que se fija cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. El importe reconocido no puede superar el 50% de la cuota efectivamente ingresada en el RETA.

### **2.4. Instauración de un procedimiento para la comprobación de la continuidad de la actividad del deudor**

El artículo 10 del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, articula un procedimiento de comprobación de la continuidad de la actividad del deudor en caso de impago de cuotas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, a efectos de cursar la baja de oficio de dichos deudores en el Sistema de la Seguridad Social.

En el mes de abril de 2019 se instauró dicho procedimiento para cursar, en su caso, la baja de oficio del deudor que no continúe la actividad y cese por tanto, la generación de deuda improcedente.

### **2.5. Incumplimiento automático de aplazamientos**

A finales del año 2017 se puso en marcha el procedimiento de incumplimiento automático de aplazamientos. En primer lugar, se acometió el incumplimiento por impago de vencimientos, el cual se ha venido llevando a cabo a lo largo de todo el año 2018.

Desde marzo de 2019 se ha dado un paso más en las labores de control de aplazamientos con el incumplimiento automático por generación de nueva deuda.

### **3. GESTIÓN Y PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS**

#### **3.1. Registro electrónico. Resolución de 20 de mayo de 2019, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social**

Por la que se ha procedido a actualizar los procedimientos administrativos susceptibles de tramitación a través del registro electrónico de dicha Secretaría de Estado, con sus consiguientes modificaciones.

Por parte de la Tesorería General se añade un nuevo procedimiento “solicitud trabajadores desplazados”, a los ya disponibles en el registro electrónico.

#### **3.2. Solicitud de desplazamiento. Modelo TA 300**

A través de este servicio la empresa o trabajador por cuenta ajena o propia podrá cumplimentar, por registro electrónico, el modelo TA 300 necesario en los desplazamientos temporales para realizar su actividad a uno o más países con los que existe norma internacional de Seguridad Social (Reglamentos comunitarios y Convenios de Seguridad Social).

#### **3.3. APP de Seguridad Social**

Avanzando en la necesidad de incrementar y mejorar la información que actualmente se facilita a los autorizados RED, se ha implementado una nueva funcionalidad en la APP de la Seguridad Social mediante la cual se van a remitir avisos informativos anunciando la publicación de nuevos Boletines de Noticias RED o nuevas versiones del aplicativo SILTRA.

Estos avisos se irán incrementando progresivamente y se verán complementados, en un futuro próximo, por la creación de un apartado específico para el autorizado RED dentro de la APP en el que dispondrá de información de su interés.

Para recibir estas comunicaciones deberán, en primer lugar, descargarse la aplicación en las plataformas existentes en función del sistema operativo:

Android: <https://play.google.com/store/apps/details?id=gov.es.segsocial.lanzadera>

Apple: <https://apps.apple.com/es/app/seg-social-seguridad-social/id588735873?mt=8>

#### **3.4. Campaña de información a empresas y trabajadores**

La Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) se ha marcado como objetivo facilitar a los ciudadanos y a las empresas la información más relevante referida a sus datos laborales y cotizaciones a la Seguridad Social mediante la campaña anual de vida laboral.

El Informe de la Vida Laboral de Empresa, que se emitió por primera vez en el año 2018, proporciona una visión global y útil de la gestión de la empresa realizada en el último ejercicio. Ofrece información sobre las relaciones laborales y contratación de la empresa, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas.

Este documento facilita a las empresas conocer información agrupada relacionada con sus trabajadores, su nivel de empleo, así como las modalidades de contratación más utilizadas y dónde se concentra el mayor volumen de trabajo. Se incluyen igualmente datos sobre los costes salariales y de Seguridad Social a cargo de la empresa y del trabajador. En su caso, la empresa conocerá si tiene deuda pendiente, y si lo tuviera, el importe aplazado pendiente de amortización a final de año. Y por último, la empresa podrá comprobar todos sus datos identificativos y de contacto.

Este envío se efectuará a las empresas (más de un millón) que hayan realizado durante 2018 todas sus liquidaciones de cuotas a través del Sistema de Liquidación Directa, al que estaban incorporadas la práctica totalidad de empresas u organismos. Únicamente no se incluyen en la campaña determinados organismos públicos, empresas del Régimen Especial de la Seguridad Social de la Minería del Carbón y del Sistema Especial de manipulado y empaquetado de tomate fresco.

En el próximo mes de septiembre se volverá a remitir esta campaña a las empresas, sustituyéndose la remisión del informe por vía postal en papel, por su depósito en la Sede Electrónica de la Seguridad Social en el apartado de Notificaciones Telemáticas.

Asimismo, está previsto que en el mes de septiembre también se inicie la campaña para el envío del Informe de Vida Laboral y de Bases de cotización a los trabajadores (más de 20 millones) que hubieran estado en alta en el año 2017 o 2018.

El informe incluye la vida laboral completa del trabajador y las bases de cotización de los últimos dos años, y que en el caso de trabajadores con 60 o más años de edad, se extiende a las bases de cotización de los últimos veintinueve años de su vida profesional.

En este informe se incluyen los días en alta en el Sistema de Seguridad Social y, si se encuentra en estos momentos en activo el trabajador, datos de la situación laboral actual, incorporando como novedad el convenio colectivo aplicable declarado por la empresa. Si trabaja por cuenta propia o tiene suscrito un convenio especial, se incluyen los datos más significativos del alta y de su cotización.

Este año por primera vez se incluye un documento complementario con información correspondiente al año 2018, referido al importe de las cuotas a la Seguridad Social como persona trabajadora por cuenta ajena, un gráfico evolutivo de las bases de cotización, su situación como empleador de hogar, las situaciones de incapacidad temporal y otros datos de interés.

El 65% de estas comunicaciones, por disponer esta TGSS de un teléfono móvil del trabajador, se realizarán mediante un mensaje de SMS para que el trabajador acceda al informe contenido en el Servicio “Comunicación de vida laboral y bases de cotización de los trabajadores” de la Sede Electrónica de la Seguridad Social. Al resto se les remitirá en papel por vía postal.

### **3.5. Observatorio de lucha contra el fraude a la Seguridad Social**

La lucha contra el fraude a la Seguridad Social es un objetivo estratégico para la Tesorería General de la Seguridad Social. En el ámbito de sus competencias la entidad está

desarrollando un proyecto de lucha contra el fraude a la Seguridad Social que adopta un enfoque de tratamiento integral para la prevención del mismo. La finalidad es recuperar los recursos que se pierden por incumplimientos de las obligaciones y por conductas irregulares reforzando, con ello, la confianza y credibilidad del Sistema de la Seguridad Social.

En este marco de actuación, la Tesorería General de la Seguridad Social ha estado trabajando en los últimos meses en la redacción y tramitación de un proyecto de orden con el objeto de crear el Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social.

El 19 de junio de 2019 se ha publicado en el BOE la Orden TMS/667/2019, de 5 de junio, por la que se crea el Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social (BOE 19 de junio de 2019).

Esta disposición normativa concibe el Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social como un órgano colegiado, entendido como foro de encuentro entre distintos organismos, entidades y agentes sociales que persiguen intereses comunes en la lucha contra el fraude.

Se trata de un órgano de participación para el estudio y formulación de propuestas de actuación en la lucha contra el fraude a la Seguridad Social, evaluación de resultados, así como de difusión y sensibilización social.

La norma de creación prevé que corresponda al titular de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social la presidencia del Observatorio y que su funcionamiento sea en el Pleno y en Comisiones Provinciales.

El Pleno del Observatorio contará con un Presidente, que será el titular de la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social; y con un Secretario, cuyas funciones serán desempeñadas por el titular de la Subdirección General de Recaudación en Periodo Voluntario de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Asimismo, formarán parte del pleno catorce vocales que serán nombrados por el Presidente a propuesta de los titulares de las respectivas entidades de la Administración Pública y de las organizaciones sindicales y empresariales, en número de dos por cada una de ellas.

Respecto al funcionamiento del Pleno, éste se reunirá, en sesión ordinaria, al menos, dos veces al año y, en sesión extraordinaria, a iniciativa del presidente o cuando lo solicite una tercera parte de sus miembros.

Por lo que respecta a las Comisiones Provinciales, existirá una en el ámbito de cada dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, que contará igualmente con un Presidente, que será el titular de la dirección provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social; y con un Secretario, que será el titular de la subdirección provincial competente en materia de recaudación en periodo voluntario de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Asimismo, las Comisiones Provinciales contarán con la misma distribución de vocales que el Pleno, pero propuestos y nombrados entre representantes del ámbito provincial

Las comisiones provinciales celebrarán, al menos, cuatro sesiones ordinarias al año, y podrán reunirse en sesión extraordinaria siempre que las convoque la presidencia por propia iniciativa o a petición de un tercio de sus miembros.

El Observatorio iniciará su andadura en el mes de septiembre, ya que como recoge la citada orden, el Pleno y las Comisiones Provinciales se constituirán en un plazo no superior a tres meses desde la entra en vigor de la orden.

## RELACIÓN JURIDICA DE PROTECCIÓN

ANDRÉS R. TRILLO GARCÍA

*LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. JEFE DE LOS SERVICIOS JURÍDICOS CENTRALES DEL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL*

### 1. NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

#### 1.1. Prestación por nacimiento y cuidado del menor

##### 1.1.1. Algunos criterios interpretativos sobre la nueva prestación. Criterio de Gestión INSS 13/2019 de 11 de junio de 2019

En el criterio 13/2019 se aclaran distintas consultas relativas a distintas dudas sobre el régimen jurídico de esta nueva prestación.

##### 1.1.2. Sobre la posibilidad de alterar los periodos de disfrute de la prestación una vez reconocida

Del contenido del Real Decreto-Ley 6/2019 se deduce la necesidad de fijar de antemano los periodos de disfrute. Así, el artículo 48.4 ET, prevé, en el párrafo séptimo, la comunicación de cada ejercicio semanal o de acumulación de dichos periodos a la empresa con la antelación mínima de quince días, y el párrafo noveno establece que la persona trabajadora deberá comunicar a la empresa con la misma antelación su derecho al disfrute de la suspensión del contrato en régimen de jornada completa o parcial.

La entidad gestora considera en su criterio que atendiendo a la necesidad de acreditar unas circunstancias excepcionales para modificar la forma de disfrutar del descanso elegida en un primer momento, así como por la intención que se vislumbra en el Real Decreto-Ley 6/2019 de fijar de antemano los periodos de disfrute, se considera que los periodos de disfrute de la prestación, una vez solicitados y reconocidos por resolución firme deben considerarse inalterables, salvo que pueda acreditarse la concurrencia de circunstancias excepcionales.

### **1.1.3. Alta voluntaria por reincorporación al trabajo**

Se plantea si la alta voluntaria por reincorporación al puesto de trabajo antes de finalizar el periodo voluntario solicitado, y con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración total del periodo de descanso, conlleva la pérdida de la totalidad de las semanas de prestación que resten por disfrutar o únicamente de una parte.

A este respecto hay que tener en cuenta que la nueva forma de disfrutar el descanso viene regulada en el sexto párrafo del artículo 48.4 que establece un mínimo de descanso semanal y la comunicación a la empresa con una antelación mínima de quince días. Se avanza, pues, en la búsqueda de la igualdad efectiva entre ambos progenitores al facilitar la no interrupción de la carrera profesional por periodos más o menos largos. Esta flexibilidad no puede acarrear inseguridad jurídica de ningún tipo, ni para el empresario, que ha de conocer con antelación con qué personal cuenta para el normal funcionamiento de la empresa, ni para el trabajador, que podría verse presionado por el empresario en un determinado momento para que se reincorpore antes de lo acordado. Por ello, el Real Decreto-ley 6/2019 prevé expresamente la comunicación del disfrute del periodo semanal o de su acumulación a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Por ello se concluye que la reincorporación voluntaria y prematura al trabajo supone la extinción del derecho a la prestación, no sólo de la que se esté disfrutando en ese momento, sino de la totalidad de la misma.

### **1.1.4. Porcentaje de parcialidad que cabe establece para el disfrute del permiso en régimen de jornada a tiempo parcial**

Se plantea que dado que tras transcurrir las primeras seis semanas, inmediatamente posteriores al parto, que necesariamente ha de disfrutarse a jornada completa, la suspensión del contrato de trabajo puede disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, si existe un porcentaje mínimo de parcialidad aplicable a la suspensión, o si por el contrario no existe dicho porcentaje mínimo.

Hay que recordar que la disposición adicional primera del RD 295/2009 señalaba en relación con la maternidad que *“los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad ... podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos regulados en ese real decreto y de conformidad, en su caso, con lo que establezcan los convenios colectivos, y para la paternidad que “...en el caso de la paternidad, la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50 por 100 de la correspondiente...”*.

El artículo 48.4 del Real Decreto-ley 6/2019, las mencionadas prestaciones de maternidad y paternidad se refunden en la denominada nacimiento y cuidado del menor, que, comprende el parto y cuidado del menor, manteniéndose la redacción que anteriormente se establecía para la maternidad.

Por tanto, se concluye que la suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor a tiempo parcial no requerirá de la aplicación de un porcentaje mínimo de parcialidad.

### **1.1.5. Posibilidad de iniciar el disfrute voluntario por semanas ininterrumpidas desde la situación de asimilación al alta o, en su caso, desde la situación de no alta**

Se concluye que se podrá reanudar el descanso voluntario y la correspondiente prestación por nacimiento en caso de que finalizado el periodo obligatorio, el beneficiario se encuentre en dichas situaciones.

### **1.1.6. Ampliación del permiso por hospitalización disfrutado a tiempo parcial**

Se plantea si en aquellos supuestos en los que se concedan días de ampliación por hospitalización del menor en periodos inferiores a 7 días o superiores que no sean múltiplos de 7 o, en aquellos casos en los que como consecuencia del disfrute a tiempo parcial, reste por disfrutar un número de días inferior a 7, si los días que falten por disfrutar deben tener la parcialidad necesaria para cumplir la regla del disfrute semanal o pueden disfrutarse en periodos inferiores a 7 días. Asimismo, se cuestiona si la parcialidad escogida para la última semana, para los días inferiores a 7 que resten deben disfrutarse igualmente a tiempo parcial y en el mismo u otro porcentaje de parcialidad.

Se concluye por la entidad gestora que los días inferiores a una semana que falten por disfrutar pueden disfrutarse como si formasen un nuevo periodo semanal. Es decir, sin que deban formar un bloque con la última semana. De esta manera se podrán disfrutar a tiempo completo o con el porcentaje de parcialidad que se escoja, al igual que ocurre en los demás periodos semanales.

### **1.1.7. Disfrute anticipado por un periodo inferior a 4 semanas**

Se plantea si, en el supuesto de que la madre biológica inicie el descanso anticipado de la prestación por nacimiento y cuidado de menor antes de la fecha prevista de parto pero no desee solicitarlo por el tiempo máximo de las 4 semanas que establece el párrafo sexto del artículo 48.4 ET, el periodo de anticipación debe ser semanal o puede solicitarse por días.

A este respecto, la entidad gestora considera que la norma articula el descanso con referencia a periodos semanales, estableciendo en caso de anticipación del descanso un periodo máximo de hasta 4 semanas, por lo que dicho anticipo debe solicitarse por periodos semanales.

### **1.1.8. Hijo nacido muerto, con gestación de más de 6 meses**

Se plantea si en el caso de que el hijo nazca muerto, con gestación de más de 6 meses, si la madre tiene derecho a la prestación, como sucedía hasta la aprobación del nuevo Real Decreto-ley. Asimismo, se consulta si el otro progenitor, que hasta ahora no tenía derecho a la paternidad en este supuesto tendría derecho al descanso de las 8 semanas.

En primer lugar, hay que recordar que en los supuestos en que el hijo nazca muerto con gestación de más de 6 meses será de aplicación, para ambos progenitores, lo establecido en el párrafo 5º del vigente artículo 48.4 ET, por lo que el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizado el descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al trabajo.

En tal sentido, la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 672019 recoge la necesidad de *“hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres (...). El derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres debe suponer la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone, asimismo, su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación”*.

Por tanto, la madre tendrá derecho a la prestación y se tendrá derecho a la prestación el otro progenitor al tratarse ahora de un solo permiso.

#### **1.1.9. Periodo de disfrute de permiso por parte del otro progenitor en caso de fallecimiento de la madre o de que no tuviese derecho**

La nueva redacción del artículo 48.4 ET no recoge el derecho del otro progenitor al uso de la parte que reste del periodo de suspensión en caso de fallecimiento de la madre, ni el derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que le hubiera correspondido a ésta en el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad.

En tal sentido la disposición transitoria decimotercera ET, referida a la aplicación paulatina del artículo 48 ET en su nueva redacción, recoge ambos derechos del otro progenitor como una de las particularidades que serán de aplicación en tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, durante la aplicación paulatina de la nueva regulación.

Así, en el apartado 2.a) de la disposición transitoria decimotercera ET se establece que *“en caso de fallecimiento de la madre biológica con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de las 16 semanas de suspensión prevista para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4”*.

Hay que concluir, por tanto, que una vez terminado el periodo transitorio, el nuevo progenitor tendría, por sí mismo, derecho a la suspensión y, en su caso, a la prestación, sin necesidad de que la madre le trasladase su derecho, y por ende, concluido el periodo transitorio, el otro progenitor no verá incrementado su descanso (obligatorio ni voluntario).

#### **1.1.10. Disfrute por ambos progenitores del subsidio especial por parto múltiple**

La Entidad Gestora considera que no cabe interpretar que el mencionado subsidio pueda otorgarse a ambos progenitores, debiendo optar porque uno de ellos pueda beneficiarse del mismo.

### **1.1.11. Ampliación de la prestación por hospitalización del neonato y su disfrute por ambos progenitores**

Se plantea si la ampliación de la prestación por hospitalización del neonato inmediatamente después del parto de hasta 13 semanas de duración como máximo pueden disfrutarla ambos progenitores.

De hecho, al desarrollar a la entrada en vigor del RD 295/2009 especificó que este periodo adicional del subsidio correspondería a la madre o, a opción de la misma, al otro progenitor.

Pues bien, dado las causas de suspensión se han refundido en una sola, siendo el fin último de esta modificación conseguir la igualdad y la corresponsabilidad de ambos progenitores en el cuidado del menor, no cabe hacer distinción alguna en lo relativo a la ampliación del descanso por hospitalización del neonato, por lo que ambos progenitores tendrán derecho a la misma.

### **1.1.12. Ampliación del permiso para el progenitor único en las familias monoparentales con hijo discapacitado**

Se plantea si en las familias monoparentales con hijo discapacitado el progenitor único tiene derecho a la ampliación de una o dos semanas. A este respecto, hay que tener en cuenta que el artículo 48.6 ET establece que *“En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero”*.

De esta forma, dada la claridad de la norma y la finalidad de reconocer derechos individuales de los progenitores, adoptantes o guardadores con fines de adopción o acogimiento, el hecho de que la anterior redacción del precepto reconociese una duración adicional de dos semanas distribuida a opción de los interesados, no conlleva que con la nueva regulación quepa la posibilidad de incrementar en dos semanas en caso de familias monoparentales.

### **1.1.13. Norma aplicable durante el derecho transitorio a funcionarios y trabajadores**

Se plantea que dado que el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público indican un periodo distinto para el descanso en el periodo transitorio de las adopciones, se consulta la normativa que ha de aplicarse en caso de que cada uno de los progenitores, adoptantes o guardadores con fines de adopción o acogimiento, esté sujeto a una de dichas normas.

Por el INSS se concluye que procederá aplicar a cada trabajador su normativa, es decir, a los trabajadores públicos el EBEP y, al resto el ET.

#### **1.1.14. Efectos de prestación a favor de progenitor distinto de la madre biológica solicitado una vez transcurrido un periodo de tiempo desde el nacimiento o la resolución judicial o decisión administrativa**

Se plantea si han de denegarse las solicitudes de prestación por nacimiento y cuidado de menor en aquellos casos en los que el progenitor distinto a madre biológica no solicita la prestación hasta que ha transcurrido un periodo de tiempo desde el nacimiento o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien desde la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento y, durante dicho periodo ha continuado trabajando, si puede reconocerse la prestación con descuento de los días trabajados.

Dado que la prestación se asocia a la suspensión del contrato y el descanso obligatorio se ha de disfrutar de forma ininterrumpida del contrato y el descanso obligatorio se ha de disfrutar de forma ininterrumpida, en el supuesto planteado deberá denegarse la solicitud de prestación de dicho progenitor. En caso contrario, aun cuando se descontase del descanso obligatorio el periodo trabajado, se le atribuiría la condición de descanso voluntario y perdería su finalidad.

#### **1.2. Disfrute de la prestación cuando durante el mismo se lleva a cabo una nueva contratación y alta sin prestación efectiva de servicios. Criterio de Gestión INSS 8/2019 de 10 de abril de 2019**

Se plantea la posibilidad de continuar el disfrute de la prestación cuando durante el mismo se lleva a cabo una nueva contratación y alta sin prestación efectiva de servicios.

La entidad gestora considera siguiendo la doctrina sentada por el Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo contencioso-administrativo en su sentencia 292/2018 de 26 de febrero de 2018 (recurso 1036/2017) que cuando durante la prestación de nacimiento o cuidado de menor se lleve a cabo una nueva contratación y alta de la persona beneficiaria, ya sea sin solución de continuidad respecto de la relación laboral anterior, ya sea desde la situación de desempleo, subsidiado o no, siempre que no exista prestación efectiva de servicios, podrá continuarse el iniciado descanso y el disfrute de dicha prestación. Durante su percepción, tanto la cuantía de la prestación correspondiente como la cotización permanecerán inalterables.

## **2. INCAPACIDAD PERMANENTE**

### **2.1. Complemento de gran invalidez cuando el interesado reúne los requisitos en más de un régimen del sistema de la Seguridad Social. Criterio de Gestión INSS 12/2019 de 4 de junio de 2019**

Se plantea si se puede reconocer más de un complemento de gran invalidez en supuestos en los que el interesado reúne los requisitos necesarios para acceder al mismo en más de un régimen del sistema de la Seguridad Social.

De acuerdo con la doctrina establecida en la doctrina de la STS nº 174/2018, de 21 de febrero (recurso 1498/2016) en los supuestos en los que el interesado reúna requisitos para acceder a más de una pensión de incapacidad permanente, compatibles entre sí por causarse

en distintos regímenes de Seguridad Social, el complemento por gran invalidez, de reunirse los requisitos para acceder al mismo, solamente se reconocerá, a opción del interesado, en una de las pensiones de incapacidad permanente a las que tenga derecho.

### 3. JUBILACIÓN

#### 3.1. Jubilación anticipada por causas no imputable al trabajador. Acreditación del percibo de la indemnización. Criterio de gestión 11/2019 de 4 de junio de 2019

Se cuestiona la forma de acreditación de la percepción de la indemnización se ha recibido en efectivo en los supuestos de despidos por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción a que se refieren las causas 1ª y 2ª del artículo 207.1.d) LGSS.

El artículo 207.1.d) LGSS establece que cuando el trabajador haya sido objeto de despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 Et, o conforme al artículo 52.c) ET, para el acceso a la pensión de jubilación anticipada por causa no imputable a dicho trabajador es requisito necesario que el trabajador acredite el percibo de la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

El precepto añadía que el percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente.

Por otra parte, el artículo 7.1.1 de la Ley 7/2012, de 29 de octubre, de lucha contra el fraude fiscal establece que no podrán pagarse en efectivo las operaciones, en las que alguna de las partes intervinientes actúe en calidad de empresario o profesional, con un importe igual superior a 2.500 euros o su contravalor en moneda extranjera.

Por tanto, cuando el trabajador haya recibido el pago de la indemnización por despido en efectivo, siempre que no sobrepase el límite de los 2.500 euros, se puede considerar documentación equivalente a una transferencia bancaria el recibo de salario en el que conste la liquidación de salarios y de la indemnización firmado por el empresario y el trabajador dado que, según indica el artículo 2.1 de la Orden de 27 de diciembre de 1994, por la que se aprueba el modelo de recibo individual de salarios, la firma del recibo dará fe de la percepción por el trabajador de dichas cantidades en moneda de curso legal.

Cuando el importe de la indemnización sea superior a 2.500 euros hay que tener en cuenta que, puesto que el pago de la misma no puede realizarse en efectivo sino que debería realizarse mediante transferencia bancaria, por lo que sería de aplicación lo establecido en el artículo 2.2 de la Orden de 27 de diciembre de 1994. El precepto determina que el abono de las cantidades percibidas se justifican mediante documento expedido por la entidad bancaria. En consecuencia, en este supuesto de abono de la indemnización por un importe superior a 2.500 euros, no sería documentación acreditativa equivalente del cobro de la misma el recibo de salario, por lo que se debe complementar con otra prueba documental que justifique el cobro de la indemnización, como sería el caso de la documentación tributaria del IRPF en el que conste el pago de la misma.

### **3.2. Jubilación anticipada de policías locales**

#### **3.2.1. Funciones incluidas en el ámbito de aplicación del RD 1449/2018. Criterio de Gestión 14/2019 de 13 de junio de 2019**

Se plantea la determinación de las funciones, de aquellas que realizan los policías locales que deben considerarse incluidas en el RD 1449/2018 a efectos de aplicar coeficientes de reducción de la edad de jubilación, puesto que la norma no especifica las concretas funciones que se deben desempeñar para quedar afectos a la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.

A estos efectos se deben distinguir los siguientes supuestos:

1.- Los policías locales que se encuentren prestando servicios en el Cuerpo de Policía Local, con independencia de las funciones que desempeñen, como pueden ser las funciones de oficina, se consideran incluidos dentro del ámbito de aplicación de la norma, resultándoles de plena aplicación los coeficientes reductores de la edad de jubilación.

2.- Los policías locales en régimen de segunda actividad que continúen desempeñando funciones en un destino en el Cuerpo de Policía Local, se consideran también incluidos dentro del ámbito de aplicación de la norma, resultándoles de plena aplicación los coeficientes reductores de la edad de jubilación.

En cambio, el periodo de tiempo durante el cual los policías locales, aun ostentando tal categoría, se encuentren prestando servicios fuera del Cuerpo de Policía Local, en otro servicio municipal, o durante el que se encuentren prestando en segunda actividad prestando servicios compatibles con su estadofuera del Cuerpo de Policía Local, queda fuera del ámbito del citado real decreto. En estos supuestos, dicha norma sólo resultará de aplicación para aquellos años de trabajo efectivo como Policía Local.

Los policías locales que, hayan desempeñado sus funciones efectivamente como Policía Local que acrediten el periodo de cotización de 15 años como policía local y alcance la edad requerida en el artículo 2 RD 1449/2018 y, una vez tengan derecho a la jubilación, opten por continuar su carrera profesional, bien en la misma actividad, opten por continuar su carrera profesional, bien en la misma actividad, o bien cesando en su actividad como policía local, pero permaneciendo en alta por razón del desempeño de una actividad laboral diferente, cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que queden encuadrados, pueden acceder al ámbito subjetivo de aplicación del RD 1449/2018. Este supuesto incluirá a los policías locales que puedan quedar adscritos a un puesto de trabajo en otra área municipal, aun cuando no realicen funciones correspondientes al Cuerpo de Policía Local, siempre y cuando, una vez que hayan cesado en su trabajo en el Cuerpo de Policía Local, hayan alcanzado la edad de acceso a la jubilación exigido en el RD 1449/2018 y el tiempo mínimo de cotización a que se refiere el anterior precepto.

### **3.2.2. Cómputo de los periodos de prestación de servicios como Policía Local al amparo de un contrato sujeto a derecho administrativo y otras figuras. Criterio de Gestión 7/2019, de 3 de abril de 2019**

#### **3.2.2.1 Cómputo de los periodos de prestación de servicios como Policía Local en virtud de un contrato sujeto a derecho administrativo**

Se cuestiona si, a los efectos previstos en el RD 1449/2018, procede computar el periodo acreditado como policía local al amparo de un contrato sujeto a derecho administrativo a quien en el momento de la solicitud de la pensión de jubilación acredita la condición de funcionarios de carrera.

Hay que tener en cuenta que el artículo 25.1 del RD 3046/1977, de 6 de octubre, por el que se articula parcialmente la Ley 41/1975, de Bases del Estatuto de Régimen Local, en los relativo a los funcionarios públicos locales y otros extremos, permitió a las corporaciones locales contratar personal para funciones administrativas o técnicas, concretas y con carácter temporal que, sin estar sujeto a la legislación laboral, tampoco tenía la condición de funcionario, se declaraba expresamente que el régimen de dicho personal sería administrativo.

Teniendo en cuenta que dicha contratación administrativa se ajustaba perfectamente a la legalidad entonces vigente y que el RD 1449/2018 impone la aplicación del coeficiente reductor del 0,20 a los años completos efectivamente trabajados como policía local, sin especificar bajo qué régimen funcional deben haberse producido y sin que se especifique el régimen contractual al que deben estar sujetos, cabría considerar los años de prestación de servicios como policía local independientemente del régimen administrativo de vinculación con el respectivo Ayuntamiento.

En consecuencia, los periodos acreditados como policía local sujeto a contrato administrativo deberán computarse a efectos de la aplicación del coeficiente reductor de la edad previsto en el RD 1449/2018.

#### **3.2.2.2. Cómputo de los periodos en los que el policía local se mantiene en situación de servicios especiales por el desempleo por el desempeño de una actividad de representación sindical o por el ejercicio de un cargo político**

Se plantea si los periodos de tiempo en los que se está en situación de servicios especiales computan a efectos de la aplicación de los beneficios previstos en el RD 1449/2018.

Es necesario tener en cuenta que durante la situación de servicios especiales por el desempeño de una actividad de representación sindical o por el ejercicio de un cargo político, o cualquiera otra en que el interesado permaneciera en situación de servicios especiales, no se desempeña un trabajo o actividad considerando como penoso, tóxico, peligroso o insalubre, ni se constaban elevados índices de morbilidad o mortalidad, ni hay incidencia en cuanto a las enfermedades profesionales, circunstancias todas ellas que son las que justifican el establecimiento de coeficientes de bonificación de la edad de jubilación.

En consecuencia, no procede el cómputo de dichos periodos como periodos bonificados al objeto de aplicar lo previsto en el RD 1449/2018, contemplando como única excepción la situación de servicio especial por representación sindical, que deben computarse dichos periodos de trabajo para la aplicación del coeficiente reductor.

### **3.2.2.3. Cómputo de los periodos como Auxiliar de Policía Local**

Se cuestiona si, a los efectos previstos en el RD 1449/2018, procede computar el periodo de tiempo en que se desempeñó la actividad de Auxiliar de la Policía Local a quien en el momento de la solicitud de la pensión de jubilación acredita la condición de funcionario de carrera.

Hay que tener en cuenta que la disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, previó que, en tanto se aprobasen las normas estatutarias de los Cuerpos de Policía Local, la policía local sólo existiría, en términos generales, en los municipios con población superior a 5.000 habitantes. Así, donde la Policía Local no existiese, su misión se llevaría a cabo por los auxiliares de la Policía Local.

Ahora bien, no existe una equiparación de funciones pues la norma se refiere a los Auxiliares de la Policía Local como “personal que desempeñe funciones de custodia y vigilancia de bienes, servicios e instalaciones, con la denominación de Guardias, Vigilantes, Agentes, Alguaciles o análogas.

Por otra parte, la dispersión normativa existente en cuanto a las condiciones de integración de los Auxiliares de la Policía local en el cuerpo de Policía Local impide la aplicación de un criterio homogéneo con la necesaria seguridad jurídica.

Por tanto no se considera conveniente computar los periodos en los que se desempeñó la actividad de Auxiliar de la Policía Local a los efectos determinados en el RD 1449/2018.

### **3.3. Legislación aplicable a la Jubilación plena procedente de jubilación parcial en la industria manufacturera. Criterio de Gestión 9/2019 de 30 de abril de 2019**

Se plantea cuál sería la legislación aplicable a las pensiones de jubilación plena procedente de jubilación parcial en el ámbito de la industria manufacturera, en virtud de lo establecido en el apartado 6 de la disposición transitoria cuarta ET, introducido por el artículo 1 del Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

El nuevo apartado 6 de la disposición transitoria cuarta LGSS establece que para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración obligatoria de contrato de relevo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 215.2 LGSS, se seguirán aplicando, hasta el 1 de enero de 2023, la normativa vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, con las particularidades que se indican en la citada disposición transitoria.

Se considera que no hay fundamento para considerar que debe extenderse a las jubilaciones ordinarias subsiguientes a las pensiones de jubilación parcial acogidas a las jubilaciones ordinarias subsiguientes a las pensiones de jubilación parcial acogidas a la disposición transitoria cuarta.6 de la LGSS y lo establecido en la disposición transitoria segunda del RD 1716/2012, de 28 de diciembre, para las pensiones de jubilación ordinaria subsiguiente a las pensiones de jubilación parcial a las que se refería la letra c) de la disposición transitoria cuarta.5 del mismo texto, en su redacción anterior al Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, ni tampoco reconocer jubilaciones especiales a los 64 años a estos jubilados parciales.

En consecuencia, a las pensiones de jubilación plena procedentes de una jubilación parcial en el ámbito de la industria manufacturera en virtud de lo dispuesto en el apartado 6 de la disposición transitoria cuarta LGSS, en ningún caso les será de aplicación la legalidad vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011.

#### **4. PRESTACIONES FAMILIARES**

##### **4.1. Asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad. Determinación de los integrantes del “hogar familiar” y de los “ingresos computables”. Criterio de Gestión 10/2019 de 22 de mayo de 2019**

El artículo 2.3 del Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de la lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo aumenta de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad, fijándola en 588 euros anuales, en aquellos casos en los que los ingresos “del hogar” sean inferiores a la escala que se recoge en el precepto. Igualmente se establece que en dicha escala, el intervalo de ingresos depende de los “integrantes del hogar”, diferenciándose según se trate de personas mayores de 14 años o con edad igual o superior a 14 años.

Se entiende que el hogar familiar deberá estar conformado por el progenitor o los progenitores, si convivieran, y los hijos a cargo, de manera que, cuando en la tabla establecida al efecto se alude a los integrantes del hogar familiar, se computen como tales el progenitor o progenitores y todos los hijos a cargo que conviviesen en el mismo, ya sean menores de 18 años, menores de 18 años con discapacidad igual o superior al 33 %, o mayores de 18 años con discapacidad igual o superior al 65 %. Esta interpretación sería coherente con el objetivo de incrementar el importe de la asignación económica por hijo a cargo de menores de 18 años sin discapacidad, o con discapacidad inferior al 33 %, en casos de pobreza del hogar familiar. Para comprobar si se trata de un hogar familiar cuyos ingresos se sitúan por debajo del umbral de pobreza, sería necesario verificar tanto el importe de dichos ingresos como todos aquellos hijos a cargo que han de ser atendidos con dicho importe.

En lo que se refiere a los ingresos computables, por parte de esta entidad gestora se planteó la procedencia de aplicar el régimen jurídico de la asignación por hijo a cargo sin ninguna especialidad, por lo que solo habrían de computarse los ingresos del progenitor o progenitores, de conformidad con lo previsto en el artículo 352.1.c) LGSS, en relación con el artículo 14 RD 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social. A juicio de la entidad gestora, esta interpretación es

coherente con la consideración de la nueva cuantía como un mero incremento de la prevista con carácter general, y con la consideración de la misma como una nueva prestación, por lo que el régimen de cómputo de ingresos no variaría. Asimismo, hay que tener en cuenta que, de conformidad con lo previsto en el artículo 143 del Código Civil, los obligados a prestar alimentos a los hijos son los progenitores.

En consecuencia, ha de entenderse que:

- Integran el hogar familiar: el progenitor o progenitores y todos los hijos a cargo que conviviesen en el mismo, ya sean menores de 18 años, menores de 18 años con discapacidad igual o superior al 33 %, o mayores de 18 años con discapacidad igual o superior al 65 %. No computarán a estos efectos el resto de familiares, aun cuando convivan en el mismo domicilio.

- Constituyen ingresos computables: Únicamente los ingresos del progenitor o progenitores. En cambio, no se computarán los ingresos de los demás integrantes del hogar.