



MATERNIDAD

PATERNIDAD

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

RIESGO DURANTE LA LACTANCIA
NATURAL

PRESTACIONES

ÍNDICE

MATERNIDAD 7

Situaciones protegidas	8
Beneficiarios	9
Requisitos	11
Cuantía de la prestación	13
Nacimiento del derecho	14
Base Reguladora	14
Períodos de descanso, duración y su distribución	15
Denegación, anulación y suspensión del derecho	20
Extinción	21
Procedimiento para el reconocimiento del derecho y gestión para el pago de la prestación	22
Beneficios a efectos de cotización	23
Regímenes especiales	24

PATERNIDAD 27

Situaciones protegidas	28
Beneficiarios. Requisitos	29
Nacimiento del derecho, duración de los períodos de descanso	31
Cuantía de la prestación	31
Denegación, anulación y suspensión del derecho	33
Procedimiento para el reconocimiento del derecho y gestión para el pago de la prestación	34
Beneficios a efectos de cotización	34
Extinción del derecho	34
Regímenes especiales	35

Situación protegida	35
Beneficiarios. Requisitos	36
Cuantía de la prestación	36
Base reguladora	36
Nacimiento, duración de los periodos de descanso	38
Denegación, anulación y suspensión del derecho	40
Extinción del derecho	40
Procedimiento para el reconocimiento del derecho y gestión para el pago de la prestación	41
Beneficios a efectos de cotización	41
Regímenes especiales	41

RIESGOS DURANTE EL EMBARAZO 43

Beneficiarias. Requisitos	44
Situación protegida	44
Cuantía de la prestación	45
Base reguladora	45
Nacimiento, duración y extinción del derecho	46
Reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho	47
Gestión. Pago	48
Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo	49
Procedimiento para el reconocimiento del derecho	49
Resolución y notificación	50
Regímenes especiales	51
Trabajadoras por cuenta propia o autónomas	52

RIESGOS DURANTE LA LACTANCIA NATURAL 55

Beneficiarias. Requisitos 56

Cuantía de la prestación 56

Situación protegida 56

Nacimiento del derecho, 57

duración y extinción 57

Reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho 58

Gestión. Pago 58

**Documentos para el trámite de las prestaciones
de maternidad, paternidad, riesgo durante el
embarazo/lactancia natural 59**

MATERNIDAD

Situaciones protegidas

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

- La maternidad biológica.

- La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, tanto permanente como temporal, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a 1 año, de:

- Menores de 6 años.

- Mayores de 6 años pero menores de 18 con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

A estos efectos, se entiende que el adoptado o acogido presenta alguna discapacidad, cuando ésta se haya reconocido en un grado igual o superior al 33%.

Gestación por sustitución, con arreglo a la legalidad vigente en un país extranjero.

- La tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor, siempre que conlleve la convivencia entre el tutor y el tutelado, en los mismos términos de edad que el menor adoptado o el menor en situación de guarda con fines de adopción o acogido.

Las prestaciones de maternidad que se reconocen en estas situaciones son:

- **Subsidio contributivo de maternidad.**
- **Subsidio especial por parto, nacimiento por gestación por sustitución, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.**
- **Subsidio no contributivo de maternidad.**

Beneficiarios

- Subsidio contributivo por maternidad:

- Los trabajadores por cuenta ajena, incluidos los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento legalmente establecidos, siempre que acrediten los requisitos exigidos.
- Cuando el período de descanso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores, **ambos** tendrán la condición de beneficiarios, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos.
- En caso de parto, si se produjese el **fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, **el otro progenitor** tendrá derecho a la prestación económica por maternidad durante todo el período de descanso o durante la parte que quedara por disfrutar de dicho período, computado desde la fecha del parto y

sin que se descuente del mismo la parte que hubiera podido disfrutar la madre con anterioridad al parto.

- En caso de parto, cuando la madre fuera trabajadora por cuenta propia y no tuviese derecho a suspender su actividad con derecho a prestaciones, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad o no esté incluida en el RETA, ni en una mutualidad de previsión social alternativa, el otro progenitor tendrá derecho a percibir el subsidio contributivo por maternidad, que hubiera correspondido a la madre.

- En caso de parto, cuando la madre trabajadora no reúna el período mínimo de cotización exigido, y se le reconozca el subsidio de naturaleza no contributiva, el otro progenitor podrá percibir, a opción de la madre, el subsidio de naturaleza contributiva por maternidad durante el periodo de descanso que corresponda, descontando la duración y el incremento del subsidio de naturaleza no contributiva que, en su caso, hubiera correspondido a la madre.

En estos casos, el **otro progenitor** deberá reunir los requisitos exigidos y el disfrute de esta prestación es compatible con el subsidio de paternidad.

- Subsidio especial por parto, nacimiento por gestación por sustitución, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples:

Quienes lo sean a su vez de la prestación económica por maternidad, siempre que disfruten de un período de 6 semanas inmediatamente siguientes al parto, nacimiento por gestación por sustitución, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Este subsidio únicamente podrá percibirse por uno de los progenitores, guardadores o acogedores, que, en caso de parto, será determinado a opción de la madre y, en caso de nacimiento por gestación por sustitución, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, será decidido por acuerdo de ambos.

- Subsidio no contributivo por maternidad:

Las trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período mínimo de cotización exigido.

Requisitos

- Estar afiliados y en alta o situación asimilada a la de alta.

- Tener cubierto un período mínimo de cotización de:

a) Si el trabajador tiene **menos de 21 años** de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, **no se exigirá período mínimo** de cotización.

b) Si el trabajador tiene **cumplidos 21 años y es menor de 26 años** en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:

- 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 esta última fecha.

c) Si el trabajador tiene cumplidos 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:

- 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 esta última fecha.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, hay que determinar el coeficiente de parcialidad que es el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, y que se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

El período mínimo de cotización exigido a dichos trabajadores será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general (en función de la edad del beneficiario: 90 o 180 días en los últimos 7 años; 180 o 360 días a lo largo de toda la vida laboral) el coeficiente global de parcialidad, que es el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados sobre el total de días en alta en esos últimos 7 años o a lo largo de toda su vida laboral.

En el supuesto de **parto y con aplicación exclusiva a la madre biológica**, la edad indicada en los apartados anteriores será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de acreditar el período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

En los supuestos de adopción internacional, la edad señalada en los apartados anteriores será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, que podrá comenzar a disfrutarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de acreditar el período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

- No es necesario tener cubierto el período mínimo de cotización para acceder al subsidio no contributivo.

Cuantía de la prestación

- Subsidio por maternidad:

La prestación consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

- Subsidio especial por parto, nacimiento por gestación por sustitución, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple:

Se concederá un subsidio especial por cada hijo, o menor en situación de guarda con fines de adopción o adoptado, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto o al nacimiento por gestación por sustitución, o cuando se trate de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de guarda o acogimiento; o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

- Interrupción y reanudación del subsidio por hospitalización

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, cuando se reanude el subsidio, una vez que el menor sea dado de alta hospitalaria, se percibirá en la misma cuantía que se venía abonando antes de la interrupción, salvo que fuera necesario modificar la base reguladora por concurrir alguno de los supuestos legalmente previstos.

- Subsidio de naturaleza no contributiva:

En caso de parto, si la madre trabajadora reúne todos los requisitos menos el período mínimo de cotización, la cuantía diaria de la prestación no contributiva será igual al 100% del IPREM (indicador público de renta de efectos múltiples) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora sea inferior, en cuyo caso se tomará ésta.

Base Reguladora

- Será equivalente a la que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha del inicio del período de descanso.

- Cuando el período de descanso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, **por ambos progenitores**, la prestación se determinará para cada uno en función de su respectiva base reguladora.

Durante el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada **a tiempo parcial**, la base reguladora se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

- En caso de resolución provisional, la base reguladora será la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema, hasta tanto se emita la resolución definitiva, con el recálculo del subsidio que corresponda.

Nacimiento del derecho

- En caso de **maternidad biológica**, desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser éste anterior.

- En los casos de **opción de la madre** para que el otro progenitor disfrute de hasta 10 semanas posteriores al parto, la efectividad del derecho al subsidio y al descanso del otro progenitor, coincidirá con la fecha elegida por la madre al ejercitar la opción.

- En los casos de maternidad por gestación por sustitución en la fecha del nacimiento del hijo.

- En los casos de **adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento**, a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la resolución administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento.

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

Períodos de descanso, duración y su distribución

Subsidio contributivo

- 16 semanas ininterrumpidas, con las siguientes ampliaciones:
 - 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo, si se trata de un **parto, nacimiento por gestación por sustitución, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples**.
 - 2 semanas adicionales, en el supuesto de **discapacidad del hijo**, cuando esta se valore en un grado igual o superior al 33%.
 - Tantos días adicionales como el recién nacido se encuentre **hospitalizado**, hasta un máximo de 13 semanas, en los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto por

un período superior a 7 días. A estos efectos serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

No obstante, en supuestos de parto múltiple, no procederá acumular los períodos de hospitalización de cada uno de los hijos cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos.

En estos supuestos, el permiso de maternidad podrá interrumpirse y reanudarse a partir del alta hospitalaria, excepto para la madre en las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, que son de descanso obligatorio.

- Dichos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.
- Si ambos beneficiarios trabajan, estos períodos podrán disfrutarlos, en su caso, de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.
- Cuando el subsidio por maternidad sea compartido, éste se abonará a cada beneficiario durante la parte de los períodos de descanso, que le hayan correspondido y disfrutado.
- Cuando el período de descanso se disfrute de forma simultánea o sucesiva por ambos progenitores y uno de ellos decida la reincorporación al trabajo con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración, la parte que restase para completar dicho plazo máximo incrementará la duración del subsidio del otro beneficiario, excepto en algunos supuestos especiales.
- En caso de **pluriempleo y pluriactividad** el beneficiario disfrutará de los descansos y prestaciones por maternidad en cada uno de los empleos de forma independiente e ininterrumpida, de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso.

Supuestos especiales:

- En los casos de fallecimiento del hijo y de alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, la duración de la prestación económica no se verá reducida salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo, en cuyo caso quedaría sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor.

- En el caso de fallecimiento de hijos adoptados o de menores en situación de guarda con fines de adopción o menores acogidos tampoco se verá reducida la duración de la prestación económica, salvo que los adoptantes, guardadores o acogedores soliciten reincorporarse a su puesto de trabajo.

En este caso, si el período de descanso estaba distribuido entre ambos adoptantes guardadores o acogedores, la parte no consumida por uno de ellos no se acumulará al período disfrutado por el otro.

Distribución del período de descanso por maternidad biológica:

- El período de descanso se distribuirá a opción de la interesada, salvo las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, que son de descanso obligatorio para la madre.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen:

- Cuando la madre, al iniciarse el período de descanso, haya optado en favor del otro progenitor para que disfrute de una parte de dicho período, éste podrá seguir haciendo uso del período de descanso por maternidad inicialmente cedido y percibir el correspondiente subsidio, si reúne los requisitos exigidos, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

- Cuando la madre hubiera optado para que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso y si, una vez iniciado el efectivo disfrute por el otro progenitor, éste falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá hacer uso de la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima correspondiente, incluso aunque aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.
- La madre podrá revocar dicha opción, mediante escrito presentado ante la Dirección provincial del INSS, si sobrevinieran hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, violencia de género, separación u otras causas análogas.
- La suma de los períodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en los supuestos de ampliación.

Distribución del período de descanso en los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento:

- En el caso de que ambos beneficiarios trabajen, los períodos de descanso se distribuirán a opción de aquellos, pudiendo disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre que se trate de períodos ininterrumpidos y con los límites de duración establecidos.

- Si, una vez iniciado el efectivo disfrute por uno de los beneficiarios, éste falleciera, antes de haberlo completado, el otro beneficiario podrá hacer uso de la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima correspondiente, siempre que reúna los requisitos exigidos.

Período de descanso en la modalidad a tiempo parcial:

Cuando los períodos de descanso por maternidad, adopción, guarda con

finés de adopción o acogimiento se disfruten a tiempo parcial, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- Será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo.
- El derecho puede ser ejercido por ambos progenitores y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.
- En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.
- El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
- El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, a iniciativa de éste y por causas relacionadas con su salud o la del menor.
- Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.
- El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible:
 - Con el disfrute simultáneo por el mismo trabajador de los derechos previstos en el Estatuto de los trabajadores, referido a la lactancia y a la reducción de la jornada por guarda legal.

- Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares.

Subsidio no contributivo

- En los casos en que la madre trabajadora reúna todos los requisitos salvo el período mínimo de cotización, aunque tenga derecho a la suspensión del contrato durante 16 semanas, la duración de la prestación para la trabajadora será de 42 días naturales a contar desde el parto.

- Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo adquiriera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%. El incremento de la

duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren 2 o más circunstancias de las señaladas.

Denegación, anulación y suspensión del derecho

El derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido cuando el beneficiario:

- 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 de un subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial o en los supuestos de pluriempleo y pluriactividad.

- No aporte la resolución judicial o administrativa, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento internacional y hubiera transcurrido el período de 4 semanas en que se adelantó el disfrute de la prestación.

En este supuesto la entidad gestora podrá suspender cautelarmente el percibo de la prestación y los interesados no vendrán obligados a devolver las prestaciones percibidas hasta el momento de la denegación o, en su caso, hasta el momento que se hubiera suspendido su abono.

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 disfruta "exclusivamente" por uno de los progenitores.

- 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 disfruta "sucesiva o simultáneamente" por ambos progenitores.

La parte que restase para completar los períodos de descanso correspondientes, incrementará la duración del subsidio a que tuviera derecho el otro beneficiario, excepto en algunos supuestos especiales.

- Por fallecimiento del beneficiario, salvo que el otro progenitor sobreviviente pueda continuar el disfrute del período de descanso que reste, según las condiciones legal o reglamentariamente establecidas.

- Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o por incapacidad permanente, sin perjuicio del disfrute del período de descanso restante por el otro progenitor.

- Por no acreditarse el período mínimo de cotización, una vez dictada la correspondiente resolución judicial o administrativa, en los supuestos de adopción, guarda o acogimiento internacional, si se hubiera reconocido el derecho al subsidio al inicio del período de descanso, teniendo en cuenta las cuatro semanas en que puede anticiparse su disfrute. Las prestaciones percibidas hasta ese momento no se considerarán indebidas.

Procedimiento para el reconocimiento del derecho y gestión para el pago de la prestación

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del trabajador/a, mediante solicitud dirigida a la Dirección provincial de la correspondiente entidad gestora (INSS o ISM, en su caso), ya que no cabe fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

- A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los documentos que se indican en la misma, de acuerdo con cada supuesto específico.

- El subsidio podrá reconocerse por resolución provisional por la entidad gestora (INSS o ISM) hasta tanto se emita la resolución definitiva con el correspondiente recálculo del subsidio.

- La entidad gestora podrá iniciar de oficio el procedimiento para el reconocimiento del subsidio por maternidad, cuando disponga de los datos suficientes para ello, debiendo comunicar al interesado dicha circunstancia en el plazo de 15 días contados desde el día siguiente al del hecho causante.

- El pago del subsidio será realizado directamente por la entidad gestora y por períodos vencidos.

La entidad gestora competente procederá, en el momento de hacer efectivo el subsidio, a deducir de su importe la parte de las cotizaciones a la Seguridad Social que corresponda al trabajador/a para su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social, y la retención de IRPF.

El subsidio especial, en los casos de parto, nacimiento por gestación por sustitución, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples será abonado en un sólo pago, al término del período de 6 semanas posteriores al parto, al nacimiento por gestación por sustitución o a la resolución judicial de la adopción o a la decisión administrativa de acogimiento o guarda con fines de adopción

Beneficios a efectos de cotización

- El período por maternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

- En caso de parto se computará, a efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente, un total de 112 días de cotización por cada parto de un solo hijo y 14 días más por cada hijo a partir del segundo, si el parto fuera múltiple, salvo que se hubiera cotizado por la trabajadora durante el período de descanso por maternidad que corresponda.

Regímenes especiales

Los trabajadores incluidos en cualquiera de los regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social, tendrán derecho a la prestación con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que los previstos para los trabajadores del régimen general, con las particularidades que se indican:

- Los trabajadores responsables del ingreso de las cotizaciones deben estar al corriente en el pago de cuotas para el reconocimiento y percibo de la prestación por maternidad, siendo de aplicación la invitación al pago previsto en la normativa vigente. Los trabajadores por cuenta propia podrán disfrutar de los períodos de descanso a tiempo parcial, a cuyos efectos, la percepción del subsidio y la reducción de la actividad sólo podrá efectuarse en el porcentaje del 50%.
- Los trabajadores incluidos en el régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, con excepción de los integrados en el sistema especial de trabajadores agrarios por cuenta propia o de los autónomos económicamente dependientes, deberán presentar, si lo solicita la entidad gestora, **declaración de la situación de actividad** en el modelo oficial sobre la persona que gestione directamente el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que sea titular o, en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad desarrollada.

Plazo de presentación:

Dentro de los 15 días siguientes a la fecha del inicio del descanso.

La falta de presentación de la declaración en el plazo máximo indicado produce los siguientes efectos:

- a) La suspensión en el inicio del pago de la prestación, pudiendo

iniciarse de oficio las actuaciones pertinentes para verificar la situación en la que queda el establecimiento del que es titular el beneficiario de la prestación.

b) Si como consecuencia de las actuaciones administrativas se dedujese el carácter indebido de la prestación que, en su caso, se hubiese comenzado a percibir, se procederá a realizar las actuaciones precisas para el reintegro de la misma.

Supuestos de pluriactividad:

- Los trabajadores tendrán derecho al subsidio en cada uno de los regímenes si reúnen los requisitos exigidos de manera independiente en cada uno de ellos.
- En caso de disfrute compartido del permiso de maternidad deberá coincidir el número de días disfrutado en las dos actividades por el beneficiario que se encuentra en pluriactividad.
- Los trabajadores que acrediten las condiciones para acceder a la prestación solamente en uno de los regímenes, se les reconocerá un único subsidio computando exclusivamente las cotizaciones satisfechas a dicho régimen.
- Si en ninguno de los regímenes se reúnen los requisitos para acceder al derecho, se totalizarán las cotizaciones efectuadas en todos ellos siempre que no se superpongan y se causará el subsidio en el régimen en el que se acrediten más días de cotización.

Trabajadoras por cuenta propia, víctimas de violencia de género:

- Cuando cesen en su actividad para hacer efectiva su protección, se les

suspenderá la obligación de cotización durante un período de 6 meses, que serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones, considerándose su situación como asimilada al alta.

- Base reguladora: se tomará la base de cotización equivalente al promedio de las bases cotizadas en los 6 meses previos a la suspensión de la obligación de cotizar.

Situaciones protegidas

Se consideran situaciones protegidas, los períodos de descanso que se disfruten en las siguientes situaciones:

- El nacimiento de hijo.

- La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, tanto permanente como temporal (siempre que su duración no sea inferior a 1 año), de:

- Menores de 6 años.
- Mayores de 6 años pero menores de 18 con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

A estos efectos, se entiende que el menor adoptado o menor en situación de guarda con fines de adopción o menor acogido presenta alguna discapacidad, cuando acredite un grado igual o superior al 33%.

- La tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor, siempre que conlleve a convivencia entre el tutor y el tutelado, en los mismos términos de edad que el menor adoptado o el menor en situación de guarda con fines de adopción o acogido.

La constitución de tutela sobre menor se considera situación protegida en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

La prestación por paternidad que se reconoce en estas situaciones consiste en un subsidio contributivo durante el correspondiente período de descanso.

Beneficiarios. Requisitos

Los trabajadores por cuenta ajena, incluidos los contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela indicados en el apartado anterior, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de:
 - 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente,
 - 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

En el caso de los trabajadores a tiempo parcial, hay que determinar el coeficiente global de parcialidad que es el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, y que se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

El período mínimo de cotización exigido a dichos trabajadores será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general (180 días en los últimos 7 años ó 360 días a lo largo de toda la vida laboral) el coeficiente global de parcialidad, que es el porcentaje que representa el

número de días trabajados y acreditados como cotizados sobre el total de días en alta en esos últimos 7 años o a lo largo de toda su vida laboral.

Determinación del sujeto beneficiario

- En el supuesto de parto y gestación por sustitución, el derecho corresponde en exclusiva al otro progenitor, siempre que reúna los requisitos exigidos.

- En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el período de descanso por maternidad, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores y, en consecuencia, perciba íntegramente la correspondiente prestación, el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor, si reúne los requisitos exigidos.

- Cuando la madre resida en un país extranjero y el nacimiento del hijo se haya producido fuera de España el otro progenitor podrá percibir el subsidio por paternidad, si reúne los requisitos exigidos y disfruta del período de descanso.

- En los casos en que sólo exista un progenitor, adoptante, guardador o acogedor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad.

- En los casos de disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad, la condición de beneficiario del subsidio por paternidad es compatible con la percepción del subsidio por maternidad, siempre que el beneficiario cumpla todos los requisitos.

- En las situaciones de pluriempleo o pluriactividad, el beneficiario disfrutará de los descansos y prestaciones por paternidad en cada uno de los empleos de forma independiente e ininterrumpida, de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso.

Cuantía de la prestación

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

Base reguladora

Su contenido es igual que el que figura en el mismo apartado de este folleto pero referido a la prestación de "paternidad"

Nacimiento del derecho, duración de los períodos de descanso

- Se tendrá derecho al subsidio por paternidad desde el mismo día en que dé comienzo el período de suspensión o permiso correspondiente, de acuerdo con las normas en cada caso aplicables.

- Se podrá percibir el subsidio por paternidad durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por descanso de maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, y, siempre que en todos los casos, se produzca el disfrute efectivo del período de descanso correspondiente.

- La **duración del subsidio** por paternidad será equivalente a la del período de descanso que se disfrute, en los siguientes términos:

a) Cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, nacimiento por gestación por sustitución, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, si se trata de trabajadores a los que resulta de aplicación el artículo 48.7 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET). El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

b) Cuatro semanas ininterrumpidas, durante el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de uno o más hijos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49 c) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) para las personas integradas en el Régimen General a quienes sea de aplicación lo dispuesto en dicho Estatuto.

- Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

- Para que el período de descanso pueda disfrutarse a tiempo parcial será imprescindible el acuerdo previo entre empresario y trabajador, y la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

- En todos los casos en que proceden ampliaciones de los períodos de descanso o permisos por maternidad, por discapacidad de los hijos o menores acogidos o en guarda con fines de adopción, por partos, adopciones, acogimientos o guardas con fines de adopción, múltiples, o cuando los neonatos deban permanecer hospitalizados o, finalmente, en el caso del subsidio por maternidad de naturaleza no contributiva, el subsidio por paternidad podrá iniciarse al término de dichos períodos adicionales o con anterioridad a su finalización.

- Asimismo, cuando se perciba el subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, el subsidio por paternidad se podrá percibir, bien durante la percepción del

subsidio por maternidad en su totalidad, o bien inmediatamente después de su extinción.

- No podrá reconocerse el subsidio por paternidad si el hijo o el menor acogido fallecen antes del inicio de la suspensión o permiso. Sin embargo, una vez reconocido el subsidio, éste no se extinguirá aunque fallezca el hijo o menor acogido.

Denegación, anulación y suspensión del derecho

- El derecho al subsidio por paternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido:

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

b) Cuando el beneficiario trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo en supuestos de percepción de un subsidio por paternidad en régimen de jornada a tiempo parcial o en los supuestos de pluriactividad o pluriempleo.

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.

Extinción del derecho

- El derecho al subsidio de paternidad se extingue por:

- El transcurso del plazo de duración establecido.
- La reincorporación voluntaria al trabajo.
- Causar jubilación o incapacidad permanente.
- Fallecimiento del beneficiario.
- Cese de la adopción, de la guarda con fines de adopción o del acogimiento.

Procedimiento para el reconocimiento del derecho y gestión para el pago de la prestación

Su contenido es igual al que figura en el mismo apartado de este folleto pero referido a paternidad

Beneficios a efectos de cotización

El período por paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por

desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Regímenes especiales

Su contenido es igual al que figura en el mismo apartado de este folleto pero referido a paternidad.

Situación protegida

- A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.
- No se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñados.
- Esta prestación tiene la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Beneficiarios. Requisitos

Las trabajadoras por cuenta ajena en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliadas y en alta. Se considerarán de pleno derecho afiliadas y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.
- Período mínimo de cotización: no se exige al derivarse de contingencias profesionales.

Cuantía de la prestación

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

Base reguladora

Su contenido es igual que el que figura en el mismo apartado de este folleto pero referido a la prestación de "paternidad".

Nacimiento, duración de los periodos de descanso

- Se tendrá derecho al subsidio por paternidad desde el mismo día en que dé comienzo el período de suspensión o permiso correspondiente, de acuerdo con las normas en cada caso aplicables.

- Se podrá percibir el subsidio por paternidad durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por descanso de maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, y, siempre que en todos los casos, se produzca el disfrute efectivo del período de descanso correspondiente.

- La duración del subsidio por paternidad será equivalente a la del período de descanso que se disfrute, en los siguientes términos:

a) Cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, nacimiento por gestación por sustitución, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, si se trata de trabajadores a los que resulta de aplicación el artículo 48.7 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (TRET). El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

b) Cuatro semanas ininterrumpidas, durante el permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de uno o más hijos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 49 c) del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) para las personas integradas en el Régimen General a quienes sea de aplicación lo dispuesto en dicho Estatuto.

- Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

- Para que el período de descanso pueda disfrutarse a tiempo parcial será imprescindible el acuerdo previo entre empresario y trabajador, y la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

- En todos los casos en que proceden ampliaciones de los períodos de descanso o permisos por maternidad, por discapacidad de os hijos o menores acogidos o en guarda con fines de adopción, por partos, adopciones, acogimientos o guardas con fines de adopción, múltiples, o cuando los neonatos deban permanecer hospitalizados o, finalmente, en el caso del subsidio por maternidad de naturaleza no contributiva, el subsidio por paternidad podrá iniciarse al término de dichos períodos adicionales o con anterioridad a su finalización.

- Asimismo, cuando se perciba el subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, el subsidio por paternidad se podrá percibir, bien durante la percepción del subsidio por maternidad en su totalidad, o bien inmediatamente después de su extinción.

- No podrá reconocerse el subsidio por paternidad si el hijo o el menor acogido fallecen antes del inicio de la suspensión o permiso. Sin embargo, una vez reconocido el subsidio, éste no se extinguirá aunque fallezca el hijo o menor acogido.

Denegación, anulación y suspensión del derecho

- El derecho al subsidio por paternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido:

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

b) Cuando el beneficiario trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo en supuestos de percepción de un subsidio por paternidad en régimen de jornada a tiempo parcial o en los supuestos de pluriactividad o pluriempleo.

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.

Extinción del derecho

- El derecho al subsidio de paternidad se extingue por:

- El transcurso del plazo de duración establecido.
- La reincorporación voluntaria al trabajo.
- Causar jubilación o incapacidad permanente.
- Fallecimiento del beneficiario.
- Cese de la adopción, de la guarda con fines de adopción o del acogimiento.

Procedimiento para el reconocimiento del derecho y gestión para el pago de la prestación

Su contenido es igual al que figura en el mismo apartado de este folleto pero referido a paternidad.

Beneficios a efectos de cotización

El período por paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Regímenes especiales

Su contenido es igual al que figura en el mismo apartado de este folleto pero referido a paternidad.

RIESGOS DURANTE EL EMBARAZO

Situación protegida

- A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.
- No se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñados.
- Esta prestación tiene la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Beneficiarias. Requisitos

Las trabajadoras por cuenta ajena en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliadas y en alta.
Se considerarán de pleno derecho afiliadas y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.
- Período mínimo de cotización: no se exige al derivarse de contingencias profesionales.

Cuantía de la prestación

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

Base reguladora

- La base reguladora se obtiene por adición de dos sumandos:

a) La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al de la fecha en que se inicie la suspensión del contrato, sin horas extraordinarias dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización.

b) La cotización por horas extraordinarias del año natural anterior, dividida entre 365.

- En los casos de **pluriempleo**, cuando la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo se declare en todas las actividades que realice simultáneamente la trabajadora, para la determinación de la base reguladora del subsidio se computarán todas sus bases de cotización en las distintas empresas, siendo de aplicación el tope máximo establecido a efectos de cotización.

Si la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo se declarase en una o en algunas de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no en todas, en el cálculo de la base reguladora del subsidio sólo se tomarán las bases de cotización correspondientes a las empresas en las que se produce la suspensión del contrato de trabajo, aplicando, a estos efectos, el límite que corresponda a la fracción o

fracciones del tope máximo que aquéllas tengan asignado.

- Cuando se trate de trabajadoras contratadas para la formación, la base reguladora será la base mínima de cotización del Régimen General.

- Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinas, la base reguladora será el promedio diario que resulte de dividir por 365 la suma de las bases de cotización de los doce meses anteriores al hecho causante, o el promedio diario del período de cotización que se acredite, si éste es inferior a un año.

En ningún caso, el promedio diario que resulte podrá ser inferior, en cómputo mensual, a la base mínima de cotización que en cada momento corresponda a la categoría profesional de la trabajadora.

Nacimiento, duración y extinción del derecho

- El derecho al subsidio nace el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, que será posterior a la emisión de la certificación médica de riesgo por la entidad gestora (INSS o ISM) o colaboradora (mutuas).

- Se abonará durante el período de suspensión o permiso necesario para la protección de la salud de la trabajadora embarazada y/o del feto.

- El derecho al subsidio se extingue por:

- Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.
- Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
- Interrupción del embarazo.
- Fallecimiento de la beneficiaria.

Reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho

- El reconocimiento del derecho corresponde a la entidad gestora o a la Mutua colaboradora con la Seguridad Social con la que tenga concertada la empresa la cobertura de las contingencias profesionales.

- La entidad gestora competente podrá declarar la responsabilidad empresarial en orden a las prestaciones, así como la entidad que, en su caso, deba anticiparlas.

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

- Actúe fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.

- Realice cualquier trabajo o actividad, ya sea por cuenta ajena o propia, excepto en aquellas actividades que la trabajadora viniera desempeñando con anterioridad o pudiera comenzar a desempeñar y no impliquen riesgo durante el embarazo.

- El derecho al subsidio se suspenderá durante los periodos entre temporadas para las trabajadoras fijas discontinuas, en tanto no se produzca el nuevo llamamiento.

- La trabajadora y la empresa estarán obligadas a comunicar a la entidad gestora o colaboradora cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio.

Gestión. Pago

- La gestión y el pago de la prestación económica corresponde a la entidad gestora (INSS o ISM) o a Mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, en el momento de la suspensión del contrato, con independencia de que durante la mencionada situación se produzca un cambio de la entidad.

- El pago del subsidio se realizará por mensualidades vencidas.

- La entidad gestora competente procederá, en el momento de hacer efectivo el pago del subsidio, a deducir del importe del mismo la parte de las cotizaciones a la Seguridad Social que corresponda a la trabajadora, para su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social.

Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo

- Cuando la trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal y, durante la misma, solicite la prestación de riesgo durante el embarazo, no procederá el reconocimiento, en su caso, del subsidio, hasta que se extinga la situación de incapacidad temporal por cualquiera de las causas legal o reglamentariamente establecidas.

Cuando la trabajadora se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo y durante la misma solicite la prestación por incapacidad temporal, no procederá el reconocimiento de ésta hasta la finalización de la situación de riesgo durante el embarazo, si reúne en ese momento los requisitos necesarios para acceder a la incapacidad temporal.

Procedimiento para el reconocimiento del derecho

- El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia de la interesada ante la entidad gestora o colaboradora que corresponda, solicitando la certificación médica sobre la existencia de riesgo, para ello deberá aportar:

- a) Informe del médico del servicio público de salud en el que se acredite la situación del embarazo y la fecha probable del parto.
- b) Un certificado de la empresa sobre la actividad que desarrolla y las condiciones del puesto de trabajo.

- En el caso de que la entidad gestora o colaboradora considere que no se produce la situación de riesgo durante el embarazo denegará la expedición de la certificación médica a la que se refiere el apartado anterior, comunicando a la trabajadora que no cabe iniciar el procedimiento dirigido a la obtención de la correspondiente prestación.

- La expedición de este certificado, si procede, será de tramitación preferente y constará de original y dos copias:

- Se entregará a la trabajadora el original y una copia con destino a la empresa o, en su caso, al responsable del hogar familiar.
- La otra copia quedará en poder del servicio médico.

- Una vez certificado el riesgo, si no ha sido posible el cambio de puesto de trabajo, la empresa declarará a la trabajadora afectada en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo.

- Para el reconocimiento del subsidio, la trabajadora presentará la solicitud, en los modelos establecidos al efecto, ante la entidad gestora o colaboradora que emitió la certificación de riesgo, acompañada de los documentos correspondientes.

Resolución y notificación

La entidad gestora de la provincia en que tenga su domicilio la interesada dictará resolución expresa y la notificará a la interesada en el plazo de 30 días.

Cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud, se podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el cual deberá ser emitido en el plazo de 15 días, transcurrido el cual se podrá adoptar la correspondiente resolución sin tener en cuenta el citado informe.

Regímenes especiales

La prestación se concede en los mismos términos y condiciones que en el régimen general de la Seguridad Social, con las siguientes particularidades:

- En el caso de trabajadoras que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación, que las interesadas se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. A tal efecto, será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en las normas.

Pluriactividad

- Supuestos en que la trabajadora realice simultáneamente actividades incluidas en varios regímenes del sistema de la Seguridad Social:

- a) Cuando la situación de riesgo durante el embarazo afecte a todas las actividades desempeñadas, tendrá derecho al subsidio en cada uno de los regímenes si reúne los requisitos exigidos de manera independiente en cada uno de ellos.
- b) Cuando la situación de riesgo durante el embarazo afecte a una o a alguna de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no a todas, únicamente tendrá derecho al subsidio en el régimen en el que estén incluidas las actividades en que exista dicho riesgo.

La percepción del subsidio será compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que la trabajadora ya viniera desempeñando con anterioridad o pudiera comenzar a desempeñar y no impliquen riesgo durante el embarazo

Trabajadoras por cuenta propia o autónomas

Nacimiento del derecho y duración

El derecho nace el día siguiente a aquél en que se emite el certificado por los servicios médicos de la entidad gestora o colaboradora correspondiente, si bien los efectos económicos no se producirán hasta la fecha del cese efectivo en la actividad profesional.

El subsidio se abonará durante el período necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o del feto, mientras persista la imposibilidad de reanudar su actividad profesional.

Cuantía de la prestación

- Subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, que estará constituida por la base de cotización por contingencias profesionales, correspondiente al mes anterior a la fecha en que se emita el certificado por los servicios médicos, dividida entre 30.

- En el caso en que el régimen de que se trate no contemple la cobertura de contingencias profesionales o cuando la trabajadora no se hubiese acogido a la mejora voluntaria de la protección por incapacidad temporal, la base reguladora será la establecida para esta prestación por contingencias comunes.

Procedimiento para el reconocimiento del derecho

- Se inicia a instancia de la interesada, ante la entidad gestora o colaboradora que corresponda, solicitando la certificación médica sobre la existencia de riesgo.

Para ello deberá aportar:

a) Informe del médico del servicio público de salud en el que se acredite la situación del embarazo y la fecha probable del parto.

b) Declaración sobre la actividad desarrollada, así como sobre la inexistencia de un trabajo o función en tal actividad compatible con su estado, que pueda ser llevada a cabo por la misma, en su condición de trabajadora por cuenta propia.

Cuando se trate de una trabajadora autónoma que presta servicios en sociedades cooperativas o sociedades laborales o mercantiles, dicha declaración deberá ser realizada por el administrador de la sociedad. Si se trata de una trabajadora autónoma económicamente dependiente, la mencionada declaración deberá realizarla su cliente.

- En el caso de que la entidad gestora o colaboradora considere que no se produce la situación de riesgo durante el embarazo, denegará la expedición de la certificación médica mencionada anteriormente, comunicando a la trabajadora que no cabe iniciar el procedimiento dirigido a la obtención de la correspondiente prestación.

- Para el reconocimiento del subsidio, la trabajadora presentará la solicitud, en los modelos establecidos al efecto, ante la entidad gestora o colaboradora que emitió la certificación de riesgo, acompañada de los documentos correspondientes.

Gestión y pago de la prestación económica

- Cuando la trabajadora no haya formalizado la cobertura de los riesgos profesionales, pero tenga cubierta la protección por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, será competente para la gestión de la prestación por riesgo durante el embarazo la entidad gestora o colaboradora que cubra dicha situación.
- En los supuestos de trabajadoras incluidas en el RETA que no tuvieran cubierta la protección por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, cuando tal protección sea opcional la gestión de la prestación corresponderá a la entidad gestora.

Situación protegida

- Se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora por cuenta ajena durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.
- No se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo, cuando no está relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñados.

Beneficiarias. Requisitos

Su contenido es igual al que consta en el mismo apartado de este folleto, pero referido a "riesgo durante la lactancia natural".

Cuantía de la prestación

Consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que será la equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

Nacimiento del derecho, duración y extinción

- El derecho al subsidio nace el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural, que será posterior a la emisión de la certificación médica de riesgo por la entidad gestora (INSS o ISM) o colaboradora (mutuas).

No procede el reconocimiento de la prestación económica de riesgo durante la lactancia natural, en tanto no se haya extinguido el período de descanso por maternidad, cualquiera que fuere el progenitor que los disfrute. A tal efecto, quedará anulada la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor y aquélla deberá reanudar el disfrute de la parte que reste del permiso por maternidad cuando, habiéndose reincorporado al trabajo, se aprecie la existencia de riesgo durante la lactancia natural que dé lugar a la suspensión de la actividad laboral.

- Se abonará **durante** el período necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o del hijo, como máximo hasta que éste cumpla los 9 meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

- En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se abonará durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia, con la excepción aludida en el párrafo anterior.

- El derecho al subsidio se **extingue**:

- En el momento en que el hijo cumpla 9 meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

- Por extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.
- Por interrupción de la lactancia natural.
- Por fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.

- La trabajadora y la empresa estarán obligadas a comunicar a la entidad gestora colaboradora cualquier circunstancia que implique la extinción del subsidio.

Reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho

Su contenido es igual al que consta en el mismo apartado, pero referido a "riesgo durante la lactancia natural".

Gestión. Pago

Su contenido es igual al que consta en el mismo apartado, pero referido a "riesgo durante la lactancia natural".

DOCUMENTOS PARA EL TRÁMITE DE
LAS PRESTACIONES DE MATERNIDAD,
PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL
EMBARAZO/LACTANCIA NATURAL

En los modelos de solicitud correspondiente a cada una de las prestaciones se enumeran los documentos específicos para aportar en cada caso.

Los documentos a presentar serán los originales, acompañados de copia para su compulsión, o fotocopia ya compulsada, excepto para los documentos de identidad en los que, para acreditar la personalidad, será suficiente la exhibición del documento original y en vigor.

Puede obtener los formularios, tanto de solicitud como de certificados, declaraciones, etc., a través de:

- La página web de la Seguridad Social, **www.seg-social.es**, siguiendo la ruta: Inicio / Trabajadores / Prestaciones/Pensiones de Trabajadores / Formularios y modelos.
- En los centros de atención e información (CAISS) de que dispone el INSS en todo el territorio nacional, de los que puede encontrar la dirección en la citada página web, siguiendo la ruta: Inicio / Información útil / Direcciones y teléfonos / Oficinas de la Seguridad Social.
- Además, si dispone de certificado digital, puede solicitar electrónicamente los subsidios de maternidad y/o paternidad en Tu Seguridad Social a la que puede acceder directamente en <https://sede-tu.seg-social.gob.es> o desde el servicio de Maternidad y Paternidad de la sede electrónica <https://sede.seg-social.gob.es>, en ambos casos, dentro del apartado Familia.

