

Maternidad

Paternidad

Riesgo durante el embarazo

Riesgo durante la lactancia natural

PRESTACIONES



	<p>GOBIERNO DE ESPAÑA</p>	<p>MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN</p>
--	-------------------------------	--

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL



PRESTACIONES

Maternidad

Paternidad

**Riesgo durante
el embarazo**

**Riesgo durante la
lactancia natural**



6ª edición: 2009

Edita: Instituto Nacional de la Seguridad Social (2/028)

NIPO: 791-09-029-4

Diseño: Manuel Estrada

Imprime: Artes Gráficas Gandolfo



Índice

Introducción	4	Riesgo durante el embarazo	
Maternidad		<i>Régimen general</i>	26
<i>Régimen general</i>	6	• Situación protegidas	26
• Situaciones protegidas	6	• Beneficiarias. Requisitos	26
• Beneficiarios	6	• Cuantía de la prestación	26
• Requisitos	7	• Nacimiento, duración y extinción del derecho	27
• Cuantía de la prestación	9	• Reconocimiento, denegación, anulación, y suspensión del derecho	28
• Nacimiento del derecho	10	• Gestión. Pago	28
• Períodos de descanso, duración y su distribución	10	• Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo	29
• Denegación, anulación y suspensión del derecho	14	• Procedimiento para el reconocimiento del derecho	29
• Extinción	15	<i>Regímenes especiales</i>	30
• Procedimiento para el reconocimiento del derecho y gestión para el pago	15	Riesgo durante la lactancia natural	
• Beneficios a efectos de cotización	16	<i>Régimen general</i>	34
<i>Regímenes especiales</i>	17	• Situación protegidas	34
Paternidad		• Beneficiarias. Requisitos	34
<i>Régimen general</i>	20	• Cuantía de la prestación	34
• Situaciones protegidas	20	• Nacimiento del derecho, duración y extinción	34
• Beneficiarios. Requisitos	20	• Reconocimiento, denegación, anulación, y suspensión del derecho	35
• Cuantía de la prestación	21	• Gestión. Pago	35
• Nacimiento del derecho, duración de los períodos de descanso	21	<i>Regímenes especiales</i>	35
• Denegación, anulación y suspensión del derecho	23	Documentos para el trámite de las prestaciones	36
• Extinción del derecho	24	Normativa básica	37
• Procedimiento para el reconocimiento del derecho y gestión para el pago	24	Direcciones Provinciales del INSS	39
• Beneficios a efectos de cotización	24		
<i>Regímenes especiales</i>	24		

Introducción

Las prestaciones económicas por maternidad y paternidad incluidas dentro de la acción protectora del régimen general y de los regímenes especiales cubren la pérdida de rentas o de ingresos que sufren los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, cualquiera que fuera su sexo, cuando se suspende su contrato o se interrumpe su actividad en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento o tutela sobre menor legalmente establecidos.

Las prestaciones económicas por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, incluidas también en la acción protectora de todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social cubren la pérdida de ingresos que se produce durante el período de

interrupción de la actividad laboral, cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, en los casos de embarazo, o bien en la salud de la trabajadora o del hijo, durante la lactancia natural, y en ambos casos no resulte posible cambiar su puesto de trabajo por otro compatible con su estado.

En este folleto se recogen las principales características de las prestaciones antes mencionadas. No obstante, si desea obtener más información **puede dirigirse al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS):**

- Llamando al **teléfono gratuito 900 16 65 65**
- A través del buzón de consultas de la página web: **www.seg-social.es**
- Personalmente, o por escrito, a cualquiera de los **Centros de atención e información (CAISS)** de que dispone el INSS en todo el territorio nacional.



d, Paternidad, Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la lactancia natural



Maternidad



Maternidad

Situaciones protegidas

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

- La maternidad biológica.
 - La adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a 1 año y aunque dichos acogimientos sean provisionales, de:
 - Menores de 6 años.
 - Mayores de 6 años pero menores de 18 discapacitados 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 acredite una minusvalía en 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.

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

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

- Subsidio contributivo de maternidad.
- Subsidio especial por parto, 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 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 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.
- 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 la totalidad del permiso de descanso, descontando la duración del subsidio de naturaleza no contributiva que corresponda 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, 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, adopción o acogimiento múltiples.

Este subsidio únicamente podrá percibirse por uno de los progenitores o acogedores, que, en caso de parto, será determinado a opción de la madre y, en caso de adopción o acogimiento, será decidido por libre decisión de ambos.

- ***Subsidio no contributivo por maternidad:***

Las trabajadoras por cuenta ajena 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:*



RÉGIMEN GENERAL

Maternidad

- a) Si el trabajador tiene *menos de 21 años* de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, *no se exigirá* período mínimo de cotización.
- 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 o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
- 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a 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 o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
- 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esta última fecha.

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, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de acreditar el período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar los períodos de cotización, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

1. El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1.826 horas anuales.
2. El período de 7 años dentro del que han de estar comprendidos los 90 o, en su caso, 180 días de cotización exigidos se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente



realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente.

3. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.
 - El cómputo de los períodos que legalmente se asimilan a cotizados, que sucedan a períodos trabajados a tiempo parcial, se llevará a cabo de forma idéntica a la utilizada en relación con el último período trabajado.
 - Cuando se realice simultáneamente más de una actividad a tiempo parcial, se sumarán los días teóricos de cotización acreditados en las distintas actividades, tanto en las situaciones de pluriempleo como en las de pluriactividad en las que deba aplicarse el cómputo recíproco.
 - En ningún caso, podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.
- 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, adopción o acogimiento múltiples:

Se concederá un subsidio especial por cada hijo, o menor acogido, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto o, cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

• 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 de 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 trabajadores contratados a tiempo parcial:*
 - Será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre 365.
 - De ser menor la antigüedad del trabajador en la empresa, será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.
- *En caso de resolución provisional*, la base reguladora será la última base de cotización que conste en la base de datos del sistema, hasta tanto se emita la resolución definitiva, con el recálculo del subsidio que corresponda.

Nacimiento del derecho

- *En caso de maternidad*, 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, la efectividad del derecho al subsidio se inicia desde la fecha del comienzo del descanso del otro progenitor, cuya fecha coincidirá con la elegida al ejercitar la opción.

- *En los casos 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 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 constituya 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, 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.

En estos supuestos el permiso de maternidad podrá interrumpirse y reanudarse a partir del alta hospitalaria, excluyéndose de dicho cómputo las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.

– Dichos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados y pueden ser acumulables, salvo en el caso de parto múltiple que no procederá acumular los períodos de hospitalización de cada uno de los hijos cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos.

Si ambos beneficiarios trabajan, estos períodos se distribuirán a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo 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 hayan sido disfrutados efectivamente por cada progenitor, adoptante o acogedor.
- *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.*
- 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.*



RÉGIMEN GENERAL

Maternidad

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

En este caso, si el período de descanso estaba distribuido entre ambos adoptantes 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.

- No obstante, 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 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 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 adquiera 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.

^(*) Se entenderá por familia monoparental la constituida por un sólo progenitor, con el que convive el hijo nacido, y que constituye el sustentador único de la familia.

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 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.
 - 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 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

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.

El subsidio especial, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples serán abonados en un sólo pago, al término del período de 6 semanas posteriores al parto o a la resolución judicial o decisión administrativa de acogimiento o 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 computarán 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 cualesquiera 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 partir de 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:

- Tendrán derecho a subsidio en cada uno de los regímenes si reúne los requisitos exigidos de manera independiente en cada uno de ellos.
- Los trabajadores que acrediten las condiciones para acceder a la prestación solamente en uno



REGÍMENES ESPECIALES

Maternidad

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.
- 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.

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.



Paternidad



Paternidad

Situaciones protegidas

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

- El nacimiento de hijo.
- La adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple (siempre que su duración no sea inferior a 1 año), aunque dichos acogimientos sean provisionales, de:
 - Menores de 6 años.
 - Mayores de 6 años pero menores de 18, discapacitados 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 acredite una minusvalía en 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.

La constitución de tutela sobre menor, se considera situación protegida en los mismos términos establecidos para los supuestos 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, 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 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 contratados a tiempo parcial

Su contenido es igual que el que figura en el mismo apartado de la página 8 de este folleto pero referido a “paternidad”.

Determinación del sujeto beneficiario

- En el supuesto de parto, el derecho corresponde en exclusiva al **otro progenitor**, siempre que reúna los requisitos exigidos.
- En los supuestos 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, el derecho al de paternidad únicamente será ejercido por el otro, siempre que reúna 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 o acogedor, si este 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 la página 9 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.



RÉGIMEN GENERAL

Paternidad

- 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 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) 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
 - b) 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%.
 - Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
 - El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.
 - Se consideran miembros de la familia a los dos progenitores y a los hijos de ambos, comunes y no comunes, que convivan con aquéllos.
 - c) 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.
- 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, por partos, adopciones o acogimientos 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.

Ampliación del permiso de paternidad

La ley 9/2009, de 6 de octubre, amplía el permiso de paternidad en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento hasta cuatro semanas ininterrumpidas, incrementadas en dos días más por cada hijo a partir del segundo en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Esta ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2011.

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.
 - Por causar jubilación o incapacidad permanente.
 - Por fallecimiento.

Procedimiento para el reconocimiento del derecho y gestión para el pago

Su contenido es igual al que figura en el mismo apartado de la página 15 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 la página 17 de este folleto pero referido a paternidad.



Riesgo durante el embarazo



Riesgo 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.

- En el caso de trabajadoras contratadas a **tiempo parcial**, la base reguladora diaria del subsidio será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre el número de días naturales comprendidos en dicho período.

De ser menor la antigüedad de la trabajadora en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

- Cuando se trate de trabajadoras contratadas para la **formación**, la base reguladora será equivalente al 75% de la base mínima de cotización vigente.
- 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 en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.*



RÉGIMEN GENERAL

Riesgo durante el embarazo

- 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.
- 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.
 - Durante los períodos entre temporadas para las trabajadoras fijas discontinuas.
- 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.

Reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho

- El reconocimiento del derecho corresponde a la entidad gestora o a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de 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.

Gestión. Pago

- La gestión y el pago de la prestación económica corresponde a la entidad gestora (INSS o ISM) o a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de 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 de 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 esta certificación, 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.



Riesgo durante el embarazo

- 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.

Empleadas de hogar

- Las trabajadoras integradas en este régimen que presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo, están equiparadas, a efectos de esta prestación, con las trabajadoras del régimen general.
- En el caso de que no presten servicios para un hogar con carácter exclusivo serán beneficiarias de esta prestación siempre que estén en alta y al corriente en el pago de las cotizaciones.

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, acompañando los siguientes documentos:
 - Certificación médica sobre la existencia del riesgo.
 - Declaración de la situación de la actividad, cuando se trate de trabajadoras incluidas en el Régimen especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos (RETA), con excepción de las integradas en el sistema especial de los trabajadores agrarios por cuenta propia o de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes, siempre que la entidad gestora lo estime conveniente.
 - Acreditación de las cotizaciones efectuadas.

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, y de trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de hogar, la gestión de la prestación corresponderá a la entidad gestora.



**Riesgo
durante la
lactancia
natural**



Riesgo durante la lactancia natural

Situación protegida

- A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, 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.
- Esta prestación tiene la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Beneficiarias. Requisitos

Su contenido es igual al que consta en el mismo apartado de la página 26 de este folleto, pero referido a “riesgo durante la lactancia natural”.

Cuantía de la prestación

Su contenido es igual al que consta en el mismo apartado de la página 26 de este folleto, pero referido a “riesgo durante la lactancia natural”.

Nacimiento del derecho, duración y extinción

- *El derecho al subsidio nace* desde el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural.

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 lo 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, durante el período de lactancia natural y finalizará el día en que se reincorpore 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 natural.

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 estará obligada a comunicar a la entidad gestora o colaboradora cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del subsidio.

Reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho

Su contenido es igual al que consta en el mismo apartado de la página 28 de este folleto, pero referido a “riesgo durante la lactancia natural”.

Gestión. Pago

Su contenido es igual al que consta en el mismo apartado de la página 28 de este folleto, pero referido a “riesgo durante la lactancia natural”.

Regímenes especiales

Su contenido es igual al que consta en el mismo apartado de la página 30 de este folleto, pero referido a “riesgo durante la lactancia natural”.



Documentos para el trámite de las prestaciones

En los modelos de solicitud correspondientes 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**. en el área de descargas, siguiendo la ruta: [Inicio](#) > [Área de descargas](#) > [Modelos de solicitud](#) > Pensiones y otras prestaciones nacionales.
- 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 nuestra página web, en el apartado Direcciones y teléfonos, siguiendo la ruta: [Inicio](#) > [Direcciones y teléfonos](#) > Listado.



Maternidad, Paternidad, Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la lactancia natural

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (BOE 3/8 - Corr. Err. 24/9 y 11/10).
- Real decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social (arts. 38, 106.4, 124.1, 125.3, 133 bis a quinquies, 222 y disposiciones adicionales sexta, séptima, octava 1. 3ª y undécima bis y ter) (BOE 29/6).
- Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (BOE 29/3).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (art. 26) (BOE 10/11).
- Ley orgánica 1/1996, de 15 de enero, de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código civil y de la Ley de enjuiciamiento civil (BOE 17/1).
- Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida (BOE 30/12).
- Real decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento (BOE 5/9).
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (BOE 6/11 - Corr. Err. 12/11).
- Real decreto 1890/1999, de 10 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real decreto 2064/1995, de 22 de diciembre (BOE 25/1 - Corr. Err. 22/2) (BOE 28/12 - Corr. Err. 25/1).
- Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10/7).
- Real decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial (BOE 27/11).



Maternidad, Paternidad, Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la lactancia natural

- Real decreto 286/2003, de 7 de marzo, por el que se establece la duración de los plazos para la resolución de los procedimientos administrativos para el reconocimiento de prestaciones en materia de Seguridad Social (BOE 8/4).
- Real decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el art. 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública (BOE 8/4).
- Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE 29/12).
- Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código civil en materia de derecho a contraer matrimonio (BOE 2/7).
- Real decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social (BOE 22/11).
- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres (BOE 23/3).
- Ley 35/2007, de 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción (BOE 16/11).
- Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 (BOE 24/12).
- Real decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE 21/3).
- Ley 9/2009, de 6 de Octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE 7/10).



Direcciones Provinciales del INSS

Maternidad, Paternidad, Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la lactancia natural

ÁLAVA (Vitoria-Gasteiz)	Eduardo Dato, 36	01005	945 160 700
ALBACETE	Avda. de España, 27	02002	967 598 700
ALICANTE	Churruca, 26	03003	965 903 100
ALMERÍA	Pl. Emilio Pérez, 4	04001	950 189 500
ASTURIAS (Oviedo)	Pl. General Primo de Rivera, 2	33001	985 666 200
ÁVILA	Avda. de Portugal, 4	05001	920 206 000
BADAJOS	Ronda del Pilar, 10	06002	924 216 100
BARCELONA	Sant Antoni M ^a Claret, 5-11	08037	932 849 292
BURGOS	Trinidad, 4-6	09003	947 256 000
CÁCERES	Avda. de España, 14	10001	927 620 000
CÁDIZ	Avda. Juan Carlos I, s/n		
	Edif. Preferencia, 3 ^a Pl.	11011	956 298 600
CANTABRIA (Santander)	Avda. Calvo Sotelo, 8	39002	942 204 210
CASTELLÓN	Pl. Juez Borrull, 14	12003	964 727 300
CEUTA	Real, 20	51001	956 526 000
CIUDAD REAL	Avda. Rey Santo, 2	13001	926 275 500
CÓRDOBA	Córdoba de Veracruz, 4	14008	957 499 500
CORUÑA, A	Federico Tapia, 52	15005	881 909 300
CUENCA	Parque de San Julián, 7	16001	969 178 400
GIRONA	Santa Eugènia, 40	17005	972 205 304
GRANADA	Restauradores, 1	18006	958 181 200
GUADALAJARA	Carmen, 2	19001	949 888 300
GUIPÚZCOA (Donostia-S. Sebastián)	Podavines, 1-3	20010	943 483 600
HUELVA	San José, 1-3	21002	959 492 500
HUESCA	San Jorge, 34-36	22003	974 294 300
ILLES BALEARS (Palma)	Pere Dezcallar i Net, 3	07003	971 437 300



Maternidad, Paternidad, Riesgo durante el embarazo y Riesgo durante la lactancia natural

JAÉN	Avda. de Madrid, 70	23009	953 216 500
LEÓN	Avda. Padre Isla, 16	24002	987 845 700
LLEIDA	Pasaje Pompeyo, 2	25006	973 700 700
LUGO	Rda. Músico Xosé Castiñeira, 26	27002	982 293 300
MADRID	Serrano, 102	28006	915 907 100
MÁLAGA	Hilera, 6A	29007	952 393 700
MELILLA	General Marina, 18	52001	952 680 000
MURCIA	Avda. Alfonso X El Sabio, 15	30008	968 382 300
NAVARRA (Pamplona-Iruña)	Avda. Conde Oliveto, 7	31003	948 289 400
OURENSE	Concejo, 1	32003	988 369 500
PALENCIA	Avda. de la Antigua Florida, 2	34001	979 168 000
PALMAS, LAS	Pérez del Toro, 89	35004	900 166 565
PONTEVEDRA (Vigo)	O Grove, 4	36209	986 249 700
RIOJA, LA (Logroño)	Sagasta, 2	26001	941 276 000
SALAMANCA	Pº Canalejas, 129	37001	923 296 100
SANTA CRUZ DE TENERIFE	Avda. José Manuel Guimerá, 8	38003	922 601 300
SEGOVIA	Pl. Reina Doña Juana, 1	40001	921 414 400
SEVILLA	San Juan de Ribera, 8	41009	954 480 000
SORIA	San Benito, 17	42001	975 234 500
TARRAGONA	Rambla Nova, 84	43003	977 259 625
TERUEL	Joaquín Amau, 22	44001	978 647 100
TOLEDO	Callejón del Moro, 4	45001	925 396 660
VALENCIA	Bailén, 46	46007	963 176 000
VALLADOLID	Gamazo, 5	47004	983 215 600
VIZCAYA (Bilbao)	Gran Vía, 89	48011	944 284 500
ZAMORA	Avda. Requejo, 23	49012	980 559 500
ZARAGOZA	Doctor Cerrada, 6	50005	976 703 400

Instituto Nacional de la Seguridad Social

Servicios Centrales

Padre Damián, 4 – 28036 Madrid

Teléfono 915 688 300

Teléfono de Información:

900 16 65 65

www.seg-social.es



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN