

## MATERNIDAD

### 1.-¿Quién puede ser beneficiario del subsidio por maternidad?

Los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento familiar, preadoptivo o permanente, siempre que:

- Estén afiliados y en alta o situación asimilada al alta en alguno de los [regímenes de la Seguridad Social](#).
- Acrediten un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha del parto, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción; en caso de adopción internacional y disfrute de un período de suspensión previo para desplazarse al país de origen del adoptado, serán anteriores al período de suspensión.
- Cuando los trabajadores sean responsables del ingreso de sus cotizaciones, deberán encontrarse al corriente en el pago de las cuotas.

*Cuando el período de descanso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y el padre, ambos tendrán la condición de beneficiarios, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos.*

### 2.-Maternidad biológica. ¿Qué requisitos debe reunir el padre para que pueda disfrutar de una parte del período posterior al parto?

Se exigen los [requisitos](#) contemplados con carácter general y que la madre figure de alta en el Sistema de la Seguridad Social, salvo en los supuestos de fallecimiento de la madre durante el parto o con posterioridad.

- Además la madre, al iniciarse el período de descanso, tiene que optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que, en el momento de su efectividad, la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud. 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 padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas.
- La prestación se concederá a cada uno en la cuantía que corresponda.

### 3.-Maternidad biológica. Si la madre no trabaja, ¿el padre tiene derecho al disfrute de la prestación?

Cuando la madre no está incluida en un [régimen de la Seguridad Social](#) o no es funcionaria, no puede trasladar al padre una parte o la totalidad del descanso por maternidad. Tampoco procede el ejercicio de la opción del descanso por el padre en los casos de madres trabajadoras que en razón de su profesión (procuradoras, abogadas...) no son titulares del derecho al descanso que da lugar a la situación protegida a través de la Seguridad Social, ya que éste está atribuido únicamente a las trabajadoras amparadas por el sistema.

*En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o con posterioridad*, el padre sí tendrá derecho a la prestación por todo el período de descanso o por la parte que quedara por disfrutar, siempre que acredite los [requisitos](#) exigidos y aun cuando la madre no hubiera estado incluida en el sistema de la Seguridad Social.

En el supuesto de madres protegidas por la Ley 30/84 de la Función Pública, si el padre pertenece a un régimen de Seguridad Social, sí podrá disfrutar de una parte del descanso, excluidas las 6 semanas posteriores al parto.

#### **4.-Maternidad biológica. En los casos en que la madre no tuviera derecho al disfrute de la prestación por no acreditar el período mínimo de cotización, ¿puede el padre percibirla?**

Sí, podrá disfrutar del descanso correspondiente, excluidas las 6 semanas de descanso obligatorio, siempre que acredite los [requisitos](#) exigidos.

#### **5.-Maternidad biológica. Si fallece la madre durante el parto, ¿qué derechos asisten al padre?**

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o con posterioridad, el padre podrá ser beneficiario de la prestación por todo el período de descanso o por la parte que quedara por disfrutar, siempre que acredite los [requisitos](#) exigidos y aun cuando la madre no hubiera estado incluida en el sistema de la Seguridad Social.

#### **6.-Adopción o acogimiento. ¿Si la madre no trabaja, puede el padre disfrutar del permiso ?**

En este caso se trata de derechos individuales, por lo que, aunque la madre no trabaje, el padre tendría derecho al permiso, siempre que acredite los [requisitos](#) establecidos.

#### **7.-Adopción o acogimiento. ¿Qué edad debe de tener el hijo adoptado para generar derecho a la prestación por maternidad?**

Deberán ser menores de 6 años, o mayores de 6 años y menores de 18, discapacitados (que acrediten un grado de minusvalía mayor o igual al 33%) o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir

del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar. Estas circunstancias serán acreditadas por el órgano competente en cada Comunidad Autónoma.

## **PATERNIDAD**

### **1.-¿Quiénes puede ser beneficiarios?**

Los trabajadores incluidos en el Régimen General y en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, que disfruten de los períodos de descanso legalmente establecidos por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

En el supuesto de **parto**, la suspensión corresponde exclusivamente al otro progenitor. En los casos de **adopción o acogimiento**, la suspensión corresponderá a uno sólo de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el descanso maternal fuera disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

### **2.-¿Cuándo se puede considerar como nacido el hijo?**

Se entenderá como nacido el hijo, cuando tuviera figura humana, y viviere, al menos, veinticuatro horas enteramente desprendido del seno materno.

### **3.-¿Qué condiciones tiene que reunir el menor adoptado o acogido para generar el derecho a la prestación? En los supuestos de trabajadores incluidos en el ET o de trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, para generar derecho a la prestación, se exige que el adoptado o acogido sea *menor de 6 años*.**

También generan derecho *los 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. Se entiende que el adoptado o acogido presenta alguna discapacidad, cuando acredite una minusvalía en un grado igual o superior al 33%.

### **4.-¿Qué período mínimo de cotización se exige para tener derecho a la prestación?**

El período mínimo de cotización exigido es de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión o, alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral con anterioridad a dicha fecha, salvo algunas excepciones.

## **5.-¿Cómo se calcula el período mínimo de cotización en los supuestos de trabajadores a tiempo parcial?**

El período de 7 años, en los que deben estar comprendidos los 180 días de cotización exigidos con carácter general, se ampliará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente trabajada respecto de la jornada habitual en la actividad correspondiente.

## **6.-¿Cuál es su duración?**

Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ET tendrán derecho a la suspensión del contrato durante **trece días** ininterrumpidos, ampliables en **dos días** más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, pudiendo disfrutar dicha suspensión en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

## **7.-Si existe un solo progenitor (padre desconocido, adopción o acogimiento por una sola persona), ¿se puede acumular el período de descanso por paternidad al descanso por maternidad?**

Cuando exista un solo progenitor, no podrá acumularse el período de paternidad al de maternidad, ya que tienen que existir dos progenitores.

## **8.-¿Cuándo se inicia el descanso por nacimiento del hijo?**

Como regla general, *los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el ET* podrán ejercitar este derecho *o bien desde la finalización del permiso retribuido previsto legal o convencionalmente* (mínimo 2 días) por el nacimiento del hijo hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad; *o bien, inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión por maternidad.*

*Por lo que respecta a los trabajadores por cuenta propia de los Regímenes Especiales*, el período de descanso podrá iniciarse a partir del momento del nacimiento del hijo.

Fuera de estos supuestos más comunes, hay que estar a lo dispuesto para cada caso particular (madre que ejerce una actividad profesional que no da lugar a su inclusión en el Sistema de Seguridad Social; situación de pluriactividad; descanso de maternidad ampliado como consecuencia de la hospitalización del niño ...).

## **9.-Si la madre no trabaja, ¿cuándo se inicia el descanso por paternidad?**

Si la madre no trabaja, no existe la posibilidad de que suspenda su actividad, por lo que el permiso de paternidad debe iniciarse:

- Desde la finalización del permiso retribuido por nacimiento del hijo, si se trata de progenitores a los que es de aplicación el ET .
- Desde el mismo día del nacimiento del hijo, si se trata de progenitores incluidos en el campo de aplicación de los Regímenes Especiales.

## **10.-Si la madre realiza una actividad profesional que no da lugar a su inclusión en el sistema de la Seguridad Social, ¿cuándo puede iniciarse el descanso por paternidad?**

En estos casos, el otro progenitor, si le es de aplicación el ET , tendrá derecho:

- Primero a la paternidad, que iniciará inmediatamente después del permiso retribuido.
- Después, a la maternidad.

## **11.-¿Cuál es su importe?**

La prestación consiste en un subsidio equivalente al **100%** de la [base reguladora](#) (la de incapacidad temporal por contingencias comunes), tomando como referencia la fecha del hecho causante.

De su importe, se deducirán las correspondientes cotizaciones sociales y las retenciones por IRPF.

## **12.-¿Se puede seguir percibiendo la prestación de paternidad si se extingue el contrato de trabajo?**

Si el trabajador está disfrutando el permiso de paternidad y durante dicha situación se extingue su contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en el apartado 1 del art. 128 de la LGSS :

- Continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.
- En este caso, no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de paternidad.

## **13.-¿Si la paternidad se inicia estando en desempleo y percibiendo esta prestación, se puede percibir prestación por paternidad?**

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo contributivo y pase a la situación de paternidad:

- *Se le suspenderá* la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por paternidad en la cuantía que corresponda (100% de la [base reguladora](#)), que será gestionada directamente por su Entidad gestora (INSS o ISM).
- Extinguida la prestación de paternidad, se reanuda la prestación por desempleo por el período que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

## **14.-¿Puede el trabajador reincorporarse al trabajo antes de haber finalizado la prestación?**

Si el trabajador beneficiario de la prestación se reincorpora voluntariamente al trabajo con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración del período de descanso por paternidad, se produce la extinción de la prestación.

## 15.-¿Es compatible la paternidad con el subsidio de maternidad?

La paternidad es **incompatible** con la maternidad *cuando un mismo progenitor perciba en su totalidad el descanso maternal por adopción o acogimiento*, donde solo uno de ellos puede percibirlos.

Será **compatible** en los siguientes supuestos:

- Con el de 10 semanas de duración al que hubiese tenido derecho el progenitor por haberse reconocido a la madre biológica el subsidio no contributivo por maternidad de 42 días.
- Con el de maternidad cuando éste se disfrute compartido.
- Con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor en el supuesto en el que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones (sistema de previsión privado).
- Con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor en el supuesto de fallecimiento de la madre.

## 16.-¿Qué es el permiso retribuido por nacimiento de hijo?

El artículo 37 del ET , referido al descanso semanal, fiestas y permisos, indica que el trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, entre otros por motivos, por el nacimiento de hijo, quedando fijada su duración para este supuesto en **dos días**.

El EBEP establece en este caso que por nacimiento de hijo tendrá un permiso remunerado de tres días hábiles y si el nacimiento es prematuro y deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, se tiene derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.