

Abdón Pedrajas

ABOGADOS Y ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

boletín LABORAL

**COMENTARIO DE URGENCIA AL REAL DECRETO 295/2009, DE 6 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.
(BOE, 21 DE MARZO DE 2009)**

Abdón Pedrajas Moreno
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Socio Director *Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios*

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director Formación *Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios*

Madrid, Abril 2009

boletín LABORAL

Abdón Pedrajas

SUMARIO

1.- CONTENIDO, AMBITO DE APLICACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y NORMAS TRANSITORIAS DEL RD 295/2009.

2.- EL SUBSIDIO POR MATERNIDAD.

2.1- EL SUBSIDIO DE NATURALEZA CONTRIBUTIVA.

2.1.1.- Las situaciones protegidas.

2.1.2.- Los beneficiarios.

2.1.3.- Las situaciones asimiladas al alta.

2.1.4.- Los períodos mínimos de cotización.

2.1.5.- La prestación económica.

2.1.6.- El nacimiento, duración y extinción del subsidio.

2.1.7.- La opción a favor del otro progenitor.

2.1.8.- La maternidad, la incapacidad temporal y la extinción del contrato.

2.1.9.- La denegación, anulación y suspensión del derecho al subsidio.

2.1.10.- La gestión de las prestaciones económicas por maternidad.

2.1.11.- El informe de maternidad.

2.1.12.- La solicitud de la prestación económica por maternidad y la resolución de la misma.

2.2.- EL SUBSIDIO DE NATURALEZA NO CONTRIBUTIVA.

2.2.1.- Las beneficiarias del subsidio.

2.2.2.- La prestación económica.

2.2.3.- El nacimiento, la duración y la extinción del derecho al subsidio.

2.2.4.- La denegación, anulación y suspensión del subsidio.

2.2.5.- La gestión de la prestación.

2.2.6.- el informe de maternidad.

2.2.7.- La solicitud de la prestación económica por maternidad y la resolución de la misma.

3.- EL SUBSIDIO POR PATERNIDAD.

3.1.- LAS SITUACIONES PROTEGIDAS.

3.2.- LOS BENEFICIARIOS DEL SUBSIDIO POR PATERNIDAD.

3.3.- LAS SITUACIONES ASIMILADAS A LA DE ALTA.

3.4.- LA PRESTACIÓN ECONÓMICA.

3.5.- EL NACIMIENTO, DURACIÓN Y EXTINCIÓN DEL DERECHO AL SUBSIDIO.

3.6.- LA PATERNIDAD, LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

3.7.- LA DENEGACIÓN, ANULACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL DERECHO AL SUBSIDIO.

3.8.- LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PATERNIDAD.

3.9.- LA SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PATERNIDAD Y LA RESOLUCIÓN DE LA MISMA.

4.- EL SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.

4.1.- NORMAS APLICABLES A LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA.

4.1.1.- La situación protegida.

4.1.2.- Las beneficiarias del subsidio.

4.1.3.- La prestación económica.

4.1.4.- El nacimiento, la duración y la extinción del derecho al subsidio.

4.1.5.- El reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho al subsidio.

4.1.6.- La incapacidad temporal y el riesgo durante el embarazo.

4.1.7.- El pago de la prestación económica.

4.1.8.- El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio.

4.2.- LAS NORMAS APLICABLES A LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA.

4.2.1.- La situación protegida.

4.2.2.- Las beneficiarias.

4.2.3.- La prestación económica.

4.2.4.- El nacimiento, la duración y la extinción del derecho al subsidio.

4.2.5.- El reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho al subsidio.

4.2.6.- La incapacidad temporal y el riesgo durante el embarazo.

4.2.7.- La gestión y pago de la prestación económica.

4.2.8.- El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio.

4.3.- NORMAS COMUNES A LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA Y POR CUENTA PROPIA.

4.3.1.- Las situaciones de pluriactividad.

5.- EL SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

5.1.- LA SITUACIÓN PROTEGIDA.

5.2.- LA PRESTACIÓN ECONÓMICA.

5.3.- LA GESTIÓN Y PROCEDIMIENTO.

6.- LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y CESE EN LA ACTIVIDAD POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL (DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA)

1.- CONTENIDO, AMBITO DE APLICACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y NORMAS TRANSITORIAS DEL RD 295/2009.

1.- Contenido del RD.- En cumplimiento del mandato establecido en la Disposición Final Tercera de la Ley Organica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el RD 295/2009 viene a desarrollar reglamentariamente los subsidios por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, modificados o introducidos por la Ley 3/2007 y por la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009. Resulta, en consecuencia, derogado el RD 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

Paralelamente, como modificaciones exigidas por la dinámica de la gestión o por las reformas legales ultimamente aprobadas, el RD 295/2009 procede también a la readaptación de los Reglamentos Generales en materia de inscripción y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores de la Seguridad Social (RD 84/1996, de 26 de enero), sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social (RD 2064/1995, de 22 de diciembre) y sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (RD 1993/1995, de 7 de diciembre).

2.- Ambito de aplicacion del RD.- El RD 295/2009 es de aplicación a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, con las peculiaridades que en el se indican y de aplicación supletoria en los regímenes especiales de Seguridad Social de funcionarios civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y de los funcionarios al servicio de la Administración de Justicia, *“en todo lo que no se oponga a lo preceptuado en la normativa general reguladora del régimen correspondiente”* (Art. 1).

3.- Entrada en vigor del RD.- El RD 295/2009 ha entrado en vigor el día 1 de abril de 2009 (Disposición Final Sexta).

4.- Normas transitorias.- Las disposiciones contenidas en el RD, en cuanto resulten más favorables, serán de aplicación a todos los subsidios de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural cuando, en la fecha de entrada en

vigor de aquél, estuvieran percibiéndose o se hubiera iniciado el procedimiento para su reconocimiento (Disposición Transitoria Primera).

De acuerdo con la Disposición Transitoria Segunda del RD:

a) A efectos del reconocimiento de las prestaciones que, en cada caso, correspondan, causadas a partir del 24 de marzo de 2007, fecha de entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se computarán como cotizados los periodos de maternidad o paternidad, a los que se refiere el Art. 124.6 de la LGSS, iniciados a partir de la indicada fecha o disfrutados a partir de ese momento si se trata de periodos iniciados con anterioridad.

b) Asimismo, la ampliación del periodo que se considera cotizado, llevada a cabo por la modificación del Art. 180.1 de la LGSS, y la consideración como cotizados al 100 por 100 de los periodos a los que se refiere el artículo 180.3 de la misma ley, se aplicarán, respectivamente, a los periodos de excedencia y reducciones de jornada que se hubieran iniciado a partir de la entrada en vigor de la mencionada Ley Orgánica o transcurridos a partir de este momento si se trata de periodos de excedencia o de reducción de jornada iniciados con anterioridad que siguieran disfrutándose en dicha fecha.

c) La consideración como cotizados al 100 por 100 de los periodos a que se refiere el Art.180.4 de la LGSS, se aplicará a los periodos de excedencia iniciados a partir de la fecha de entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, o transcurridos a partir de este momento si se trata de excedencias iniciadas con anterioridad.

2.- EL SUBSIDIO POR MATERNIDAD.

2.1- EL SUBSIDIO DE NATURALEZA CONTRIBUTIVA

2.1.1.- Las situaciones protegidas

5.- Situaciones protegidas.- Se consideran situaciones protegidas (Art. 2):

- a) La maternidad.
- b) La adopción.
- c) El acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple (de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen), siempre que su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

- d) Los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de acuerdo con el Art. 49 a) y b) del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP).
- e) Los acogimientos provisionales formalizados por las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social e incluidas en el ámbito de aplicación del EBEP.
- f) La constitución de tutela sobre un menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor.

6.- Equiparación a la adopción y al acogimiento de las instituciones jurídicas extranjeras con la misma finalidad.- En todo caso, se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y al acogimiento preadoptivo, permanente o simple, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cuya duración no sea inferior a un año, cualquiera que sea su denominación (Art. 2.2).

7.- Adopción de personas con discapacidad o extranjeras (Art. 2.3).- En el caso de adopción o acogimiento familiar de personas con discapacidad o de quienes, 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, para que se produzca la situación protegida el adoptado o acogido deberá ser menor de dieciocho años.

Se entenderá que los menores de edad, adoptados o acogidos, que sean mayores de seis años, presentan alguna discapacidad cuando ésta se valore en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

8.- Trabajadores por cuenta propia.- En el supuesto de trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social, se consideran situaciones protegidas las anteriores durante los periodos de cese en la actividad que sean coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena, excepto en lo que se refiere a la posibilidad de percibir el subsidio compatibilizándolo con una jornada a tiempo parcial, que solo podrá efectuarse en el porcentaje del 50 por 100 (Art. 3.4 y Disposición Adicional Primera. 8).

2.1.2.- Los beneficiarios.

9.- Beneficiarios.- Serán beneficiarios del subsidio por maternidad (Art. 3.1):

- Los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia,
- cualquiera que sea su sexo,
- que se encuentren en cualquiera de las situaciones protegidas,
- siempre que estén afiliados y en alta o en situación asimilada en algún régimen del sistema de la Seguridad Social
- y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso (Art. 3.1).

10.- Disfrute simultaneo o sucesivo de los permisos por maternidad, adopción o acogimiento de ambos progenitores, adoptantes o acogedores.- Cuando el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por los dos progenitores, adoptantes o acogedores, tendrán ambos la condición de beneficiarios del subsidio, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos (Art. 3.2).

11.- Supuesto de fallecimiento de la madre en caso de parto.- En el supuesto 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 periodo de descanso o durante la parte que quedara por disfrutar de dicho periodo, computado desde la fecha del parto, siempre que aquél acredite los requisitos exigidos y sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido percibir con anterioridad al parto. En estos casos, el disfrute de esta prestación es compatible con el derecho al subsidio por paternidad (Art. 3.3).

12.- Parto de mujer trabajadora por cuenta propia incorporada a una mutualidad de previsión social (Art. 3.4).- En caso de parto, cuando la madre fuera trabajadora por cuenta propia que, en razón de su actividad profesional, estuviera incorporada a la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente colegio profesional, y no tuviera derecho a prestaciones por no estar prevista la protección por maternidad en la correspondiente mutualidad, el otro progenitor, si reúne los requisitos exigidos y disfruta del correspondiente periodo de descanso, podrá percibir el subsidio por maternidad, como máximo, durante el

periodo que hubiera correspondido a la madre, siendo, además, dicho subsidio compatible con el subsidio por paternidad.

Se otorgará el mismo tratamiento cuando la interesada, por causas ajenas a su voluntad, no reuniera las condiciones exigidas para la concesión de la prestación a cargo de la mutualidad, pese a haber optado por incluir la protección por maternidad desde el momento en que pudo ejercitar dicha opción, con ocasión del ejercicio de la actividad profesional.

Si, por el contrario, la madre tuviese derecho a prestaciones por maternidad en el sistema de previsión derivado de su actividad profesional, independientemente de su duración o de su cuantía, o cuando no alcanzara este derecho por no haber incluido voluntariamente la cobertura de esta prestación, el otro progenitor no tendrá derecho al subsidio en el sistema de la Seguridad Social.

13.- Parto de mujer trabajadora por cuenta propia no incluida en el regimen especial de Seguridad Social de trabajadores por cuenta propia ni en una mutualidad de previsión social.- Cuando la madre no tuviese derecho a prestaciones, por no hallarse incluida en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos ni en una mutualidad de previsión social alternativa, el otro progenitor, si reúne los requisitos exigidos y disfruta del correspondiente periodo de descanso, podrá percibir el subsidio por maternidad, como máximo, durante el periodo que hubiera correspondido a la madre, siendo, además, dicho subsidio compatible con el subsidio por paternidad (Art. 3.4).

14.- Parto de mujer trabajadora que no reúne el periodo minimo de cotizacion requerido y se le concede el subsidio de naturaleza no contributiva.- En caso de parto, si la madre trabajadora no reúne el periodo mínimo de cotización requerido y se le reconoce el subsidio de naturaleza no contributiva, el otro progenitor, a opción de la madre, podrá percibir el subsidio de naturaleza contributiva, durante el periodo de descanso que corresponda, descontando la duración y el incremento del subsidio de naturaleza no contributiva, siempre que aquél acredite los requisitos exigidos. Dicho subsidio será compatible con el de paternidad. La opción por el disfrute del permiso en favor del otro progenitor deberá realizarla la madre al inicio del descanso (Art. 3.5).

15.- Supuestos de pluriempleo o de pluriactividad (Art. 3.6).- En caso de pluriempleo o 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. En el cálculo de las prestaciones se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes a cada una de las empresas o actividades, siendo de aplicación a la base reguladora del correspondiente régimen el tope máximo establecido a efectos de cotización.

Cuando, en supuestos de pluriactividad, los trabajadores acrediten las condiciones para acceder a la prestación solamente en uno de los regímenes, se 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. Si, aun totalizando las cotizaciones, no se alcanza el derecho, se reconocerá, en caso de parto, el subsidio de naturaleza no contributiva.

En caso de disfrute compartido del permiso de maternidad deberá coincidir el número de días disfrutado en los dos empleos o actividades por el beneficiario que se encuentra en pluriempleo o pluriactividad.

16.- Trabajadores contratados a tiempo parcial (Art. 3.7).- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán derecho a la prestación económica por maternidad, con las particularidades establecidas en el RD 1131/2002, de 31 de octubre por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial, de acuerdo con las normas específicas previstas en este RD.

Dichas particularidades no serán de aplicación a los trabajadores contratados a jornada completa que, no obstante, disfruten los periodos de descanso por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

17.- Caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de las cotizaciones (Art. 3.8).- En el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, según lo establecido en la disposición adicional trigésima novena de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque el subsidio sea reconocido, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

A tal fin, será de aplicación el mecanismo de la invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado en el momento de acceder al subsidio o en el que se cause éste.

18.- Supuesto de parto, adopción o acogimiento multiples (Art. 3.9).- A efectos del reconocimiento del subsidio especial por parto, adopción o acogimiento múltiples, tendrá la condición de beneficiario quien a su vez lo sea de la prestación económica por maternidad, siempre que disfrute un periodo de descanso de seis semanas inmediatamente siguientes al parto, adopción o acogimiento múltiples.

Dicho subsidio únicamente podrá percibirse por uno de los progenitores o acogedores, que, en caso de parto, se determinará por opción de la madre y en caso de adopción o acogimiento por acuerdo de los interesados.

19.- Incompatibilidad del subsidio por maternidad con salarios o retribuciones correspondientes al mismo periodo.- La percepción del subsidio por maternidad es incompatible con el abono de salarios o retribuciones correspondientes al mismo período, como consecuencia del disfrute del permiso por parto o del permiso por adopción o acogimiento, previstos en el artículo 49. a) y b) del EBEP, con excepción de las percepciones concedidas en concepto de acción social o las complementarias de la mencionada prestación de Seguridad Social y sin perjuicio de las especialidades previstas en los supuestos de disfrute del descanso a tiempo parcial y en los casos de pluriempleo y pluriactividad (Art. 3.10).

2.1.3.- Las situaciones asimiladas al alta

20.- Situaciones asimiladas al alta (Art. 4).- Para el acceso al subsidio por maternidad, se consideran situaciones asimiladas a la de alta las siguientes :

1.^ª La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.

2.^ª El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 46.1 y 48.3 del EBEP.

3.^ª El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.

4.^ª Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

5.ª La situación del trabajador durante el periodo correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por él con anterioridad a la finalización del contrato.

6.ª Los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género.

7.ª En el Régimen Especial Agrario, la situación de desplazamiento al extranjero por razón de trabajo, en los términos regulados en el artículo 71 del Reglamento general del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre.

8.ª El convenio especial con la Seguridad Social para diputados y senadores de las Cortes Generales y diputados del Parlamento Europeo y el convenio especial con la Seguridad Social para los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las comunidades autónomas, regulados, respectivamente, en los artículos 11 y 12 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.

9.ª Los periodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.

2.1.4.- Los períodos mínimos de cotización.

21.- Periodos mínimos de cotización a acreditar.- Para el acceso al subsidio por maternidad es necesario acreditar los siguientes periodos mínimos de cotización (Art. 5.2):

a) Si el trabajador tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26 en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el periodo mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

b) 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, el periodo mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

22.- Inexigencia de periodos minimos de cotización (Art. 5.1).- No se exigirán periodos mínimos de cotización para el reconocimiento del derecho al subsidio por maternidad a los trabajadores que tengan 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.

23.- La edad de madre biologica en caso de parto (Art. 5.3).- En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad, a efectos de determinar el período mínimo de cotización exigido, será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo que, en cada caso, corresponda.

Si la trabajadora hubiera iniciado el período de descanso antes del parto y, habiéndose reconocido el derecho al subsidio tomando como referente la fecha probable de parto, una vez producido éste, no acreditara el período mínimo de cotización exigido, se extinguirá el subsidio y las prestaciones percibidas hasta ese momento no se considerarán indebidas. En tales casos, se reconocerá el subsidio de naturaleza no contributiva por el período que corresponda, a contar desde el parto.

24.- Supuestos de adopción y acogimiento internacional (Art. 5.4).- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado y éstos se acojan al período de suspensión previsto en el artículo 48.4 del ET, la edad, a efectos de determinar el período mínimo de cotización, será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, que podrá comenzar a disfrutarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción, y, para verificar si se acredita dicho período mínimo, se tomará como referente la fecha de dicha resolución.

Lo dispuesto anteriormente, conforme a lo establecido en el artículo 49.b) del EBEP, se extiende, para las personas incluidas en su ámbito de aplicación, a las situaciones de acogimiento, preadoptivo, permanente o simple, y la edad, a efectos de determinar el período mínimo de cotización, será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del permiso por adopción o acogimiento, una vez agotado, en su caso, el permiso de hasta dos meses de duración con derecho a la percepción de retribuciones básicas. Para verificar si se acredita dicho período mínimo se tomará como referente la fecha de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la de la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

En los supuestos referidos 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, y, una vez dictada la correspondiente resolución judicial o administrativa, no se acreditara el período mínimo de cotización, se extinguirá el subsidio y las prestaciones percibidas hasta ese momento no se considerarán indebidas.

Cuando hubiera transcurrido el período de cuatro semanas y aún no hubiera recaído la correspondiente resolución judicial o administrativa, la entidad gestora podrá suspender cautelarmente el percibo de la prestación hasta el momento en que aquélla se produzca.

En aquellos casos en que se hubiera reconocido el subsidio y no culminara la adopción o el acogimiento internacional, los interesados no vendrán obligados a devolver las prestaciones percibidas hasta el momento de la denegación, o, en su caso, hasta el momento en que se hubiera suspendido su abono, por el transcurso del período de cuatro semanas.

25.- Supuesto de trabajadores a tiempo parcial.- Cuando se trate de trabajadores a tiempo parcial, el lapso de tiempo inmediatamente anterior al inicio del descanso, en el que debe estar comprendido el período mínimo de cotización exigido, se incrementará en proporción inversa a la existente entre la jornada efectuada por el trabajador y la jornada habitual en la actividad correspondiente y exclusivamente en relación con los períodos en que, durante dicho lapso, se hubiera realizado una jornada inferior a la habitual (Art. 5.5).

2.1.5.- La prestación económica.

26.- La cuantía del subsidio.- La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente (Art. 6.1).

27.- La base reguladora.- Para el cálculo del subsidio por maternidad, la 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 periodo de descanso. No obstante, durante el disfrute de los periodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora del subsidio se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral (Art. 7.1).

28.- Los trabajadores contratados a tiempo parcial.- En el caso de trabajadores contratados 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 doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre trescientos sesenta y cinco. De ser menor la antigüedad del trabajador 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 (Art. 7.2).

29.- Trabajadores contratados para la formación.- Cuando se trate de trabajadores contratados para la formación, la base reguladora será equivalente al 75 por 100 de la base mínima de cotización vigente (Art. 7.4).

30.- Colectivos de artistas y de profesionales taurinos.- Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, 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 periodo 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 del trabajador (Art. 7.5).

31.- Resolución provisional por el Instituto Nacional de la Seguridad Social.- No obstante todo lo anterior, el subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional por el Instituto Nacional de la Seguridad Social con la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema hasta tanto no esté incorporada la base de cotización derivada de contingencias comunes del mes anterior al inicio del descanso o del permiso, en cuyo momento se emitirá la resolución definitiva con el recálculo del subsidio que corresponda (Art. 7.3).

32.- Periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento familiar disfrutado, simultánea o sucesivamente, por ambos progenitores, adoptantes o acogedores.- Cuando el periodo de descanso por maternidad, adopción o acogimiento familiar sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por ambos progenitores, adoptantes o acogedores, la prestación se determinará para cada uno de ellos en función de su respectiva base reguladora (Art. 7.6).

33.- Casos de parto prematuro y de hospitalización a continuación del parto.- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, si la percepción del subsidio por maternidad hubiera sido interrumpida, cuando ésta se reanude, una vez que el menor haya sido dado de alta hospitalaria, dicho subsidio se percibirá en la misma cuantía en que se viniera abonando antes de la interrupción, salvo en supuestos excepcionales (Art. 7.7).

34.- Modificación de la base reguladora del subsidio.- Excepcionalmente, la base reguladora del subsidio se modificará en los siguientes casos (Art.7.8):

a) Cuando se modifique la base mínima de cotización aplicable al trabajador en el régimen de que se trate, para actualizar su cuantía a partir de la fecha de entrada en vigor de esta nueva base mínima.

b) Cuando se produzca un incremento de la base de cotización, como consecuencia de una elevación de los salarios de los trabajadores en virtud de disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial, que retrotraiga sus efectos económicos a una fecha anterior a la del inicio del descanso por maternidad, adopción o acogimiento.

c) Cuando para el cálculo del subsidio se haya tomado la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema y, posteriormente, se compruebe que ésta no coincide con la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior al del inicio del descanso o permiso.

35.- Caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.- En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, 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 periodo de seis 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 (Art. 6.2).

2.1.6.- El nacimiento, duración y extinción del subsidio.

36.- Nacimiento del subsidio.- Se tendrá derecho al subsidio por maternidad a partir del mismo día en que dé comienzo el periodo de descanso correspondiente, de acuerdo con las normas aplicables en cada caso (Art. 8.1).

37.- Duración del subsidio (Art. 8.2 y 3).- La duración del subsidio por maternidad será equivalente a la de los periodos de descanso que se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el Art. 48.4 del ET, y a la de los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a que se refieren los párrafos a) y b) del Art. 49 del EBEP.

Cuando el subsidio por maternidad sea compartido, éste se abonará a cada beneficiario durante la parte de los periodos de descanso, mencionados en el párrafo anterior, que hayan sido disfrutados efectivamente por cada progenitor, adoptante o acogedor. La percepción del subsidio podrá efectuarse, en estos casos, de forma simultánea o sucesiva con el del otro progenitor.

Con carácter general, el subsidio por maternidad tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, que, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples se ampliará en dos semanas por cada hijo o menor a partir del segundo. Asimismo, en el supuesto de discapacidad del hijo se ampliará la duración del subsidio en dos semanas adicionales y en los casos de hospitalización del neonato a continuación del parto podrá ampliarse hasta un máximo de trece semanas.

A la duración prevista en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiples se acumulará, en su caso, la duración adicional de dos semanas por discapacidad de cada hijo o menor adoptado o acogido, así como el período de ampliación que corresponda en casos de hospitalización del neonato a continuación del 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.

38.- Supuestos especiales.- Son supuestos especiales los siguientes:

1º) Art. 8.4.- En el supuesto de fallecimiento del hijo, la duración de la prestación económica no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas posteriores al

parto, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En este último caso, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor.

Lo dispuesto anteriormente será de aplicación aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el Art. 30 del Código Civil para adquirir la personalidad, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante, al menos, ciento ochenta días.

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 periodo de descanso estaba distribuido entre ambos adoptantes o acogedores, la parte no consumida por uno de ellos no se acumulará al periodo disfrutado por el otro.

2º) Art. 8.5.- Cuando la madre hubiera optado por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso por maternidad y, una vez iniciado el efectivo disfrute, éste falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá ser beneficiaria del subsidio por la parte del periodo de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima correspondiente, incluso aunque aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

La misma norma se aplicará en los supuestos de adopción y acogimiento, si falleciera uno de los adoptantes o acogedores beneficiario del subsidio por maternidad, siempre que el otro adoptante o acogedor superviviente reúna los requisitos para causar derecho a dicho subsidio y disfrute del descanso o permiso correspondiente.

3º) Art. 8.6.- Asimismo, en el caso de que ambos progenitores trabajen, cuando la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, haya optado por que el otro progenitor disfrute de una parte de dicho periodo, éste podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido y percibir, si reúne los requisitos, el correspondiente subsidio, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

4º) Art. 8.7.- En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor acogido, cuando ésta se valore en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, el subsidio tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores, adoptantes o acogedores trabajen, el periodo adicional de percepción del subsidio se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida.

Quedará acreditada dicha discapacidad si, por aplicación de la escala de valoración de los grados y niveles de dependencia, específica para menores de 3 años, la valoración es, al menos, del grado 1 moderado, conforme a lo establecido en el Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Cuando el grado de discapacidad no haya sido determinado, tratándose de recién nacidos, será suficiente un informe del Servicio Público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado, en este último caso avalado por el Servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.

5º) Art. 8.8.- Las situaciones de huelga y cierre patronal no impedirán el reconocimiento y percepción del subsidio por maternidad.

6º) Art. 8.9.- En los casos de partos prematuros y en aquellos otros supuestos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, podrá interrumpirse el disfrute del permiso de maternidad y la percepción del correspondiente subsidio, a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto. El permiso se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el periodo que reste por disfrutar. No se interrumpirá la percepción del subsidio por maternidad si durante el periodo de percepción del mismo se extingue el contrato de trabajo del beneficiario o se produce el cese de la actividad. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá interrumpir el disfrute del permiso incluso durante las seis semanas siguientes al parto.

Si, en los mismos supuestos antes indicados, la hospitalización tiene una duración superior a siete días, se ampliará la duración del permiso por maternidad en tantos días como el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación tendrá lugar aun cuando el beneficiario haya decidido interrumpir el disfrute del mencionado permiso, de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior. El disfrute del periodo adicional del subsidio corresponderá a la madre o, a opción de la misma, al otro progenitor, si reúne los requisitos necesarios y disfruta del descanso.

7º) Art. 8.10.- Para las personas incluidas en el ámbito de aplicación del EBEP, en los supuestos de hospitalización del neonato a continuación del parto a los que se refiere el apartado anterior, se ampliará la duración del permiso de maternidad en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, con independencia de la duración mínima del periodo de hospitalización y de su causa.

8º) Art. 8. 11.- A efectos de la ampliación del periodo de descanso por maternidad que corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 8.9 y 10 del RD, en los casos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.

39.- La extinción del derecho al subsidio (Art. 8.12).- El derecho al subsidio por maternidad se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

a) Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los periodos de descanso referidos en los apartados anteriores de este artículo.

b) Cuando el periodo de descanso sea disfrutado exclusivamente por uno de los progenitores, por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración del mencionado periodo de descanso.

c) En el supuesto de disfrute sucesivo o simultáneo por ambos progenitores, por la reincorporación voluntaria al trabajo de uno de ellos o de ambos, con anterioridad al cumplimiento de los plazos máximos de duración de los periodos de descanso correspondientes. En este caso, la parte que restase para completarlos incrementará la duración del subsidio a que tuviera derecho el otro beneficiario, sin perjuicio de lo establecido en los párrafos primero y tercero del el Art. 8.4 del RD, en caso de fallecimiento de hijos o menores acogidos y en el Art. 9 del RD, respecto de la necesidad de que la madre, en caso de parto, ejercite la opción a favor del otro progenitor al iniciarse el periodo de descanso por maternidad.

d) Por el fallecimiento del beneficiario, salvo que pueda continuar en el disfrute del periodo de descanso el progenitor sobreviviente, según las condiciones legal o reglamentariamente establecidas.

e) 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.

En los supuestos previstos en los anteriores párrafos b) y c), no cabrá la reincorporación de la madre al trabajo, en caso de parto, hasta que hayan transcurrido las seis semanas posteriores a aquél, establecidas como de descanso obligatorio.

2.1.7.- La opción a favor del otro progenitor.

40.- La opción de madre a favor del otro progenitor (Art. 9.1).- En virtud de lo establecido en el Art. 48.4 del ET y en el artículo 49.c) del EBEP, en el caso de que ambos progenitores trabajen, el otro progenitor podrá percibir el subsidio por maternidad siempre y cuando la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, haya optado por que aquél disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

No obstante, dicha opción podrá ser revocada por la madre si sobrevinieren hechos que hagan inviable su aplicación, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación, violencia de género u otras causas análogas

41.- Supuestos de pluriempleo o de pluriactividad de la madre.- En supuestos de pluriempleo o de pluriactividad de la madre, la opción que realice para el disfrute de parte del descanso en favor del otro progenitor deberá ser coincidente, en cuanto al número de días cedidos, en los dos empleos o actividades (Art. 9.2).

42.- Supuesto de riesgo durante la lactancia natural e incompatibilidad con el permiso de maternidad del otro progenitor (Art. 9.3).- En los casos de parto, cuando ambos progenitores compartan los periodos de descanso, no procederá el reconocimiento de un subsidio por riesgo durante la lactancia natural, en tanto no se hayan agotado totalmente dichos periodos, cualquiera que fuere el progenitor que los disfrute.

A tal efecto, quedará anulada la opción ejercitada 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.

2.1.8.- La maternidad, la incapacidad temporal y la extinción del contrato.

43.- La incapacidad temporal y el agotamiento del periodo de descanso por maternidad (Art. 10.1).- Agotado el periodo de descanso por maternidad, si la beneficiaria continuase necesitando asistencia sanitaria como consecuencia del parto y se encontrase incapacitada para el trabajo, se la considerará en situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común, iniciándose a partir de este momento, si cumple los requisitos exigidos y sin solución de continuidad, el pago del subsidio correspondiente a la nueva contingencia y el cómputo para la duración de dicha situación, con absoluta independencia de los periodos de descanso por maternidad.

Si, en el supuesto anterior, se hubiera extinguido el contrato de trabajo durante el disfrute del descanso por maternidad, la interesada seguirá percibiendo la prestación por maternidad hasta su extinción, pasando entonces, de acuerdo con el Art. 222.2 de la LGS, a la situación legal de desempleo y a percibir, si procede, la prestación por desempleo y, en su caso, la prestación por incapacidad temporal, en los términos establecidos en el Art. 222.3 de la LGSS.

44.- Los procesos de incapacidad temporal iniciados antes del parto sin que la interesada hubiera optado por el descanso maternal (Art. 10.2).- Los procesos de incapacidad temporal iniciados antes del parto y sin que la interesada hubiera optado por el descanso maternal, se mantendrán en sus propios términos hasta el momento del parto, dejando siempre a salvo la posibilidad de opción de la interesada por dicho descanso. A partir de la fecha del parto deberá comenzar el disfrute del descanso por maternidad. Si transcurrido éste, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará el cómputo interrumpido, aun cuando se hubiera extinguido el contrato de trabajo.

Si la interesada se encontrara en la prórroga de efectos de la situación de incapacidad temporal prevista en el Art. 131 bis.3 de la LGSS, podrá, asimismo, causar la prestación por maternidad, a partir de la fecha del parto, si reúne los requisitos exigidos para ello, interrumpiéndose el cómputo de la indicada situación de prórroga de efectos, que se reanudará, si procede, una vez extinguido el subsidio por maternidad.

En los casos anteriores no se paralizará, sin embargo, el procedimiento que, en su caso, se hubiera iniciado, a efectos de declarar la existencia de una incapacidad permanente. El reconocimiento del derecho a una pensión derivada de dicha incapacidad extinguirá el subsidio por maternidad, sin perjuicio de que, para fijar los efectos económicos de la pensión, se apliquen las normas establecidas en relación con el subsidio por incapacidad temporal.

45.- El no reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal durante el descanso por maternidad (Art. 10.3).- Durante el descanso por maternidad no procederá, como regla general, el reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho periodo. Agotado éste, si la interesada necesitase asistencia sanitaria, se encontrara impedida para el trabajo y cumplierse los requisitos exigidos, se iniciará la situación de incapacidad temporal que corresponda.

Cuando durante la percepción de un subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, se inicie excepcionalmente un proceso de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia, podrá percibirse también simultáneamente el subsidio correspondiente a esta situación, de acuerdo con el régimen jurídico que le sea de aplicación. En tal caso, la base reguladora se calculará sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial que se viniera compatibilizando con el subsidio por maternidad. Si se trata de una trabajadora por cuenta propia, la base reguladora del subsidio por incapacidad temporal, en su caso, se reducirá en un 50 por 100.

En este supuesto, si, agotado el subsidio por maternidad, la trabajadora continúa en situación de incapacidad temporal, se mantendrá la percepción del subsidio por esta contingencia en la cuantía que corresponda al régimen de jornada completa, si bien a efectos de su duración y porcentaje se tomará como referencia la fecha de la baja médica en el trabajo en régimen de jornada a tiempo parcial.

46.- Las reglas aplicables a los casos de extinción del contrato de trabajo de una trabajadora que ve interrumpida su situación de de incapacidad temporal por pasar a la situación de maternidad (Art. 10.4).- En los casos de extinción del contrato de trabajo de una trabajadora que ve interrumpida su situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, por pasar a la situación de descanso por maternidad, se aplicarán las siguientes reglas:

1ª) Si la extinción se produce una vez iniciado el descanso por maternidad, se mantendrá el percibo de la prestación hasta el término de tal situación. De igual modo, si la extinción del contrato de trabajo se produce durante el disfrute de periodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, a partir de ese momento se percibirá en su totalidad el subsidio por maternidad. Si el otro progenitor ya estuviese disfrutando un periodo de descanso, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, el subsidio que le correspondiese se mantendrá en los términos en que lo estuviere percibiendo. Una vez finalizado el descanso por maternidad de la madre, si persistiera la anterior situación de incapacidad temporal, se

reanudará el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente, con aplicación de lo previsto en el Art. 222.1 de la LGSS.

2ª) Si la extinción del contrato se produce antes del inicio del descanso por maternidad, causará derecho a la prestación económica derivada de esta última contingencia, interrumpiéndose la incapacidad temporal anterior al parto y el abono del subsidio correspondiente que se sustituirá desde el día de inicio de la situación de maternidad por el subsidio asignado legalmente a esta última.

También se causará derecho a la prestación económica por maternidad cuando entre la extinción de la incapacidad temporal por alta médica y el inicio de la situación por maternidad no haya solución de continuidad, bien por producirse el alta médica por incapacidad temporal y el inicio del descanso por maternidad el mismo día, bien por tener lugar ésta al día siguiente de aquélla.

Si la extinción del contrato de trabajo de cualquiera de los progenitores se produce antes del inicio del descanso por maternidad, el subsidio que, en su caso, corresponda, se percibirá en su cuantía íntegra y no podrá compartirse el disfrute del descanso entre ambos, en régimen de jornada a tiempo parcial.

47.- La aplicación de las reglas anteriores a los supuestos análogos de adopción o acogimiento preadoptivo, permanente o simple.- Todo lo dispuesto con anterioridad para la maternidad será de aplicación en supuestos análogos cuando se trate de las situaciones protegidas de adopción o acogimiento preadoptivo, permanente o simple (Art. 10.5).

48.- La incapacidad temporal iniciada tras la reanudación de la percepción del subsidio por maternidad tras el periodo de interrupción de la misma en los supuestos de parto prematuro o de hospitalización a continuación del parto (Art. 10.6).- Cuando se haya interrumpido la percepción del subsidio por maternidad, en los supuestos de parto prematuro o de hospitalización a continuación del parto y, una vez reanudada la correspondiente prestación de servicios o la actividad, el interesado iniciase un proceso de incapacidad temporal, dicho proceso quedará interrumpido por el alta hospitalaria del menor, con la consiguiente reanudación del subsidio por maternidad.

No obstante, si, una vez extinguido el subsidio por maternidad, persiste la situación de incapacidad temporal, se reanudará el subsidio correspondiente a esta última contingencia que había sido interrumpido.

2.1.9.- La denegación, anulación y suspensión del derecho al subsidio.

49.- Los supuestos de denegación, anulación o suspensión del derecho al subsidio por maternidad (Art. 12).- El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido en el artículo 133 quinquies de la LGSS:

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 periodos 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.

Los periodos de percepción del subsidio se corresponderán con los periodos 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.

2.1.10.- La gestión de las prestaciones económicas por maternidad.

50.- Las entidades gestoras.- Las prestaciones económicas por maternidad serán gestionadas directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, excepto para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, cuya gestión corresponderá al Instituto Social de la Marina (Art. 12.1).

51.- El pago del subsidio.- El pago del subsidio será realizado directamente por la entidad gestora, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas (Art. 12.2).

52.- Los modos de pago del subsidio.- El pago del subsidio se realizará por periodos vencidos. El subsidio especial, en caso de parto múltiple, será abonado en un solo pago al término del periodo de seis semanas posteriores al parto y, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiples, al término de las seis semanas inmediatamente posteriores a la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción (Art. 12.3).

2.1.11.- El informe de maternidad

53.- El régimen jurídico del Informe de maternidad (Art. 13).- El facultativo del Servicio Público de Salud que atienda a la trabajadora embarazada expedirá un informe de maternidad en el que se certificarán, según los casos, los siguientes extremos:

a) Fecha probable del parto, cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a aquél.

b) Fecha del parto.

El informe de maternidad constará de un original y tres copias. Se entregará a la trabajadora el original y una copia con destino a su empresa, otra copia se tramitará a la Inspección de Servicios Sanitarios u órgano equivalente del Servicio Público de Salud correspondiente y la última quedará en poder del facultativo. Las trabajadoras por cuenta ajena entregarán la copia correspondiente en la empresa, en un plazo de siete días.

En el caso contemplado en el Art. 10.2 del RD, cuando la trabajadora se encontrara en la situación de incapacidad temporal, el facultativo deberá extenderle, simultáneamente, un parte de alta médica por inicio de la situación de maternidad.

El Servicio Público de Salud remitirá a la entidad gestora el informe de maternidad y el parte de alta médica regulados en este artículo, en el plazo de los cinco días naturales siguientes al de su expedición.

2.1.12.- La solicitud de la prestación económica por maternidad y la resolución de la misma.

54.- La forma de la solicitud y su contenido (Art. 14.1).- El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por maternidad se iniciará a instancia del interesado, mediante solicitud dirigida a la dirección provincial competente de la correspondiente entidad gestora, según el régimen de encuadramiento, de la provincia en que aquél tenga su domicilio.

Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social y deberán contener los datos y circunstancias que establece el Art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Expresamente, en las solicitudes se indicará el motivo de las mismas, la fecha de inicio y la distribución prevista del periodo de descanso de cada uno de los beneficiarios, así como los datos relativos a la empresa o empresas, si se tratase de trabajadores por cuenta ajena.

55.- La documentación adjunta a la solicitud necesaria (Art. 14.2).- A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los documentos que a continuación se indican, excepto los que ya se hayan aportado para la tramitación de un subsidio por paternidad por los mismos hijos o menores acogidos:

1º) En caso de maternidad y parto múltiple:

a) El informe de maternidad expedido por el correspondiente Servicio Público de Salud, al que se refiere el artículo anterior, cuando la entidad gestora no disponga de él.

b) Libro de Familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil, siempre y cuando no haya sido transmitido este dato por el Registro Civil. Cuando el descanso se haya iniciado con anterioridad al parto, tales documentos deberán acompañarse una vez practicada la inscripción registral del hijo.

c) Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social de la última o últimas empresas o acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, si el causante es el obligado a su ingreso, cuando sean necesarias para acreditar el periodo mínimo de cotización, para determinar la cuantía de la prestación o el requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas.

d) En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones, en los términos previstos en el Art. 3.4 del RD, y el otro progenitor suspenda su contrato de trabajo o su actividad por el periodo de descanso que hubiera correspondido a la madre, se exigirá justificante o certificado que acredite la inexistencia de derecho a prestaciones en su sistema de previsión privado o, en su caso, justificación de que no procede la inclusión de la interesada en una mutualidad de previsión alternativa.

2º) En el supuesto de fallecimiento de la madre, el solicitante deberá adjuntar el certificado de defunción de aquélla, cuando no haya sido transmitido este dato a la entidad gestora por el Registro Civil.

3º) Si la madre ejercita este derecho, opción en favor del otro progenitor para que éste disfrute una parte del periodo de descanso.

En este caso, así como en el de fallecimiento de la madre, deberán adjuntarse también los datos o justificantes relativos a la cotización del interesado, a efectos del cálculo del subsidio, así como la certificación de la empresa en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral.

4º) En los supuestos de adopción o acogimiento de uno o más menores, deberá aportarse:

a) La resolución judicial por la que se constituye la adopción o la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, ya sea permanente, preadoptivo o simple, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

Si se trata de acogimiento simple, deberá constar que su duración es, al menos, de un año.

Cuando se trate de adopción o acogimiento internacional, en los supuestos en que sea necesario el desplazamiento previo de los adoptantes o acogedores al país de origen del adoptado, se aportará la documentación emitida por el órgano competente de la comunidad autónoma, en la que se justifique el inicio de los trámites necesarios para la adopción o el acogimiento, al objeto de perfeccionar éstos.

b) Cuando se trate de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del ET, deberán presentar certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales u órgano competente de la comunidad autónoma respectiva, si los menores son discapacitados, acreditativa de que el adoptado o acogido presenta un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, o certificación de la entidad pública competente en materia de protección de menores, acreditativa de que el adoptado o acogido, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.

c) Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social de la última o últimas empresas, o acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, si el causante es el obligado a su ingreso, cuando sean necesarias para acreditar el periodo mínimo de cotización, para determinar la cuantía de la prestación o el requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas.

d) Certificación de la empresa o administración pública en la que conste, respectivamente, la fecha de inicio de la suspensión laboral o del permiso.

5º) Conforme a lo establecido en el Art. 8.7 del RD, en los supuestos de discapacidad de los hijos o menores acogidos, menores de tres años, deberá presentarse certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales u órgano de la comunidad autónoma respectiva, acreditativa de que la discapacidad es igual o superior al 33 por 100, o de que la valoración del grado y nivel de dependencia es, al menos, del grado I moderado, conforme a la escala de valoración específica para menores de tres años.

Esta certificación podrá sustituirse, cuando se trate de recién nacidos, por un informe médico del Servicio Público de Salud o de un hospital público o privado, en este último caso avalado por el Servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.

6º) Documento que acredite el previo acuerdo con el empresario, cuando el periodo de descanso se disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial. En caso de que ambos progenitores, adoptantes o acogedores pacten esta modalidad de jornada, cada uno deberá aportar dicho documento acreditativo.

Cuando sea un trabajador por cuenta propia quien pretende disfrutar del período de descanso en régimen de actividad a tiempo parcial, compatibilizándolo con el subsidio, documento acreditativo del interesado en el que se recojan los términos precisos en que se realizará el régimen de parcialidad de la actividad y la percepción del subsidio.

Si, conforme a lo establecido en la disposición adicional primera de este real decreto, la distribución inicialmente acordada o declarada del disfrute del periodo de descanso se modifica, dicha circunstancia deberá ponerse en conocimiento de la entidad gestora con carácter inmediato.

7º) En caso de internamiento hospitalario del recién nacido que dé lugar a la ampliación del periodo de descanso, documento expedido por el centro hospitalario acreditativo de dicha hospitalización, en el que se especifiquen las circunstancias que, afectando al recién nacido, determinan dicho internamiento, así como las fechas de su inicio y de su finalización.

8º) Los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, con excepción de los incluidos en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, presentarán, si la entidad gestora lo estima conveniente, una declaración de situación de la actividad.

56.- La resolución de la solicitud (Art. 14.3).- A la vista de la documentación presentada o de los datos acreditados y, una vez comprobados todos los requisitos exigidos para acceder al subsidio, el director provincial competente de la correspondiente entidad gestora dictará resolución expresa y la notificará, en el plazo de treinta días, contados desde la recepción de la solicitud del interesado, a efectos del reconocimiento o denegación del derecho a la prestación económica por maternidad.

No obstante lo anterior, el subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional, en los términos indicados en el artículo 7 del RD. Excepcionalmente, en los supuestos en que se hubiera iniciado la actividad en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, será necesario presentar un certificado de la empresa en el que conste la correspondiente base de cotización, que será la que se considere a efectos del cálculo de la prestación. Se actuará del mismo modo, cuando el trabajador esté contratado a tiempo parcial y no sea posible determinar la base reguladora, o en los casos en los que las empresas hayan sido autorizadas por la Tesorería General de la Seguridad Social a diferir el ingreso de las cuotas con posterioridad al mes siguiente.

57.- La solicitud de interrupción de la percepción del subsidio por maternidad.- La solicitud de interrupción de la percepción del subsidio por maternidad, en los casos previstos en el Art. 8.9 del RD, deberá efectuarse por la madre o por el otro progenitor del recién nacido, según quién sea o vaya a ser beneficiario de la prestación, debiendo acreditar la interrupción de la suspensión del contrato de trabajo o el cese de la actividad, así como la existencia de hospitalización del menor mediante el documento correspondiente del centro hospitalario, en el que consten las circunstancias exigidas en el Art. 14.2, párrafo 7º del RD (Art. 14.4)

58.- La iniciación de oficio del procedimiento para el reconocimiento del subsidio por maternidad.- 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 quince días contados desde el día siguiente al del hecho causante (Art. 14.5).

2.2.- EL SUBSIDIO DE NATURALEZA NO CONTRIBUTIVA.

2.2.1.- Las beneficiarias del subsidio.

58.- Las beneficiarias del subsidio de maternidad de naturaleza no contributiva (Art. 15).- Serán beneficiarias del subsidio por maternidad de naturaleza no contributiva las trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder al subsidio por maternidad regulado en la sección anterior, salvo el periodo mínimo de cotización que se indica en el Art. 5.2 del RD, computado de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo primero del Art. 5.3 del RD.

En el caso de trabajadoras que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, según lo establecido en el apartado 3 de la disposición adicional undécima bis y en la disposición adicional trigésima novena de la LGSS, 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 fin, será de aplicación el mecanismo de la invitación al pago previsto en el Art. 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social al que la interesada estuviese incorporada en el momento de acceder al subsidio.

2.2.2.- La prestación económica.

59.- La cuantía de la prestación económica (Art. 16.1 y 2).- La cuantía diaria de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples diario (IPREM) vigente en cada momento.

No obstante, si la base reguladora diaria, equivalente a la que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, fuese de cuantía inferior, se tomará ésta.

Asimismo, cuando se trate de trabajadoras a tiempo parcial, si la base reguladora diaria, resultante de dividir la suma de bases de cotización acreditadas durante el año anterior al hecho causante entre trescientos sesenta y cinco, fuese de cuantía inferior, se tomará ésta.

El subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional por el Instituto Nacional de la Seguridad Social con la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema hasta tanto no esté incorporada la base de cotización derivada de contingencias comunes del mes anterior al inicio del descanso o del permiso, en cuyo momento se emitirá la resolución definitiva con el recálculo del subsidio que corresponda.

60.- La actualización de la base reguladora (Art. 16.3).- La base reguladora se actualizará cuando se produzca un incremento de la base de cotización, como consecuencia de una elevación de los salarios de los trabajadores en virtud de disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial, que retrotraiga sus efectos económicos a una fecha anterior a la

del inicio del descanso por maternidad. En tal supuesto, si la base reguladora resultase de cuantía superior al IPREM vigente en ese momento, se tomará éste para determinar la cuantía del subsidio.

De igual modo, procederá la actualización de la base reguladora en los casos en que para el cálculo del subsidio se haya tomado la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema y, posteriormente, se compruebe que ésta no coincide con la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior al del inicio del descanso o permiso, en los términos previstos en el apartado 2 de Art. 16 del RD.

61.- La continuidad de la obligación de cotización durante la percepción del subsidio de naturaleza no contributiva (Art. 16.4).- La obligación de cotizar continuará durante la percepción del subsidio de naturaleza no contributiva. A tal efecto, cuando, de acuerdo con la normativa aplicable, la entidad gestora deba descontar del importe de la prestación la cuota correspondiente a la trabajadora, determinará su cuantía sobre la base de cotización del mes anterior al del parto; si durante la situación de maternidad dicha base de cotización resultara inferior a la base mínima de cotización del grupo de categoría profesional de la trabajadora, se aplicará esta última base.

2.2.3.- El nacimiento, la duración y la extinción del derecho al subsidio.

62.- El nacimiento del derecho al subsidio (Art. 17.1).- Se tendrá derecho al subsidio por maternidad de naturaleza no contributiva a partir del día del parto.

63.- La duración del subsidio.- La duración de la prestación 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 (Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas) o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental (la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia) o en los supuestos de parto múltiple (cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos) o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas (Art. 17.2).

En el supuesto de fallecimiento del hijo, la duración de la prestación económica no se verá reducida, ni tampoco cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante al menos ciento ochenta días (Art. 17.3).

La duración del subsidio no se amplía en los casos de partos prematuros y en los de hospitalización de los neonatos ni, en tales supuestos, procederá tampoco la interrupción del abono del subsidio (Art. 17.4).

Lo dispuesto en el Art. 10 del RD para el subsidio de naturaleza contributiva, en relación con la maternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato, será aplicable al subsidio de naturaleza no contributiva, regulado en esta sección segunda, siempre que las situaciones allí contempladas resulten análogas para ambos tipos de subsidio (Art. 17.5).

64.- La extinción del subsidio (Art. 17.6).- El derecho al subsidio se extinguirá:

- a) Por el transcurso del plazo de duración establecido.
- b) Por el fallecimiento de la beneficiaria.
- c) Por reconocerse a la beneficiaria una pensión por incapacidad permanente.

2.2.4.- La denegación, anulación y suspensión del subsidio.

65.- Los supuestos de denegación, anulación y suspensión del derecho al subsidio.- El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido en el Art. 133 septies de la LGSS:

- a) Cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.
- b) Cuando la beneficiaria trabajara por cuenta propia o ajena durante la percepción del subsidio.

2.2.5.- La gestión de la prestación.

66.- Las entidades gestoras.- El subsidio por maternidad de naturaleza no contributiva será gestionado directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, excepto para las trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, cuya gestión corresponderá al Instituto Social de la Marina (Art. 19.1).

67.- El pago del subsidio.- El pago del subsidio será realizado directamente por la entidad gestora, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas (Art. 19.2).

68.- El modo de pago del subsidio.- El pago del subsidio se realizará por periodos vencidos (Art. 19.3).

2.2.6.- el informe de maternidad.

69.- El régimen jurídico del Informe de Maternidad (Art. 20).- El facultativo del Servicio Público de Salud que atienda a la trabajadora embarazada expedirá un informe de maternidad en el que se certificará la fecha del parto.

El informe de maternidad constará de un original y tres copias. Se entregará a la trabajadora el original y una copia con destino a su empresa, otra copia se tramitará a la Inspección de Servicios Sanitarios u órgano equivalente del Servicio Público de Salud correspondiente y la última quedará en poder del facultativo. Las trabajadoras por cuenta ajena entregarán la copia correspondiente en la empresa, en un plazo de siete días.

En el caso contemplado en el Art. 10.2 del RD, cuando la trabajadora se encontrara en la situación de incapacidad temporal, el facultativo deberá extenderle, simultáneamente, un parte de alta médica por inicio de la situación de maternidad.

El Servicio Público de Salud remitirá a la entidad gestora el informe de maternidad y el parte de alta médica regulados en este artículo, en el plazo de los cinco días naturales siguientes al de su expedición.

2.2.7.- La solicitud de la prestación económica por maternidad y la resolución de la misma.

70.- La forma de la solicitud y su contenido (Art. 21.1).- El procedimiento para el reconocimiento de la prestación económica por maternidad de naturaleza no contributiva se iniciará a instancia de la trabajadora, mediante solicitud dirigida a la dirección provincial competente de la correspondiente entidad gestora de la provincia en que aquélla tenga su domicilio.

Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social y deberán contener los datos y circunstancias que establece el Art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

71.- La documentación adjunta a la solicitud necesaria.- A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los siguientes documentos (Art. 21.3):

a) El informe de maternidad expedido por el correspondiente Servicio Público de Salud, al que se refiere el artículo anterior, cuando la entidad gestora no disponga de él.

b) Libro de Familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil, siempre y cuando no haya sido transmitido este dato por el Registro Civil.

c) Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social de la última o últimas empresas o acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas si la causante es la obligada a su ingreso, cuando sean necesarias para justificar el requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas.

d) Una declaración de situación de la actividad, si la entidad gestora lo estima conveniente, cuando se trate de trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, a excepción de las integradas en el

Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes.

En los supuestos en que proceda la ampliación del subsidio, de conformidad con el Art.17.2 del RD, además de los documentos señalados anteriormente, serán necesarios los siguientes (Art. 21.3):

a) Título oficial de familia numerosa. No obstante, si no ha sido reconocida la condición de familia numerosa pero se presume dicha situación, se acreditará tal condición con la presentación del formulario de haber solicitado el título de familia numerosa.

b) Certificado de discapacidad de la madre, con reconocimiento de un grado igual o superior al 65 por 100, efectuado de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía, por el órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente o por la dirección provincial del Instituto de Mayores y Servicios Sociales en Ceuta y Melilla.

c) Informe médico del hospital público en el que se haya producido el nacimiento del hijo, en el que consten las dolencias relacionadas con su discapacidad y las repercusiones en la futura vida del neonato. Si el nacimiento se produce en un centro privado, será necesario presentar un informe del facultativo del Servicio Público de Salud.

72.- Los supuestos en los que no se acredite suficientemente la existencia de una familia numerosa (Art. 21.4).- En aquellos supuestos en los que no se acredite suficientemente la existencia de una familia numerosa, si se reúnen el resto de los requisitos exigidos, se procederá a resolver estimativamente la prestación salvo en lo que respecta a la ampliación de la duración del subsidio por la condición de familia numerosa. Cuando se presente la documentación requerida, se procederá al abono de la cuantía de la prestación restante si se tiene constancia de que se había suspendido el contrato de trabajo. Si no se tuviera constancia de dicha suspensión, la trabajadora deberá aportar el certificado de empresa.

En aquellos supuestos en los que no se acredite suficientemente la existencia de una familia numerosa, los días de ampliación no podrán ser disfrutados con posterioridad a la reincorporación al trabajo.

73.- La resolución de la solicitud (Art. 21. 5).- A la vista de la documentación presentada o de los datos acreditados, y una vez comprobados los requisitos exigidos para acceder al subsidio, el director provincial competente de la entidad gestora correspondiente dictará resolución expresa y notificará en el plazo de treinta días, contados desde la recepción de la solicitud de la interesada, el reconocimiento o denegación del derecho a la prestación económica por maternidad.

No obstante lo anterior, el subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional, en los términos indicados en el Art. 16 del RD. Excepcionalmente, en los supuestos en que se

hubiera iniciado la actividad en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, será necesario presentar un certificado de la empresa en el que conste la correspondiente base de cotización, que será la que se considere a efectos del cálculo de la prestación. Se actuará del mismo modo, cuando la trabajadora esté contratada a tiempo parcial y no sea posible determinar la base reguladora, o en los casos en los que las empresas hayan sido autorizadas por la Tesorería General de la Seguridad Social a diferir el ingreso de las cuotas con posterioridad al mes siguiente.

74.- La iniciación de oficio del procedimiento para el reconocimiento del subsidio por maternidad.- La entidad gestora podrá iniciar de oficio el procedimiento para el reconocimiento de la prestación por maternidad, cuando disponga de los datos suficientes para ello, debiendo comunicar a la interesada dicha circunstancia en el plazo de quince días contados desde el día siguiente al del hecho causante (Art. 21.6).

3.- EL SUBSIDIO POR PATERNIDAD

3.1.- LAS SITUACIONES PROTEGIDAS

75.- Situaciones protegidas.- A efectos de la prestación por paternidad, se consideran situaciones protegidas (Art. 22.1):

a) El nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el periodo de suspensión que, por tales situaciones, se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el Art. 48 bis del ET y durante el permiso por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a que se refiere el artículo 49.c) del EBEP, así como en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre.

b) Los acogimientos provisionales formalizados por las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social e incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público.

c) Asimismo, se considerará situación protegida, en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción y acogimiento, la constitución de 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.

76.- Situaciones jurídicamente equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo (Art. 22.2).- Se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo, permanente o simple, aquellas instituciones jurídicas declaradas por

resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cualquiera que sea su denominación.

No se considerarán equiparables al acogimiento preadoptivo, permanente o simple otras posibles modalidades de acogimiento familiar distintas a las mencionadas anteriormente.

77.- Adopción o acogimiento familiar de personas con discapacidad o provenientes del extranjero (Art. 22.3).- Conforme a lo establecido en el Art. 45.1.d) del ET, en relación con las causas de suspensión del contrato de trabajo, en el caso de adopción o acogimiento familiar de personas con discapacidad o de quienes, 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, para que se produzca la situación protegida el adoptado o acogido deberá ser menor de dieciocho años.

Se entenderá que los menores de edad, adoptados o acogidos, que sean mayores de seis años presentan alguna discapacidad cuando ésta se valore en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

78.- Trabajadores por cuenta propia incluidos.- En el supuesto de trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social, se consideran situaciones protegidas las referidas en los apartados anteriores de este artículo, durante un periodo de 13 días naturales de cese de la actividad o, en su caso, durante el periodo que corresponda en virtud de la duración prevista en el Art. 26.2 del RD, y la posibilidad de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, se efectuará en los términos regulados en el apartado 8 de la disposición adicional primera del RD (Art. 22.4).

3.2.- LOS BENEFICIARIOS DEL SUBSIDIO POR PATERNIDAD

79.- Beneficiarios del subsidio (Art. 23.1).- Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, cualquiera que sea su sexo, que disfruten del periodo de suspensión o del permiso por paternidad, siempre que, reuniendo la condición general de estar afiliados y en alta o en situación asimilada en algún régimen del sistema de la Seguridad Social, acrediten un periodo mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o permiso, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

Cuando se trate de trabajadores a tiempo parcial, el lapso de tiempo inmediatamente anterior al inicio del descanso, en el que debe estar comprendido el período mínimo de cotización exigido, se incrementará en proporción inversa a la existente entre la jornada efectuada por el trabajador y la jornada habitual en la actividad correspondiente y exclusivamente en relación con los períodos en que, durante dicho lapso, se hubiera realizado una jornada inferior a la habitual.

80.- Supuesto de parto (Art. 23.2).- En el supuesto de parto, el subsidio corresponderá en exclusiva al otro progenitor, si reúne los requisitos establecidos y disfruta el periodo de suspensión o permiso correspondiente.

En el supuesto de adopción o acogimiento, el derecho al subsidio corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. No obstante, cuando el periodo de suspensión o permiso 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.

81.- Casos en que solamente existe un progenitor, adoptante o acogedor (Art. 23.3).- En los casos en que solamente exista un progenitor, adoptante o acogedor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad.

En caso de disfrute compartido de los periodos de descanso o permisos 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 exigidos.

82.- Situaciones de pluriactividad y de pluriempleo (Art. 23.4).- En situaciones de pluriactividad, podrá percibirse el subsidio en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social en el que se reúnan los requisitos exigidos. En tales situaciones, si los trabajadores acreditan las condiciones para acceder a la prestación solamente en uno de los regímenes, se 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 situaciones de pluriempleo, el trabajador podrá causar el subsidio en cada empleo, si disfruta el correspondiente periodo de descanso y, a efectos de base reguladora, se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes a cada una de las empresas o actividades, siendo de aplicación el tope máximo establecido a efectos de cotización.

En los casos señalados de pluriempleo y pluriactividad el disfrute de los descansos y prestaciones por paternidad en cada uno de los empleos o actividades se efectuará de forma independiente e ininterrumpida, de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso.

83.- Supuesto de trabajadores a tiempo parcial (Art. 23.5).- Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán derecho a la prestación económica por paternidad, con las particularidades establecidas, para los supuestos de maternidad, en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y con aplicación de las normas específicas previstas en este Real Decreto.

Dichas particularidades no serán de aplicación a los trabajadores contratados a jornada completa que, no obstante, disfruten los periodos de descanso por paternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

84.- Caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de las cotizaciones (Art. 23.6).- En el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, según lo establecido en la disposición adicional trigésima novena de la LGSS, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque el subsidio sea reconocido, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

A tal fin, será de aplicación el mecanismo de la invitación al pago previsto en el Art. 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, cualquiera que sea el régimen del sistema de la Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado en el momento de acceder al subsidio o en el que éste se cause.

85.- Supuesto de parto cuando la madre no tiene derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por maternidad (Art. 23.7).- En el caso de parto, si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por maternidad, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad (Art. 3.4 del RD(trabajadores que sean responsables del ingreso de las cotizaciones), el otro progenitor podrá percibir el subsidio por paternidad, compatible con el subsidio por maternidad, si reúne los requisitos exigidos para acceder a ambos subsidios y disfruta de los correspondientes periodos de descanso.

86.- Supuesto de residencia de la madre en un país extranjero y nacimiento del hijo fuera de España (Art. 23.8).- 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 periodo de descanso.

87.- Incompatibilidad del subsidio por paternidad y el abono de salarios o retribuciones durante el mismo periodo (Art. 23.9).- La percepción del subsidio por paternidad es incompatible con el abono de salarios o retribuciones correspondientes al mismo período, como consecuencia del disfrute del permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, previsto en el Art. 49 c) del EBEP y en la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, con excepción de las percepciones concedidas en concepto de acción social o las complementarias de la mencionada prestación de Seguridad Social y sin perjuicio de las especialidades previstas en este real decreto en los supuestos de disfrute del descanso a tiempo parcial y en los casos de pluriempleo y pluriactividad.

3.3.- LAS SITUACIONES ASIMILADAS A LA DE ALTA

88.- Las situaciones asimiladas al alta (Art. 24).- Para el acceso a la prestación económica por paternidad se consideran situaciones asimiladas a la de alta las siguientes:

1ª) La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.

2ª) El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo, de acuerdo con lo establecido en los Arts. 46.1 y 48.3 del ET.

3ª) El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.

4ª) Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

5ª) La situación del trabajador durante el periodo correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.

6ª) Los periodos considerados como de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género, cuando, en supuestos de adopción o acogimiento, el subsidio por maternidad sea percibido por el otro progenitor.

7ª) En el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, la situación de desplazamiento al extranjero por razón de trabajo, en los términos regulados en el Art. 71 del Reglamento general del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre.

8ª) El convenio especial con la Seguridad Social para diputados y senadores de las Cortes Generales y diputados del Parlamento Europeo y el convenio especial con la Seguridad Social para los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las comunidades autónomas, regulados, respectivamente, en los Arts. 11 y 12 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre.

9ª) Los periodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos, que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.

3.4.- LA PRESTACIÓN ECONÓMICA

89.- La cuantía del subsidio (Art. 25.1).- La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso.

No obstante, durante el disfrute de los periodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora del subsidio se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

90.- Supuesto de trabajadores a tiempo parcial (Art. 25.2).- En el caso de trabajadores contratados 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 doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre trescientos sesenta y cinco.

De ser menor la antigüedad del trabajador 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.

91.- Reconocimiento provisional del subsidio por el INSS (Art. 25.3).- El subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional por el Instituto Nacional de la Seguridad Social con la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema hasta tanto en cuanto no esté incorporada la base de cotización derivada de contingencias comunes del mes anterior al inicio del descanso o del permiso, en cuyo momento se emitirá la resolución definitiva con el recálculo del subsidio que corresponda.

92.- Supuesto de trabajadores contratados para la formación (Art. 25.4).- Cuando se trate de trabajadores contratados para la formación, la base reguladora será equivalente al 75 por 100 de la base mínima de cotización vigente.

93.- Colectivos de artistas y de profesionales taurinos (Art. 25.5).- Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, 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 periodo 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 del trabajador.

94.- La modificación de la base reguladora del subsidio (Art. 25.6).- Excepcionalmente, la base reguladora del subsidio se modificará en los siguientes casos:

a) Cuando se modifique la base mínima de cotización aplicable al trabajador en el régimen de que se trate, para actualizar su cuantía a partir de la fecha de entrada en vigor de la nueva base mínima.

b) Cuando se produzca un incremento de la base de cotización, como consecuencia de una elevación de los salarios de los trabajadores en virtud de disposición legal, convenio colectivo o sentencia judicial, que retrotraiga sus efectos económicos a una fecha anterior a la del inicio del descanso por paternidad.

c) Cuando para el cálculo del subsidio se haya tomado la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema y, posteriormente, se compruebe que ésta no coincide con la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes anterior al del inicio del periodo de suspensión o permiso, en los términos previstos en el apartado 3 de este artículo.

3.5.- EL NACIMIENTO, DURACIÓN Y EXTINCIÓN DEL DERECHO AL SUBSIDIO

95.- Nacimiento del derecho al subsidio (Art. 26.1).- Se tendrá derecho al subsidio por paternidad desde el mismo día en que dé comienzo el periodo de suspensión o permiso correspondiente, de acuerdo con las normas en cada caso aplicables.

96.- La duración del subsidio (Art. 26.2).- La duración del subsidio por paternidad será equivalente a la del periodo de descanso que se disfrute, en los siguientes términos:

a) Trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, para los trabajadores a quienes es de aplicación lo previsto en el Art. 48.bis del ET.

b) Quince días naturales ininterrumpidos, durante el permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de uno o más hijos, de acuerdo con lo previsto en el Art. 49.c) del EBEP, para las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social a quienes sea de aplicación dicho Estatuto.

c) Veinte días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa (Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas), 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 por ciento, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

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.

d) Veinte 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 por ciento, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre.

97.- Supuestos especiales.- Son supuestos especiales los siguientes:

1º) **Art. 26.3.-** Los trabajadores por cuenta ajena, incluidos en el ámbito de aplicación del ET, podrán percibir el subsidio por paternidad durante el periodo 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 parto, adopción o acogimiento, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, y siempre que, en todos los casos, se produzca el disfrute efectivo del periodo de descanso correspondiente.

Los trabajadores por cuenta propia podrán percibir el subsidio durante el periodo comprendido desde el nacimiento del hijo, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice el periodo correspondiente al descanso por maternidad, adopción o acogimiento, o inmediatamente después de la finalización de dicho descanso, siempre que, en todo caso, se produzca el cese en la actividad durante dicho periodo.

Las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social e incluidas en el ámbito de aplicación del EBEP percibirán el subsidio a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, salvo que la legislación aplicable prevea el momento del disfrute del permiso en otros términos. Excepcionalmente, en los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar el percibo del subsidio a partir del alta hospitalaria del hijo.

En las situaciones de pluriempleo o pluriactividad, los subsidios por paternidad podrán iniciarse en cualquier momento de los indicados en los párrafos anteriores, por lo que podrán percibirse de manera simultánea, sucesiva o separados en el tiempo.

2º) **Art. 26.4.-** En el caso de parto, si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por maternidad, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, en los términos regulados en el Art. 3.4 del RD, el otro progenitor percibirá el subsidio por paternidad inmediatamente después del permiso retribuido, legal o convencional, a que tuviera derecho y, a continuación, percibirá el subsidio por maternidad.

Asimismo, en caso de parto, si la madre no trabaja y no hay lugar a periodos de descanso por maternidad, se presumirá que éstos han existido a los efectos del permiso por

paternidad que, entonces, podrá iniciarse de la misma manera que si la madre hubiera sido trabajadora con derecho al disfrute de periodos de descanso.

3º) **Art. 26.5.-** En todos los casos en que proceden ampliaciones de los periodos 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 periodos adicionales o con anterioridad a su finalización.

4º) **Art. 26.6.-** 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.

5º) **Art. 26.7.-** 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.

98.- La extinción del subsidio (Art. 26.8).- El subsidio por paternidad se extinguirá por el transcurso del plazo de duración establecido, por reincorporación voluntaria al trabajo o actividad, por causar el beneficiario pensión de jubilación o de incapacidad permanente, o por fallecimiento del beneficiario.

3.6.- LA PATERNIDAD, LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y LA EXTINCION DEL CONTRATO

99.- La incapacidad temporal y el agotamiento del periodo de descanso por maternidad (Art. 27.1).- Agotado el periodo de descanso por paternidad, si el beneficiario se encontrase incapacitado para el trabajo, se le considerará en situación de incapacidad temporal, iniciándose a partir de este momento, si cumple los requisitos exigidos y sin solución de continuidad, el pago del subsidio correspondiente a la nueva contingencia y el cómputo para la duración de dicha situación, con absoluta independencia de los periodos de descanso por paternidad.

Si, en el supuesto anterior, se hubiera extinguido el contrato de trabajo durante el disfrute del descanso por paternidad, el interesado seguirá percibiendo la prestación por paternidad hasta su extinción, pasando entonces, de acuerdo con el Art. 222.2 de la LGSS, a la situación legal de desempleo y a percibir, si procede, la prestación por desempleo y, en su caso, la prestación por incapacidad temporal, en los términos establecidos en el Art. 222.3 de la misma ley.

100.- Los procesos de incapacidad temporal iniciados antes de la suspensión por paternidad (Art. 27.2).- En el ámbito de aplicación del ET, los procesos de incapacidad temporal iniciados antes de la suspensión por paternidad, se mantendrán en sus propios términos hasta el momento de inicio del descanso, dentro del periodo establecido en el Art. 26

del RD. Una vez percibido el subsidio por paternidad, de persistir la incapacidad temporal anterior, se reanuda el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente a esta contingencia.

En el ámbito de aplicación del EBEP, los procesos de incapacidad temporal se interrumpirán y se iniciarán los permisos de paternidad a partir de la fecha del nacimiento del hijo, de su alta hospitalaria, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción. Si transcurridos estos permisos, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanuda el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente a esta contingencia.

Si el interesado se encontrara en la prórroga de efectos de la situación de incapacidad temporal prevista en el Art. 131 bis.3 de la LGSS, podrá causar la prestación por paternidad si reúne los requisitos exigidos para ello, interrumpiéndose el cómputo de la indicada situación de prórroga de efectos, que se reanuda, si procede, una vez extinguido el subsidio por paternidad.

En los casos anteriores no se paralizará, sin embargo, el procedimiento que, en su caso, se hubiera iniciado, a efectos de declarar la existencia de una incapacidad permanente. El reconocimiento del derecho a una pensión derivada de dicha incapacidad extinguirá el subsidio por paternidad, sin perjuicio de que, para fijar los efectos económicos de la pensión, se apliquen las normas establecidas en relación con el subsidio por incapacidad temporal.

Durante la suspensión del contrato o actividad o disfrute del permiso por paternidad no procederá, como regla general, el reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho periodo.

Cuando, durante la percepción de un subsidio por paternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, se inicie un proceso de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia de la que derive, podrá percibirse también simultáneamente el subsidio correspondiente a esta situación, de acuerdo con el régimen jurídico que le sea de aplicación. En tal caso, la base reguladora se calculará sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial que se viniera compatibilizando con el subsidio por paternidad. Si se trata de un trabajador por cuenta propia, la base reguladora del subsidio por incapacidad temporal, en su caso, se reducirá en un 50 por 100.

En el supuesto anterior, si, agotado el subsidio por paternidad, los interesados continúan en situación de incapacidad temporal, se mantendrá la percepción del subsidio por esta contingencia en la cuantía que corresponda al régimen de jornada completa, si bien a efectos de su duración y porcentaje se tomará como referencia la fecha de la baja médica en el trabajo en régimen de jornada a tiempo parcial.

101.- Las reglas aplicables al supuesto de extinción del contrato de trabajo de un trabajador que ve interrumpida su situación de incapacidad temporal (Art. 27.3).- En los

casos de extinción del contrato de trabajo de un trabajador que ve interrumpida su situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, por pasar a la situación de descanso por paternidad, se aplicarán las siguientes reglas:

1ª) Si la extinción se produce una vez iniciado el descanso por paternidad, se mantendrá el percibo de la prestación hasta el término de tal situación. De igual modo, si la extinción del contrato de trabajo se produce durante el disfrute de periodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, a partir de ese momento se percibirá en su totalidad el subsidio por paternidad. Una vez extinguido este subsidio, si persistiera la anterior situación de incapacidad temporal, se reanuda el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente, con aplicación de lo previsto en el Art. 222.1 de la LGSS.

2ª) Si la extinción del contrato se produce antes del inicio del descanso por paternidad, causará derecho a la prestación económica derivada de esta última contingencia, interrumpiéndose la incapacidad temporal y el abono del subsidio correspondiente que se sustituirá desde el día de inicio de la situación de paternidad por el subsidio asignado legalmente a esta última.

También se causará derecho a la prestación económica por paternidad cuando entre la extinción de la incapacidad temporal por alta médica y el inicio de la situación por paternidad no haya solución de continuidad, bien por producirse el alta médica por incapacidad temporal y el inicio del descanso por paternidad el mismo día, bien por tener lugar éste al día siguiente de aquélla.

3.7.- LA DENEGACIÓN, ANULACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL DERECHO AL SUBSIDIO

102.- Los supuestos de denegación, anulación o suspensión del derecho al subsidio por maternidad (Art. 28).- El derecho al subsidio por paternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido en el Art. 133 decies de la LGSS:

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 periodos 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 periodos de percepción del subsidio se corresponderán con los periodos 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.

3.8.- LA GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PATERNIDAD

103.- Las entidades gestoras (Art. 29.1).- La prestación económica por paternidad será gestionada directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, excepto para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, cuya gestión corresponderá al Instituto Social de la Marina.

104.- El pago del subsidio (Art. 29.2).- El pago del subsidio será realizado directamente por la entidad gestora, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

105.- El modo de pago del subsidio (Art. 29.3).-El subsidio se abonará en un solo pago, aun cuando no haya finalizado el disfrute del periodo de descanso o permiso correspondiente.

3.9.- LA SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR PATERNIDAD Y LA RESOLUCIÓN DE LA MISMA

106.- La forma de la solicitud y su contenido (Art. 30.1).- El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por paternidad se iniciará a instancia del interesado, mediante solicitud dirigida a la dirección provincial competente de la entidad gestora correspondiente, según el régimen de encuadramiento, de la provincia en la que aquél tenga su domicilio.

Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social y deberán contener los datos y circunstancias que establece el Art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

Expresamente, en las solicitudes se indicará el motivo de las mismas, la fecha de inicio de la suspensión o permiso, así como los datos relativos a la empresa o empresas, si se tratase de trabajadores por cuenta ajena.

107.- La documentación adjunta a la solicitud necesaria (Art. 30.2).- A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los documentos que a continuación se indican, excepto los que ya se hayan aportado para la tramitación de un subsidio por maternidad por los mismos hijos o menores acogidos:

1º) Libro de Familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil, siempre y cuando no haya sido transmitido este dato por el Registro Civil. Si el hijo ha nacido en el extranjero deberá aportarse, en su caso, el certificado de nacimiento validado por el Consulado correspondiente.

2º) Certificación de la empresa o administración pública en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral o permiso, respectivamente.

3º) Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social de la última o últimas empresas o acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas si el causante es el obligado a su ingreso, cuando sean necesarias para acreditar el periodo mínimo de cotización, para determinar la cuantía de la prestación o el requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas.

4º) En los supuestos de adopción o acogimiento de uno o más menores, deberá aportarse la resolución judicial por la que se constituye la adopción o la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, ya sea permanente, preadoptivo o simple, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

Si se trata de acogimiento simple, deberá constar que su duración es, al menos, de un año.

5º) Documento que acredite el previo acuerdo con el empresario, cuando el periodo de descanso se disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial.

Cuando sea un trabajador por cuenta propia quien pretende disfrutar el período de descanso en régimen de actividad a tiempo parcial, compatibilizándolo con el subsidio, documento acreditativo del interesado en la que se recojan los términos precisos en que se realizará el régimen de parcialidad de la actividad y la percepción del subsidio.

Si, conforme a lo establecido en la disposición adicional primera de este real decreto, la distribución inicialmente acordada o declarada del disfrute del periodo de descanso se modifica, dicha circunstancia deberá ponerse en conocimiento de la entidad gestora con carácter inmediato.

6º) Los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, a excepción de los incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y de los trabajadores económicamente dependientes, presentarán, si la entidad gestora lo estima conveniente, una declaración de situación de la actividad.

7º) En los supuestos en que proceda la ampliación del subsidio, de conformidad con el Art. 26.2 del RD, además de los documentos señalados anteriormente, serán necesarios los siguientes:

a) Título oficial de familia numerosa. No obstante, si no ha sido reconocida la condición de familia numerosa pero se presume dicha situación, se acreditará tal condición con la presentación del formulario de haber solicitado el título de familia numerosa.

En aquellos supuestos en los que no se acredite suficientemente la existencia de una familia numerosa, no podrá reconocerse la ampliación de la duración del subsidio por la condición de familia numerosa.

b) Certificado del miembro de la familia discapacitado, con reconocimiento de un grado igual o superior al 33 por ciento, efectuado de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, por el órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente o por la dirección provincial del Instituto de Mayores y Servicios Sociales en Ceuta y Melilla.

c) Informe médico del hospital público en el que se haya producido el nacimiento del hijo, en el que consten las dolencias relacionadas con su discapacidad. Si el nacimiento se produce en un centro privado, será necesario presentar un informe del facultativo del Servicio Público de Salud.

108.- La resolución de la solicitud (Art. 30.3).- A la vista de la documentación presentada o de los datos acreditados, y una vez comprobados los requisitos exigidos para acceder al subsidio, el director provincial competente de la entidad gestora correspondiente dictará resolución expresa y notificará en el plazo de treinta días, contados desde la recepción de la solicitud del interesado, el reconocimiento o denegación del derecho a la prestación económica por paternidad.

No obstante lo anterior, el subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional, en los términos indicados en el Art. 25 del RD. Excepcionalmente, en los supuestos en que se hubiera iniciado la actividad en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, será necesario presentar un certificado de la empresa en el que conste la correspondiente base de cotización, que será la que se considere a efectos del cálculo de la prestación. Se actuará del mismo modo, cuando el trabajador esté contratado a tiempo parcial y no sea posible determinar la base reguladora, o en los casos en los que las empresas hayan sido autorizadas por la Tesorería General de la Seguridad Social a diferir el ingreso de las cuotas con posterioridad al mes siguiente.

109.- La iniciación de oficio del procedimiento para el reconocimiento del subsidio por maternidad (Art. 30.4).- La entidad gestora podrá iniciar de oficio el procedimiento para el reconocimiento de la prestación por paternidad, cuando disponga de los datos suficientes para ello, debiendo comunicar al interesado dicha circunstancia en el plazo de quince días contados desde el día siguiente al del hecho causante.

4.- EL SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

4.1.- NORMAS APLICABLES A LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA

4.1.1.- La situación protegida.

110.- La situación protegida en el caso de trabajadora por cuenta ajena (Art. 31.1).- 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 periodo

de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.2 y 3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

111.- La situación protegida en el caso de funcionarias publicas (Art. 31.1).- Cuando las circunstancias a que se refiere el mencionado artículo 26, afectasen a una funcionaria integrada en el Régimen General e incluida en el ámbito de aplicación del EBEP, se considerará situación protegida el permiso por riesgo durante el embarazo, a efectos de la prestación económica de la Seguridad Social, regulada en esta sección.

112.- No es situación protegida (Art. 31.2).- De conformidad con lo establecido en el apartado anterior, 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 desempeñado.

4.1.2.- Las beneficiarias del subsidio.

113.- Requisitos para ser beneficiaria (Art. 32.1).- Serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras por cuenta ajena, en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, siempre que estén afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social en la fecha en que se inicie dicha suspensión.

En los mismos términos, serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de hogar, que presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo.

114.- Las trabajadoras contratadas a tiempo parcial (Art. 32.2).- Las trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo, con las particularidades establecidas en el Art. 34 del RD, en cuanto a la base reguladora y el abono de la prestación.

115.- Supuesto de incumplimiento por la empresa de sus obligaciones (Art. 32.3).- Las trabajadoras por cuenta ajena anteriormente relacionadas se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta a efectos de la obtención del subsidio por riesgo durante el embarazo, aunque su empresa hubiera incumplido sus obligaciones.

4.1.3.- La prestación económica.

116.- Cuantía del subsidio (Art. 33).- La prestación económica por riesgo durante el embarazo consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.

117.- La base reguladora (Art. 34.1).- Para el cálculo del subsidio por riesgo durante el embarazo, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales, o, en su caso, equivalente a la establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, cuando el régimen de que se trate no contemple la cobertura de las contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

118.- Situaciones de pluriempleo (Art. 34.2).- En las situaciones de pluriempleo se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

a) 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.

b) 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.

119.- Situaciones de pluriactividad (Art. 34.3).- En las situaciones de pluriactividad será de aplicación lo dispuesto en el Art. 48 del RD.

120.- Trabajadoras contratadas a tiempo parcial (Art. 34.4).- 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 periodo.

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.

121.- Trabajadoras contratadas para la formación (Art. 34.5).- Cuando se trate de trabajadoras contratadas para la formación, la base reguladora será equivalente al 75 por 100 de la base mínima de cotización vigente.

122.- Colectivos de artistas y de profesionales taurinos (Art. 34.6).- Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, 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 periodo 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.

4.1.4.- El nacimiento, la duración y la extinción del derecho al subsidio.

123.- El nacimiento del derecho al subsidio (Art. 35.1).- El derecho al subsidio nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo o el permiso por riesgo durante el embarazo.

124.- La duración del subsidio (Art. 35.2).- El subsidio se abonará durante el periodo de suspensión o permiso que sea necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora o del feto, y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

125.- Trabajadoras contratadas a tiempo parcial (Art. 35.3).- El subsidio se abonará a las trabajadoras contratadas a tiempo parcial durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

126.- La extinción del derecho al subsidio (Art. 35.4).- El derecho al subsidio se extinguirá por:

a) Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

b) Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

c) Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.

d) Interrupción del embarazo.

e) Fallecimiento de la beneficiaria.

127.- Obligación de comunicación de las trabajadoras y las empresas de las circunstancias suspensivas o extintivas a la entidad gestora o colaboradora (Art. 35.5).- 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.

4.1.5.- El reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho al subsidio.

128.- El reconocimiento del derecho al subsidio (Art. 36.1).- El reconocimiento del derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo 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.

129.- Los supuestos de denegación, anulación y suspensión del subsidio (Art. 36.2).- El derecho al subsidio podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido para el subsidio por incapacidad temporal en el artículo 132.1 de la Ley General de la Seguridad Social:

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

b) Cuando realice cualquier trabajo o actividad, bien por cuenta ajena o por cuenta propia, salvo lo previsto en el artículo 48 de este real decreto.

130.- Trabajadoras fijas discontinuas (Art. 36.3).- El derecho al subsidio se suspenderá durante los periodos entre temporadas para las trabajadoras fijas discontinuas, en tanto no se produzca el nuevo llamamiento.

131.- La responsabilidad empresarial en orden a las prestaciones (Art. 36.4).- La entidad gestora competente podrá declarar la responsabilidad empresarial en orden a las prestaciones, así como la entidad que, en su caso, deba anticiparlas.

4.1.6.- La incapacidad temporal y el riesgo durante el embarazo.

132.- Situación de incapacidad temporal y solicitud de la prestación económica por riesgo durante el embarazo (Art. 37.1).- 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.

133.- Situación de riesgo durante el embarazo y solicitud de la prestación por incapacidad temporal (Art. 37.2).- 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.

134.- Situación de riesgo durante el embarazo y extinción del contrato (Art. 37.3).- Cuando la trabajadora se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo y durante ella se extinga su contrato, por alguna de las causas previstas en el Art. 208.1 de la LGSS, la

prestación por riesgo durante el embarazo se extinguirá, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.

4.1.7.- El pago de la prestación económica.

135.- El pago del subsidio (Art. 38.1).- El pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo se llevará a cabo por la entidad gestora o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social con la que la empresa tuviera 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.

136.- El modo de pago del subsidio (Art. 38.2).- El pago del subsidio se realizará por la entidad gestora o colaboradora, por periodos mensuales vencidos.

4.1.8.- El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio.

137.- El Informe del Servicio Público de Salud (Art. 39.1).- El procedimiento se inicia a instancia de la interesada, mediante un informe que deberá solicitarse al facultativo del Servicio Público de Salud. Dicho informe acreditará la situación de embarazo y la fecha probable del parto.

138.- El certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo y la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo (Art. 39.2).- La trabajadora, con el citado informe, acompañado de un certificado de la empresa sobre la actividad desarrollada y las condiciones del puesto de trabajo, solicitará la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, ante la entidad gestora o colaboradora que corresponda.

En el caso 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 párrafo anterior, comunicando a la trabajadora que no cabe iniciar el procedimiento dirigido a la obtención de la correspondiente prestación.

139.- Declaración empresarial de que la afectada se encuentra en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo (Art. 39.3).- 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 del contrato por riesgo durante el embarazo.

140.- La solicitud y documentación anexa para el reconocimiento del subsidio (Art. 39.4).- Para el reconocimiento del subsidio, la trabajadora presentará la solicitud a la dirección provincial competente de la correspondiente entidad gestora de la provincia en que aquélla tenga su domicilio, o ante la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que le corresponda. Las solicitudes se formularán, en su caso, en los

modelos establecidos al efecto y deberán contener los datos y circunstancias que establece el Art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los documentos siguientes:

a) Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, en aquellos casos en los que no obre en poder de la entidad gestora o colaboradora.

b) Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora o, cuando estos existan, sobre la imposibilidad, técnica u objetiva, de realizar el traslado correspondiente, o que no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. De igual modo, se deberá reflejar también la fecha en la que la trabajadora ha suspendido la relación laboral.

La declaración irá acompañada de informe sobre estos particulares emitido por el servicio de prevención propio de la empresa, siempre que cuente con la especialidad preventiva de vigilancia de la salud, o por la entidad especializada que desarrolle para la empresa, en base al correspondiente concierto, las funciones de servicio de prevención ajeno.

Cuando se trate de personas integradas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de hogar, se aportará declaración del responsable del hogar familiar sobre la inexistencia de puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora.

c) Certificado de empresa en el que conste la cuantía de la base de cotización de la trabajadora por contingencias profesionales, correspondiente al mes anterior al del inicio de la suspensión del contrato de trabajo y, en su caso, las cantidades de percepción no periódica abonadas a la trabajadora durante el año anterior a la fecha de suspensión del contrato.

Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos la certificación comprenderá los extremos a los que se refiere el Art. 34.6 del RD.

En los casos de trabajadoras a tiempo parcial, deberá reflejarse la cuantía de la base de cotización correspondiente a los tres meses anteriores a la suspensión del contrato.

Asimismo, deberá constar expresamente en la declaración la cotización por realización de horas extraordinarias en el año anterior al inicio de la suspensión laboral.

141.- La resolución de la entidad gestora (Art. 39.5).- A la vista de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos formales, hechos y condiciones exigidos para acceder al subsidio, la entidad gestora dictará resolución expresa, que se notificará en el plazo de treinta días, contados desde la recepción de la solicitud de la interesada, a efectos del reconocimiento del derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

Cuando no se reconozca inicialmente el derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo, por no concurrir la situación protegida definida en el Art. 31 del RD, se indicará a la interesada, si procede, la fecha a partir de la cual podrá reconocerse la prestación, teniendo en cuenta la certificación médica sobre la existencia de riesgo y la evolución en el estado de gestación, en relación con el riesgo específico derivado del puesto de trabajo. En consecuencia, en estos casos, no será necesaria una nueva solicitud sino, tan sólo, la aportación de la documentación establecida en los párrafos b) y c) del apartado 4 del Art. 39 del RD.

142.- El Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Art. 39.6).- Cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud, o concurren indicios de posible connivencia para obtener la prestación, se podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de que ésta manifieste su conformidad o su discrepancia en relación con las medidas adoptadas por la empresa, que puedan determinar el derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo. La petición de informe deberá ir acompañada de la documentación presentada.

El informe deberá ser emitido en el plazo máximo de quince días, transcurrido el cual, se podrá dictar la correspondiente resolución, sin tener en cuenta el mismo, a efectos del reconocimiento o denegación de la prestación económica. Excepcionalmente, en estos casos, el plazo de treinta días previsto en el apartado anterior quedará suspendido hasta la recepción del informe en la entidad gestora.

4.2.- LAS NORMAS APLICABLES A LAS TRABAJADORAS POR CUENTA PROPIA

4.2.1.- La situación protegida.

143.- La situación protegida (Art. 40.1).- 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 periodo de interrupción de la actividad profesional, en los supuestos en que el desempeño de la misma influya negativamente en su salud o en la del feto, y así se certifique por los servicios médicos de la entidad gestora o de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social competente.

144.- No es situación protegida (Art. 40,2).- No se considera situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de la actividad desempeñada, determinante de su inclusión en el campo de aplicación del régimen especial del sistema de la Seguridad Social correspondiente.

4.2.2.- Las beneficiarias.

145.- Requisitos para ser beneficiarias (Art. 41).- Serán beneficiarias del subsidio por riesgo durante el embarazo:

a) Las trabajadoras por cuenta propia que hayan interrumpido su actividad profesional por dicha situación, siempre que estén afiliadas y en alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social en la fecha en que se produzca dicha interrupción.

b) Que se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Sin perjuicio de lo anterior, será de aplicación, en su caso, el mecanismo de la invitación al pago previsto en el Art. 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto.

146.- Las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de hogar (Art. 41 1).- En los mismos términos, serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de hogar, cuando no presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo y, en consecuencia, sean responsables de la obligación de cotizar, en el caso de que interrumpan su actividad por riesgo durante el embarazo.

4.2.3.- La prestación económica.

147.- Cuantía del subsidio (Art. 42).- La prestación económica por riesgo durante el embarazo consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

148.- La base reguladora (Art. 42).- A estos efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se emita el certificado por los servicios médicos de la entidad gestora o colaboradora correspondiente, o, en su caso, equivalente a la establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes cuando el régimen de que se trate no contemple la cobertura de las contingencias profesionales y cuando no se hubiese mejorado voluntariamente el ámbito de la acción protectora, incorporando la protección de esta situación o la de las contingencias profesionales.

4.2.4.- El nacimiento, la duración y la extinción del derecho al subsidio.

149.- El nacimiento del derecho al subsidio (Art. 43.1).- El derecho al subsidio nace el día siguiente a aquel en que se emite el certificado médico por los servicios médicos de la entidad gestora o colaboradora competente, si bien los efectos económicos se producirán, en cualquier caso, desde la fecha del cese efectivo en la actividad profesional correspondiente.

150.- La duración del subsidio (Art. 43.2).- El subsidio se abonará durante el periodo necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora o la del feto, mientras persista la imposibilidad de reanudar su actividad profesional.

151.- La extinción del subsidio (Art. 43.3).- El derecho al subsidio se extinguirá por:

a) Inicio del periodo de descanso por maternidad.

b) Reanudación de la actividad profesional desempeñada por la mujer trabajadora.

c) Causar baja en el régimen especial de la Seguridad Social en el que la trabajadora estuviera incluida.

d) Interrupción del embarazo.

e) Fallecimiento de la beneficiaria.

152.- La obligación de la trabajadora de comunicar a la entidad gestora las circunstancias suspensivas o extintivas (Art. 43.4).- La trabajadora estará obligada a comunicar a la entidad gestora o colaboradora cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio.

4.2.5.- El reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho al subsidio.

153.- El reconocimiento del subsidio (Art. 44.1).- La entidad gestora o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social correspondiente, determinada de acuerdo con lo establecido en el Art. 46 del RD, será la competente para la gestión de la prestación.

154.- La denegación, anulación y suspensión del subsidio (Art. 44.2).- El derecho al subsidio podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido para el subsidio por incapacidad temporal en el Art. 132.1 de la LGSS:

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

b) Cuando realice cualquier trabajo o actividad, bien por cuenta propia o por cuenta ajena, salvo lo previsto en el Art. 48 del RD.

4.2.6.- La incapacidad temporal y el riesgo durante el embarazo.

155.- Situación de incapacidad temporal y solicitud de la prestación de riesgo durante el embarazo (Art. 45.1).- 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.

156.- Situación de riesgo durante el embarazo y solicitud de la prestación por incapacidad temporal (Art. 45.2).- 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.

4.2.7.- La gestión y pago de la prestación económica.

157.- El pago de la prestación económica (Art. 46).- La gestión y pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo se llevará a cabo por la entidad gestora o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, con la que la trabajadora por cuenta propia tuviera formalizada la cobertura de las contingencias profesionales, tanto si se trata de una cobertura obligatoria como voluntaria.

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 Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos 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.

El pago de la prestación corresponderá a la entidad que resulte competente, de acuerdo con las reglas fijadas en los apartados anteriores, en la fecha de inicio de efectos económicos de la prestación, con independencia de que durante la situación de riesgo durante el embarazo se produzca un cambio de la entidad que cubra las contingencias profesionales o comunes, según los casos.

158.- El modo de pago del subsidio (Art. 48.5).- El pago del subsidio se realizará por periodos mensuales vencidos.

4.2.8.- El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio.

159.- El Informe del facultativo del Servicio Público de Salud (Art. 47.1).- El procedimiento se inicia a instancia de la interesada, mediante un informe que deberá solicitarse al facultativo del Servicio Público de Salud. Dicho informe deberá acreditar la situación de embarazo y la fecha probable del parto.

160.- Solicitud de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo (Art. 47.2 y Disposición Adicional Segunda del RD).- Posteriormente, la trabajadora solicitará la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, en los términos establecidos en el Art. 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, ante la entidad gestora o colaboradora que corresponda, aportando:

a) El informe del médico del Servicio Público de Salud al que se hace referencia en el apartado 1 de este artículo.

b) Declaración de la trabajadora 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 o de empleada de hogar.

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.

161.- Negativa de la entidad gestora o colaboradora de la situación de riesgo (Art. 47.3).- 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.

Sobre las *“Guías para la determinación de los riesgos derivados de los puestos de trabajo”*, ver Disposición Adicional Tercera del RD).

162.- Solicitud del reconocimiento del subsidio y documentación necesaria (Art. 47.4).- Una vez certificado el riesgo, para el reconocimiento del subsidio, la trabajadora presentará la solicitud a la dirección provincial competente de la entidad gestora correspondiente de la provincia en que aquélla tenga su domicilio, o ante la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social que corresponda. Las solicitudes se formularán, en su caso, en los modelos establecidos al efecto y deberán contener los datos y circunstancias que establece el Art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los documentos siguientes:

a) La certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, en aquellos casos en los que no obre en poder de la entidad gestora o colaboradora.

b) Si se trata de trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por cuenta propia o Autónomos, con excepción de las integradas en el Sistema Especial de Trabajadores Agrarios por Cuenta Propia o de las trabajadoras autónomas económicamente dependientes, presentarán, si la entidad gestora lo estima conveniente, una declaración de situación de la actividad.

c) Acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, cuando sean necesarios para determinar la cuantía de la prestación o el requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas.

163.- La resolución de la solicitud (Art. 47.5).- A la vista de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos formales, hechos y condiciones

exigidos para acceder al subsidio, se dictará resolución expresa, que se notificará en el plazo de treinta días, contados desde la recepción de la solicitud de la interesada, a efectos del reconocimiento del derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

Cuando no se reconozca inicialmente el derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se indicará a la interesada la fecha a partir de la cual podrá reconocerse la prestación, teniendo en cuenta la certificación médica sobre la existencia de riesgo y la evolución en el estado de gestación, en relación con el riesgo específico derivado de la actividad desempeñada. En consecuencia, en estos casos no será necesaria una nueva solicitud sino, tan sólo, la aportación de la documentación establecida en el Art. 47.4 b) y c) del RD.

164.- El Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (Art. 47.6).- Cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud, o concurren indicios de actuaciones dirigidas a obtener indebidamente la prestación, la dirección provincial de la entidad gestora podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de que ésta manifieste su conformidad o su discrepancia en relación con las medidas adoptadas por la trabajadora, que puedan determinar el derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo. La petición de informe deberá ir acompañada de la documentación presentada.

El informe deberá ser emitido en el plazo máximo de quince días, transcurrido el cual, se podrá dictar la correspondiente resolución, sin tener en cuenta el mismo, a efectos del reconocimiento o denegación de la prestación económica. Excepcionalmente, en estos casos, el plazo de treinta días previsto en el apartado anterior quedará suspendido hasta la recepción del informe en la entidad gestora.

4.3.- NORMAS COMUNES A LAS TRABAJADORAS POR CUENTA AJENA Y POR CUENTA PROPIA

4.3.1.- Las situaciones de pluriactividad.

165.- Supuestos de pluriactividad (Art. 48).- En los 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.

5.- EL SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

5.1.- LA SITUACIÓN PROTEGIDA

166.- La situación protegida en el caso de trabajadora por cuenta ajena (Art. 49.1).-

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 periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el Art. 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

167.- La situación protegida en el caso de trabajadora por cuenta propia (Art. 49.1).- Asimismo, en el supuesto de las trabajadoras por cuenta propia, se considera situación protegida el periodo de interrupción de la actividad profesional durante el periodo de la lactancia natural, cuando el desempeño de la misma pudiera influir negativamente en la salud de la mujer o en la del hijo y así se certifique por los servicios médicos de la entidad gestora o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social correspondiente.

168.- La situación protegida en el caso de funcionarias publicas (Art. 49.1).- Cuando las circunstancias a que se refiere el Art. 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, afectasen a una funcionaria integrada en el Régimen General e incluida en el ámbito de aplicación del EBEP, se considerará situación protegida el permiso por riesgo durante la lactancia natural, a efectos de la prestación económica de la Seguridad Social, regulada en este capítulo.

169.- No es situación protegida (Art. 49.2).- No se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del hijo, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñados.

5.2.- LA PRESTACIÓN ECONÓMICA

170.- Régimen jurídico de la prestación económica (Art. 50.1).- La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos, condiciones y con el procedimiento previstos en el capítulo IV del RD (ver supra) para la prestación por riesgo durante el embarazo, debiendo entenderse referida a la distinta naturaleza del riesgo todas las previsiones contenidas en el mismo.

171.- Nacimiento del derecho al subsidio (Art. 50.2).- No procede el reconocimiento de la prestación económica de riesgo durante la lactancia natural, en tanto no se haya extinguido el periodo de descanso por maternidad, de acuerdo con lo establecido en Art. 9.4 del RD.

172.- Extinción del derecho al subsidio (Art. 50.3).- El derecho al subsidio se extinguirá por:

a) Cumplir el hijo los nueve meses de edad.

b) Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo o actividad profesional anterior o a otros compatibles con su estado.

c) Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas o cese en el ejercicio de la actividad profesional.

d) Interrupción de la lactancia natural.

e) Fallecimiento de la beneficiaria o del hijo lactante.

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 (Art. 50.4).

5.3.- LA GESTIÓN Y PROCEDIMIENTO

173.- La gestión y el pago de la prestación económica (Art. 51.1).- La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se llevará a cabo por la entidad gestora o colaboradora que resulte competente, de acuerdo con las reglas fijadas en los Arts. 36 y 46 del RD, en el momento de la suspensión del contrato o de la actividad, con independencia de que durante la situación de riesgo durante la lactancia natural se produzca un cambio de la entidad que cubra las contingencias profesionales o comunes, según los casos.

174.- El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio (Art. 51.2).-

El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio se llevará a cabo, de acuerdo con lo establecido en los Arts. 39 y 47 del RD, cuando se acredite la situación de la lactancia natural, así como la circunstancia de que las condiciones del puesto de trabajo desarrollado por la trabajadora influyen negativamente en su salud o en la del hijo.

175.- El control periodico de las entidades gestoras (Art. 51.3).-

Las entidades responsables de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, podrán establecer instrumentos de control periódico para una adecuada eficacia en la gestión de la prestación.

6.- LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y CESE EN LA ACTIVIDAD POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD A TIEMPO PARCIAL (DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA)

176.- De acuerdo con lo establecido en el párrafo décimo del Art. 48.4 y en el párrafo cuarto del Art. 48 bis del ET, y en la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, los periodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, o por paternidad, a los que se refieren dichas disposiciones, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos regulados en este real decreto y de conformidad, en su caso, con lo que establezcan los convenios colectivos.

2. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial, tanto el permiso de maternidad como el de paternidad, será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado. En el caso de la paternidad, la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50 por 100 de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

El acuerdo podrá celebrarse al inicio del descanso correspondiente o en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 3 siguiente.

3. El derecho al permiso de maternidad, en régimen de jornada a tiempo parcial, podrá ser ejercido por cualquiera de los progenitores, adoptantes o acogedores y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del periodo de descanso.

No obstante, en caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

4. El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad y de paternidad se ajustará a las siguientes reglas:

a) El periodo durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

b) El disfrute del permiso en esta modalidad será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, por iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

c) Durante el periodo de disfrute del permiso de maternidad o de paternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

5. El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante.

No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el Art. 12 del ET y sus normas de desarrollo.

6. Si el trabajador es beneficiario de la prestación por desempleo de nivel contributivo y la compatibiliza con trabajo a tiempo parcial, cuando pase a las situaciones de maternidad o paternidad, tanto si se disfrutaran en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos en el Art. 222.3 de la LGSS.

7. El permiso de maternidad y el de paternidad a tiempo parcial serán incompatibles con el disfrute simultáneo por los mismos trabajadores de los derechos previstos en los apartados 4 y 4.bis del Art. 37 del ET y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del mismo artículo. Será asimismo incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el Art. 46.3 de la citada ley.

8. Los trabajadores por cuenta propia podrán, asimismo, disfrutar los descansos por maternidad y paternidad a tiempo parcial, a cuyos efectos, la percepción de los subsidios y la reducción de la actividad sólo podrá efectuarse en el porcentaje del 50 por 100.

Para el reconocimiento de esta modalidad de percepción del subsidio y correspondiente disfrute de los permisos de maternidad y paternidad, los interesados deberán comunicar a la entidad gestora, al solicitar la correspondiente prestación, el régimen en que se llevará a efecto, de acuerdo con lo previsto en el apartado 3. Asimismo, serán de aplicación las reglas contempladas en las letras a) y b) del apartado 4, en relación con la duración y disfrute de los

descansos y respecto de las causas que permiten la modificación del régimen de disfrute declarado a la entidad gestora.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid – Tel +34 91 590 39 94; Barcelona - Tel. +34 93 209 29 67).