TEXTO OFICIAL DEL BOE

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-A-2009-4724
Última actualización en el BOE: 2025-12-19
Recopilado por Coposita el 2026-11-11

Cómo usar este PDF

- El índice dice en qué página empieza cada título y capítulo; pulsa una línea para ir allí. El panel lateral de tu lector tiene los mismos marcadores.
- Arriba, en cada página, ves en qué título y capítulo estás.
- Cada artículo va en su bloque, con la numeración destacada.
- El texto es el del BOE, sin alterar. Comprueba siempre la versión vigente en el BOE.

La citan: 1 programa de oposición de Coposita

Versión oficial: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2009-4724

Índice

CAPÍTULO I 5

Disposiciones generales en materia de acción protectora 5

CAPÍTULO II · Subsidio por maternidad 5

Sección 1.ª Supuesto general: Subsidio de Naturaleza Contributiva 5

Sección 2.ª Supuesto especial: Subsidio de naturaleza no contributiva 18

CAPÍTULO III · Subsidio por paternidad 21

CAPÍTULO IV · Subsidio por riesgo durante el embarazo 31

Sección 1.ª Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta ajena 31

Sección 2.ª Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta propia 35

Sección 3.ª Normas comunes a las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia 38

CAPÍTULO V · Subsidio por riesgo durante la lactancia natural 39

Disposición adicional primera. Suspensión del contrato de trabajo y cese en la actividad por maternidad y paternidad a tiempo parcial. 40

Disposición adicional tercera. Guías para la determinación de los riesgos derivados de los puestos de trabajo. 42

Disposición adicional cuarta. Situación asimilada a la de alta en excedencias por cuidado de familiares. 42

Disposición adicional quinta. Transmisión informática de los informes de maternidad. 42

Disposición adicional sexta. Comunicación informática con los Registros Civiles. 42

Disposición adicional séptima. Cooperación entre entidades gestoras y colaboradoras. 42

Disposición adicional octava. Incremento de la cotización en supuestos de reducción de jornada. 43

Disposición adicional novena. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria. 43

Disposición transitoria primera. Subsidios en vigor. 43

Disposición transitoria segunda. Períodos considerados como de cotización efectiva. 43

Disposición derogatoria única. Derogación normativa. 43

Disposición final cuarta. Título competencial habilitante. 45

Disposición final quinta. Habilitación para desarrollo reglamentario. 45

Disposición final sexta. Entrada en vigor. 46

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha llevado a cabo una notable intensificación y ampliación de la acción protectora de la Seguridad Social, ya que, al tiempo que ha introducido importantes modificaciones en el régimen jurídico de las prestaciones otorgadas en caso de maternidad y de riesgo durante el embarazo, ha incorporado en el ordenamiento jurídico de la protección social dos nuevos subsidios: el correspondiente al permiso por paternidad y el que se concede en supuestos de riesgo durante la lactancia natural; todo ello con el objetivo de mejorar la integración de la mujer en el ámbito laboral y para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

La mencionada Ley Orgánica, en su disposición final tercera, autoriza al Gobierno a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para su aplicación y desarrollo en las materias que sean de la competencia del Estado. A tal finalidad responde este real decreto, que efectúa el desarrollo reglamentario, por un lado, de la normativa legal aplicable a los subsidios por maternidad y por riesgo durante el embarazo, con las modificaciones introducidas en su configuración por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y, por otro, de las normas reguladoras de los nuevos subsidios por paternidad y por riesgo durante la lactancia natural, creados por la misma ley.

De manera particular, afectan a las prestaciones citadas anteriormente todas las modificaciones e innovaciones llevadas a cabo en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en lo que se refiere al régimen jurídico de aquéllas; en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en cuanto a la regulación de la suspensión del contrato de trabajo, de los periodos de descanso en las situaciones de maternidad y paternidad y de los periodos de excedencia por cuidado de hijos, menores acogidos u otros familiares; en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con las normas que establecen la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural y, finalmente, en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, también respecto de las disposiciones relativas a los periodos de descanso por maternidad y paternidad y a los periodos de excedencia, si bien esta ley ha sido modificada posteriormente en estos aspectos por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Entre las numerosas cuestiones que aborda el real decreto pueden destacarse, en relación con la protección por maternidad, la regulación de las situaciones protegidas, a las que se han añadido el acogimiento simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, y los acogimientos provisionales; la introducción de precisiones relativas al cumplimiento del periodo previo de cotización exigido para acceder a la protección, dada su aplicación gradual según la edad de los trabajadores; y el establecimiento de normas respecto del nuevo subsidio de naturaleza no contributiva por maternidad, previsto para proteger, en caso de parto, a quienes reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación por maternidad excepto el periodo mínimo de cotización previo. En relación con la regulación de los descansos por maternidad, alcanza especial relieve la previsión establecida para los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros supuestos en los que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, respecto de que los interesados puedan ampliar el periodo de suspensión de la actividad laboral, y, por tanto, el derecho al subsidio por maternidad, en el número de días en que el recién nacido permanezca hospitalizado, con un máximo de trece semanas. Este beneficio es concurrente con la posibilidad, ya existente en la fecha de entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de interrumpir el periodo de suspensión de la actividad profesional y de percepción del correspondiente subsidio, en los casos de internamiento hospitalario del recién nacido. Como novedad importante, se destaca la regulación del disfrute del subsidio en los casos en que los trabajadores por cuenta propia pasan a desempeñar su actividad a tiempo parcial, según el mandato contenido en la disposición adicional undécima bis de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción efectuada por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El real decreto regula también la suspensión de la actividad laboral por paternidad, en cuanto que se configura como presupuesto para la obtención de un nuevo subsidio; y así, se definen las situaciones protegidas, a efectos de la prestación, en paralelo con los supuestos que dan lugar a la protección por maternidad. Por otra parte, se determinan los requisitos que deben acreditarse para ser beneficiario del subsidio por paternidad, se fija su cuantía, el periodo de su duración y las reglas que rigen su disfrute. También se introduce la posibilidad de cese en la actividad a tiempo parcial para los trabajadores por cuenta propia, con las consecuencias que de ello derivan en el disfrute del subsidio.

En cuanto a la prestación por riesgo durante el embarazo, dado que legalmente se ha calificado esta situación como contingencia de naturaleza profesional, se ha eliminado la exigencia de cumplimiento de un periodo previo de cotización para su obtención y su cuantía se ha incrementado, desde el 75 por 100 de la base reguladora correspondiente a las contingencias comunes, vigente hasta el momento, al 100 por 100 de la base reguladora aplicable a las contingencias profesionales. La gestión de la prestación corresponde, según la nueva regulación, a la entidad gestora o a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social con la que la empresa o, en su caso, la trabajadora por cuenta propia, tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales. Estas modificaciones en la

naturaleza, en la cuantía y en el ámbito de la gestión de la prestación exigen el establecimiento de normas reglamentarias, y, en este contexto, el real decreto contempla el alcance de la protección, así como el procedimiento aplicable para acceder a ella y fija normas para determinar la entidad, gestora o colaboradora, que debe asumir la cobertura de la prestación, regulando las especialidades necesarias en relación con los colectivos que carecen de protección específica por contingencias profesionales.

Se define, a su vez, por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la situación protegida a efectos de obtener la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, considerándose como tal el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, esto no resulte posible o no pueda exigirse, o en el caso de las trabajadoras por cuenta propia, el período de interrupción de la actividad desempeñada durante la lactancia natural, por su incidencia negativa en la salud de la madre o en la del hijo. El régimen jurídico de esta prestación por riesgo durante la lactancia natural se afronta, en el real decreto, en paralelo con el previsto respecto del subsidio por riesgo durante el embarazo, ya que su concesión, por mandato legal, se realiza en las mismas condiciones que éste.

El real decreto se refiere, a su vez, a las modificaciones legales efectuadas respecto de las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o menores acogidos, con el objeto de determinar el alcance de los periodos considerados de cotización efectiva, que han sido objeto de ampliación por la nueva regulación. Asimismo, se definen los términos en que deben aplicarse otros beneficios similares introducidos también por la citada Ley Orgánica y relacionados con la consideración como cotizados de los periodos de maternidad y paternidad en casos de extinción del correspondiente contrato de trabajo y con el cómputo de las cotizaciones efectuadas en supuestos de reducción de jornada por cuidado de menor.

El desarrollo normativo de las modificaciones legislativas operadas por la mencionada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, incide notablemente en las disposiciones reglamentarias aplicables en la fecha de su entrada en vigor. Por ello, y con la finalidad de ofrecer una regulación omnicomprensiva de los diferentes aspectos a los que se refieren las prestaciones que son objeto de tratamiento, se ha optado por evitar regulaciones parciales, de forma que el real decreto efectúa un tratamiento normativo completo, en el ámbito del ordenamiento jurídico de la Seguridad Social, en el que se incardinan las normas que conservan su vigencia, así como las que resultan modificadas y las que deban incorporarse por imperativo de las reformas legales producidas. Esta técnica normativa conlleva, lógicamente, la derogación del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

La tramitación de las presentes normas reglamentarias ha coincidido en el tiempo con la entrada en vigor de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, la cual ha introducido algunas novedades relevantes en el régimen jurídico de las prestaciones económicas por maternidad y paternidad, cuyo desarrollo reglamentario se incorpora a este real decreto.

Por un lado, y con el objetivo de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la disposición adicional sexta de la citada Ley 2/2008, de 23 de diciembre, ha ampliado la suspensión del contrato de trabajo por paternidad a veinte días cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

Además, la duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Por otra parte, y en relación con la prestación por maternidad no contributiva, la duración de 42 días naturales se ha incrementado en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100.

Además, y para ambas prestaciones, se ha previsto la posibilidad de que su reconocimiento se realice por la entidad gestora mediante resolución provisional con la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema hasta tanto esté incorporada la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al del inicio del descanso o permiso que se disfruten.

Finalmente, el real decreto procede a la adaptación de los Reglamentos generales en materia de inscripción, afiliación y de cotización y liquidación, respectivamente. Son modificaciones exigidas por la dinámica de la gestión o por las reformas legales últimamente aprobadas.

En la tramitación de este real decreto se han recabado los informes oportunos a los interlocutores sociales y a los órganos afectados de la Administración General del Estado.

Este real decreto se dicta de conformidad con la disposición final séptima de la Ley General de la Seguridad Social y con el apartado 1 de la disposición final tercera de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, con la aprobación previa de la Ministra de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 6 de marzo de 2009,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones generales en materia de acción protectora

Artículo 1 Ámbito de aplicación.

1. Las disposiciones establecidas en los capítulos II, III, IV y V de este real decreto serán de aplicación a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, sin más particularidades que las que expresamente se indican.

2. Las disposiciones previstas en los capítulos IV y V serán de aplicación a las funcionarias públicas y a las trabajadoras sometidas a normas administrativas o estatutarias, incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, a las que se conceda, respectivamente, permiso por riesgo durante el embarazo o por riesgo durante la lactancia natural.

3. Este real decreto será de aplicación supletoria en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y de 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.

CAPÍTULO II · Subsidio por maternidad

Sección 1.ª Supuesto general: Subsidio de Naturaleza Contributiva

Artículo 2 Situaciones protegidas.

1. A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, 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, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo y durante los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a que se refieren las letras a) y b) del artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Se considerarán, de igual modo, situaciones protegidas 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. 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.

Téngase en cuenta que esta actualización del apartado 1, establecida por la disposición final 10 de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, Ref. BOE-A-2023-5364#df-10, entra en vigor el 1 de junio de 2023, según establece la disposición final 17 de la citada Ley Orgánica.

Redacción anterior:

"1. A efectos de la prestación por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, 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 los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo y durante los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a que se refieren los párrafos a) y b) del artículo 49 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Se considerarán, de igual modo, situaciones protegidas 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.

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."

2. 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.

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

3. Conforme a lo establecido en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

4. 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 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 se efectuará en los términos regulados en el apartado 8 de la disposición adicional primera.

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 10 de la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero. Ref. BOE-A-2023-5364#df-10. Redactada conforme a la corrección de errores publicada en BOE núm. 64, de 16 de marzo de 2023. Ref. BOE-A-2023-6886

Esta modificación entra en vigor el 1 de junio de 2023, según establece la disposición final 17 de la citada Ley Orgánica.

Artículo 3 Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, cualquiera que sea su sexo, incluidos en el ámbito de aplicación de este capítulo, que disfruten de los descansos o permisos referidos en el artículo 2, siempre que reúnan la condición general de estar 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.

2. 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.

3. 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.

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.

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 podrá percibir el subsidio por maternidad en los términos y con las condiciones que se indican en el primer párrafo de este apartado.

5. Asimismo, 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, establecido en la sección segunda de este capítulo, 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 que, en su caso, hubiera correspondido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.2 de este real decreto, y 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.

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 finalmente, aun totalizando las cotizaciones, no se alcanza el derecho, se reconocerá, en caso de parto, el subsidio de naturaleza no contributiva a que se refiere la sección segunda de este capítulo.

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.

7. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán derecho a la prestación económica por maternidad, con las particularidades establecidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como de la jubilación parcial, 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 maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

8. En el caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, según lo establecido en la disposición adicional trigésima novena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, 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.

A efectos de reconocer el derecho al subsidio, las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante y los dos meses previos a aquel, cuyo ingreso aún no conste en los sistemas de información de la Seguridad Social, se presumirán ingresadas. En estos supuestos, la entidad gestora efectuará posteriormente las comprobaciones necesarias para verificar el ingreso puntual y efectivo de dichas cotizaciones. De no ser así, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación y al reintegro de las cantidades indebidamente percibidas.

Lo previsto en el párrafo anterior será de aplicación siempre que el trabajador acredite el período mínimo de cotización exigible, sin computar el período de hasta tres meses referido en el mismo. En caso de no acreditarse el periodo mínimo de cotización exigible, deberá justificarse el ingreso de las cotizaciones correspondientes que aún no conste en los sistemas de información de la Seguridad Social.

Téngase en cuenta que los dos últimos párrafos del apartado 8, añadidos por la disposición final 2.1 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Ref. BOE-A-2014-7684. entran en vigor el 1 de septiembre de 2014.

9. A efectos del reconocimiento del subsidio especial por parto, adopción o acogimiento múltiples, a que se refiere el artículo 6.2, 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.

10. 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), respectivamente, del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

Se añaden los párrafos 3º y 4º al apartado 8 por la disposición final 2.1 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Ref. BOE-A-2014-7684.

Artículo 4 Situaciones asimiladas a la de alta.

Para el acceso a la prestación económica por maternidad únicamente 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 artículo 46.1 y 48.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Artículo 5 Períodos mínimos de cotización.

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.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, para el acceso al subsidio por maternidad es necesario acreditar los siguientes periodos mínimos de cotización:

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.

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, previsto en la sección segunda de este capítulo, por el período que corresponda, a contar desde el parto, conforme a lo dispuesto en el artículo 17.2.

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 Estatuto de los Trabajadores, 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 en el párrafo anterior, conforme a lo establecido en el artículo 49.b) del Estatuto Básico del Empleado Público, 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 al que se refieren los párrafos primero y segundo de este apartado 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, de acuerdo con el párrafo anterior.

5. 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.

Artículo 6 Prestación económica.

1. La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7.

2. 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.

Artículo 7 Cálculo de la prestación.

1. 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.

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.

3. No obstante lo indicado en los apartados 1, 2 y 5 de este artículo, 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.

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.

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.

6. 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.

7. 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 lo dispuesto en el siguiente apartado de este artículo.

8. 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 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, en los términos previstos en el apartado 3 de este artículo.

Artículo 8 Nacimiento, duración y extinción del derecho.

1. 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.

2. 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 artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público.

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.

3. 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. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el artículo 3.3.

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.

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 en el párrafo anterior será de aplicación aun 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.

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.

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.

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.

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.

8. Las situaciones de huelga y cierre patronal no impedirán el reconocimiento y percepción del subsidio por maternidad.

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.

10. Para las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

11. A efectos de la ampliación del periodo de descanso por maternidad que corresponda, de acuerdo con lo dispuesto en los apartados 9 y 10 anteriores, 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.

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 apartado 4 de este artículo, en caso de fallecimiento de hijos o menores acogidos y en el artículo 9, 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.

Artículo 9 Opción en favor del otro progenitor.

1. En virtud de lo establecido en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 49.c) del Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

2. 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.

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.

Artículo 10 Maternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato.

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 señalado en el párrafo 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 artículo 222.2 de la Ley General de la Seguridad Social, 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 artículo 222.3 de la misma ley.

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 artículo 131 bis.3 de la Ley General de la Seguridad Social, 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 señalados en los párrafos 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.

3. Durante el descanso por maternidad no procederá, excepto en el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, 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 cumpliese los requisitos exigidos, se iniciará la situación de incapacidad temporal que corresponda, aplicándose, en su caso, lo preceptuado en el apartado 1 de este artículo.

Cuando durante la percepción de un subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, se inicie 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 viniere 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 el supuesto previsto en el párrafo anterior, 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.

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:

1.ª 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 artículo 222.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

2.ª 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.

5. Lo dispuesto en los apartados precedentes será de aplicación en supuestos análogos a los que allí se contemplan, cuando se trate de las situaciones protegidas de adopción o acogimiento preadoptivo, permanente o simple.

6. Cuando se haya interrumpido la percepción del subsidio por maternidad, en los casos señalados en el artículo 8.9, 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.

Artículo 11 Denegación, anulación y suspensión del derecho.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido en el artículo 133 quinquies de la Ley General de la Seguridad Social:

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.

Artículo 12 Gestión de las prestaciones económicas por maternidad.

1. 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.

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.

3. 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.

Artículo 13 Informe de maternidad.

1. 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 aquel.

b) Fallecimiento del hijo, tras la permanencia en el seno materno durante, al menos, ciento ochenta días.

En los demás supuestos, no se requerirá el informe de maternidad.

Téngase en cuenta que la redacción de este apartado, establecida por la disposición final 2.2 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Ref. BOE-A-2014-7684. entra en vigor el 1 de septiembre de 2014.

Redacción anterior:

1. 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.

2. 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 artículo 10.2, 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.

3. 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.

Se modifica el apartado 1 por la disposición final 2.2 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Ref. BOE-A-2014-7684.

Artículo 14 Solicitud de la prestación económica por maternidad y resolución de la misma.

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 artículo 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.

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:

1.º 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) 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 artículo 3.4, 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.

Téngase en cuenta que la modificación del apartado 2.1º establecida por la disposición final 2.3 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Ref. BOE-A-2014-7684. entra en vigor el 1 de septiembre de 2014.

Redacción anterior:

1.º 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 artículo 3.4, 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.

2.º 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.

3.º 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.

4.º 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 Estatuto de los Trabajadores, 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.

5.º Conforme a lo establecido en el artículo 8.7, 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.

6.º 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.

7.º En caso de internamiento hospitalario del recién nacido que dé lugar a la ampliación del periodo de descanso, de acuerdo con lo previsto en el párrafo segundo del apartado 9 y en el apartado 10 del artículo 8, 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.

8.º 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.

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. 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.

4. La solicitud de interrupción de la percepción del subsidio por maternidad, en los casos previstos en el párrafo primero del artículo 8.9, 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 párrafo 7.º del apartado 2 de este artículo.

5. 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.

Se suprime el párrafo c) del apartado 2.1º, pasando el actual d) a ser c), por la disposición final 2.3 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Ref. BOE-A-2014-7684.

Sección 2.ª Supuesto especial: Subsidio de naturaleza no contributiva

Artículo 15 Beneficiarias.

1. 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 artículo 5.2, computado de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo primero del apartado 3 del mismo artículo.

2. 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 Ley General de la Seguridad Social, 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 artículo 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.

Artículo 16 Prestación económica.

1. 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.

2. 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 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.

3. Con independencia de lo establecido en los dos apartados anteriores, 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 este artículo.

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.

Artículo 17 Nacimiento, duración y extinción.

1. Se tendrá derecho al subsidio por maternidad previsto en esta sección a partir del día del parto.

2. 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 o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurran dos o más circunstancias de las señaladas.

A efectos de la consideración de la familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.

Asimismo, se entenderá que existe parto múltiple cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.

3. 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.

4. 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.

5. Lo dispuesto en el artículo 10 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.

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.

Artículo 18 Denegación, anulación y suspensión del derecho.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido en el artículo 133 septies de la Ley General de la Seguridad Social:

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.

Artículo 19 Gestión de la prestación.

1. 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.

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.

3. El pago del subsidio se realizará por periodos vencidos.

Artículo 20 Informe de maternidad.

1. 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.

2. 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 artículo 10.2, 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.

3. 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.

Artículo 21 Solicitud de la prestación económica por maternidad y resolución de la misma.

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 artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre.

2. A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los siguientes documentos:

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.

3. En los supuestos en que proceda la ampliación del subsidio, de conformidad con el artículo 17.2, 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.

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.

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.

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 artículo 16. 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.

6. 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.

CAPÍTULO III · Subsidio por paternidad

Artículo 22 Situaciones protegidas.

1. A efectos de la prestación por paternidad, se consideran situaciones protegidas 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 artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores y durante el permiso por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a que se refiere el artículo 49.c) del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en virtud de lo dispuesto en la disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre.

Se considerarán, de igual modo, situaciones protegidas 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.

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.

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.

3. Conforme a lo establecido en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

4. 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 artículo 26.2, 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.

Artículo 23 Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, cualquiera que sea su sexo, incluidos en el ámbito de aplicación de este capítulo III, que disfruten del periodo de suspensión o del permiso, a los que se refiere el apartado 1 del artículo anterior, 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.

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, conforme a lo indicado en el apartado 1 del artículo anterior.

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.

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.

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.

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.

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 Ley General de la Seguridad Social, 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, 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.

A efectos de reconocer el derecho al subsidio, se aplicará lo dispuesto en los párrafos tercero y cuarto del artículo 3.8.

Téngase en cuenta que el tercer párrafo añadido al apartado 6 por la disposición final 2.4 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Ref. BOE-A-2014-7684. entra en vigor el 1 de septiembre de 2014.

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, en los términos señalados en el artículo 3.4, 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.

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.

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 artículo 49 c) del Estatuto Básico del Empleado Público 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.

Se añade un párrafo tercero al apartado 6 por la disposición final 2.4 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Ref. BOE-A-2014-7684.

Artículo 24 Situaciones asimiladas a la de alta.

Para el acceso a la prestación económica por paternidad 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 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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 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, cuando, en supuestos de adopción o acogimiento, el subsidio por maternidad sea percibido por el otro progenitor.

7.ª 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 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.

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.

Artículo 25 Prestación económica.

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.

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.

3. No obstante lo indicado en los apartados 1, 2 y 5 de este artículo, 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.

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.

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.

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.

Artículo 26 Nacimiento, duración y extinción del derecho.

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.

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 artículo 48.bis del Estatuto de los Trabajadores.

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 artículo 49.c) del Estatuto Básico del Empleado Público, para las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social a quienes sea se 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, 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 concurran dos o más de las circunstancias señaladas.

A efectos de la consideración de la familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

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.

3. Los trabajadores por cuenta ajena, incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto Básico del Empleado Público 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.

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 artículo 3.4, 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.

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.

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.

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.

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.

Artículo 27 Paternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato.

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 señalado en el párrafo 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 artículo 222.2 de la Ley General de la Seguridad Social, 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 artículo 222.3 de la misma ley.

2. En el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, 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 artículo 26 de este real decreto. Una vez percibido el subsidio por paternidad, de persistir la incapacidad temporal anterior, se reanudará el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente a esta contingencia.

En el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, 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 reanudará 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 artículo 131bis.3 de la Ley General de la Seguridad Social, 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 reanudará, si procede, una vez extinguido el subsidio por paternidad.

En los casos señalados en los párrafos 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, excepto en el supuesto contemplado en el párrafo siguiente, 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 viniere 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 previsto en el párrafo 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.

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:

1.ª 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 reanudará el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente, con aplicación de lo previsto en el artículo 222.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

2.ª 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.

Artículo 28 Denegación, anulación y suspensión del derecho.

El derecho al subsidio por paternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido en el artículo 133 decies de la Ley General de la Seguridad Social:

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.

Artículo 29 Gestión de la prestación económica por paternidad.

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.

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.

3. El subsidio se abonará en un único pago, aun cuando no haya finalizado el disfrute del periodo de descanso o permiso correspondiente.

Artículo 30 Solicitud de la prestación económica por paternidad y resolución de la misma.

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 artículo 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.

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:

1.º 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.

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

3.º 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.

4.º 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.

5.º 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.

6.º En los supuestos en que proceda la ampliación del subsidio, de conformidad con el artículo 26.2, 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.

Téngase en cuenta que la redacción de este apartado 2, establecida por la disposición final 2.6 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Ref. BOE-A-2014-7684. entra en vigor el 1 de septiembre de 2014.

Redacción anterior:

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:

1.º 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.

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

3.º 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.

4.º 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.

5.º 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.

6.º 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.

7.º En los supuestos en que proceda la ampliación del subsidio, de conformidad con el artículo 26.2, 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.

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 artículo 25. 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.

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.

Se suprime el párrafo 3º del apartado 2, pasando los actuales párrafos 4º a 7º a numerarse como 3º a 6º, por la disposición final 2.6 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Ref. BOE-A-2014-7684.

CAPÍTULO IV · Subsidio por riesgo durante el embarazo

Sección 1.ª Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta ajena

Artículo 31 Situación protegida.

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.

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 Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

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.

Artículo 32 Beneficiarias.

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.

2. Las trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo, con las particularidades establecidas en el artículo 34, en cuanto a la base reguladora y el abono de la prestación.

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.

Artículo 33 Prestación económica.

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.

Artículo 34 Cálculo de la prestación.

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.

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.

3. En las situaciones de pluriactividad será de aplicación lo dispuesto en el artículo 48.

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.

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.

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.

Artículo 35 Nacimiento, duración y extinción del derecho.

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.

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.

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.

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.

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.

Artículo 36 Reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho.

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.

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.

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.

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.

Artículo 37 Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo.

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.

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.

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 artículo 208.1 de la Ley General de la Seguridad Social, 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.

Artículo 38 Pago de la prestación económica.

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.

2. El pago del subsidio se realizará por la entidad gestora o colaboradora, por periodos mensuales vencidos.

Artículo 39 Procedimiento para el reconocimiento del derecho.

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.

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 artículo 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.

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.

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 artículo 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 artículo 34.6.

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.

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 artículo 31, 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 de este artículo.

6. Cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud, o concurran 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.

Sección 2.ª Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta propia

Artículo 40 Situación protegida.

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.

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.

Artículo 41 Beneficiarias.

1. Serán beneficiarias del subsidio por riesgo durante el embarazo 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.

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.

2. Tanto para las trabajadoras por cuenta propia incluidas en los distintos regímenes especiales, como para las trabajadoras pertenecientes al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de hogar y al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que sean responsables de la obligación de cotizar, 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.

Sin perjuicio de lo anterior, será de aplicación, en su caso, el mecanismo de la invitación al pago previsto en el artículo 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto.

A efectos de reconocer el derecho al subsidio, se aplicará lo dispuesto en los párrafos tercero y cuarto del artículo 3.8.

Téngase en cuenta que el tercer párrafo añadido al apartado 2 por la disposición final 2.5 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Ref. BOE-A-2014-7684. entra en vigor el 1 de septiembre de 2014.

Se añade un párrafo tercero al apartado 2 por la disposición final 2.5 del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio. Ref. BOE-A-2014-7684.

Artículo 42 Prestación económica.

La prestación económica por riesgo durante el embarazo consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

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.

Artículo 43 Nacimiento, duración y extinción del derecho.

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.

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.

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.

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.

Artículo 44 Reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho.

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 artículo 46, será la competente para la gestión de la prestación.

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 propia o por cuenta ajena, salvo lo previsto en el artículo 48 de este real decreto.

Artículo 45 Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo.

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.

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.

Artículo 46 Gestión y pago de la prestación económica.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. 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.

5. El pago del subsidio se realizará por periodos mensuales vencidos.

Artículo 47 Procedimiento para el reconocimiento del derecho.

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.

2. Posteriormente, la trabajadora solicitará la emisión de la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo, en los términos establecidos en el artículo 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.

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.

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 artículo 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.

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 los párrafos b) y c) del apartado 4 de este artículo.

6. Cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud, o concurran 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.

Sección 3.ª Normas comunes a las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia

Artículo 48 Situaciones de pluriactividad.

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.

CAPÍTULO V · Subsidio por riesgo durante la lactancia natural

Artículo 49 Situación protegida.

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 artículo 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.

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.

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 Estatuto Básico del Empleado Público, 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.

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.

Artículo 50 Prestación económica.

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 para la prestación por riesgo durante el embarazo, debiendo entenderse referida a la distinta naturaleza del riesgo todas las previsiones contenidas en el mismo.

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 artículo 9.4.

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.

4. 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.

Artículo 51 Gestión y procedimiento.

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 artículos 36 y 46, 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.

2. El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio se llevará a cabo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 39 y 47, 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.

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.

Disposición adicional primera. Suspensión del contrato de trabajo y cese en la actividad por maternidad y paternidad a tiempo parcial.

1. De acuerdo con lo establecido en el párrafo décimo del artículo 48.4 y en el párrafo cuarto del artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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 artículo 12 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores 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 disfrutan en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos en el artículo 222.3 de la Ley General de la Seguridad Social.

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 artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores 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 artículo 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.

Disposición adicional segunda. Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.

1. En las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social en las que no se disponga de servicios médicos propios, la certificación médica prevista en los artículos 39, 47 y 51 de este real decreto será expedida por la Inspección de Servicios Sanitarios del Servicio Público de Salud u órgano equivalente de las comunidades autónomas que hayan asumido las transferencias en materia sanitaria.

En el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, en las direcciones provinciales en las que el Instituto Social de la Marina no disponga de servicios médicos propios, la referida certificación médica será expedida por los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, y de conformidad con lo establecido en el párrafo anterior, por la Inspección de los Servicios Sanitarios del Servicio Público de Salud u órgano equivalente de las comunidades autónomas.

2. La expedición de esta certificación, si procede el reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, será de tramitación preferente y constará de un original y dos copias. Se entregará a la trabajadora el original y una copia con destino a la empresa o, en su caso, al responsable del hogar familiar, quedándose la otra copia en poder del servicio médico.

3. La entidad gestora o colaboradora, responsable de la gestión y pago del subsidio por riesgo durante el embarazo o del subsidio por riesgo durante la lactancia natural, podrá solicitar la aportación de la evaluación inicial del riesgo del puesto de trabajo ocupado por la trabajadora, así como la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo, según lo establecido, respectivamente, en los artículos 16.2 y 26.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Disposición adicional tercera. Guías para la determinación de los riesgos derivados de los puestos de trabajo.

Con el fin de valorar homogéneamente la existencia de los riesgos durante el embarazo y durante la lactancia natural, el Ministerio de Trabajo e Inmigración elaborará las correspondientes guías en las que se definan los riesgos que pueden derivar del puesto de trabajo, y en las que se recogerá una relación no exhaustiva de agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir de forma negativa en la salud de las trabajadoras o del feto, en caso de embarazo, y en la de la madre o en la del hijo, en supuestos de lactancia natural.

Disposición adicional cuarta. Situación asimilada a la de alta en excedencias por cuidado de familiares.

1. Tendrá la consideración de situación asimilada a la de alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo en lo que respecta a incapacidad temporal, maternidad y paternidad, el periodo de tiempo que el trabajador permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares, que exceda del periodo considerado como de cotización efectiva en el artículo 180 del Ley General de la Seguridad Social.

Para las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social e incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público, se consideran periodos de situación asimilada a la de alta y de cotización efectiva para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, los de excedencia por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares, de duración no superior a tres años, que disfruten de acuerdo con lo establecido en el artículo 89.4 del referido Estatuto.

2. Por lo que se refiere a las prestaciones por desempleo, será de aplicación, respecto de las situaciones indicadas, lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad.

Disposición adicional quinta. Transmisión informática de los informes de maternidad.

Los Servicios Públicos de Salud podrán utilizar un procedimiento informático para transmitir a la entidad gestora los informes de maternidad y los partes de alta médica previstos en los artículos 13 y 20 de este real decreto, en el mismo plazo fijado en estos artículos. En tal caso, los informes que sean presentados por vía telemática no deberán ser aportados en papel.

La transmisión, cesión, tratamiento y explotación de los datos recibidos mediante este procedimiento informático estarán sometidos a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

Disposición adicional sexta. Comunicación informática con los Registros Civiles.

Los Registros Civiles podrán remitir a las entidades gestoras de la Seguridad Social, mediante procedimiento informático, información sobre los nacimientos, adopciones y los fallecimientos que se inscriban. La transmisión, cesión, tratamiento y explotación de los datos recibidos mediante este procedimiento informático estarán sometidos a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre.

Disposición adicional séptima. Cooperación entre entidades gestoras y colaboradoras.

En el ámbito de la cooperación y coordinación entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, a efectos del reconocimiento y control de las prestaciones derivadas de incapacidad laboral y de las reguladas en este real decreto, las mutuas podrán realizar los reconocimientos complementarios, pruebas médicas e informes que las mencionadas entidades les soliciten.

Los acuerdos y convenios suscritos por las entidades determinarán, de acuerdo con los términos previamente fijados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, las contraprestaciones económicas que hayan de satisfacerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina a las mutuas por la realización de los citados reconocimientos

médicos, pruebas complementarias e informes, así como la forma y condiciones en que dichas contraprestaciones serán satisfechas.

Los acuerdos y convenios que se celebren deberán someterse previamente a la aprobación del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Disposición adicional octava. Incremento de la cotización en supuestos de reducción de jornada.

En supuestos de reducción de jornada por cuidado de hijos, menores acogidos o familiares, el cómputo de las cotizaciones incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 180.3 y 4 de la Ley General de la Seguridad Social, también será de aplicación al personal funcionario y estatutario incluido en el Régimen General de la Seguridad Social.

Disposición adicional novena. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.

Las referencias a los servicios públicos de salud que se contienen en este real decreto han de entenderse realizadas al Instituto Nacional de Gestión Sanitaria en el ámbito de las ciudades de Ceuta y Melilla.

Disposición transitoria primera. Subsidios en vigor.

Las disposiciones contenidas en este real decreto, 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 segunda. Períodos considerados como de cotización efectiva.

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 artículo 124.6 de la Ley General de la Seguridad Social, iniciados a partir de la indicada fecha o disfrutados a partir de ese momento si se trata de períodos iniciados con anterioridad.

Asimismo, la ampliación del periodo que se considera cotizado, llevada a cabo por la modificación del artículo 180.1 de la Ley General de la Seguridad Social, 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 períodos de excedencia o de reducción de jornada iniciados con anterioridad que siguieran disfrutándose en dicha fecha.

La consideración como cotizados al 100 por 100 de los períodos a que se refiere el artículo 180.4 de la Ley General de la Seguridad Social, se aplicará a los períodos 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.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa.

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en este real decreto y, expresamente, el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo.

Disposición final primera. Modificación del Reglamento general sobre inscripción de empresas, y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

El párrafo primero del apartado 2 del artículo 29 del Reglamento general sobre inscripción de empresas, y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, queda redactado de la siguiente manera:

«2. No obstante lo establecido en el apartado 1, los trabajadores por cuenta ajena y asimilados incluidos en el campo de aplicación de los regímenes del sistema de la Seguridad Social se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta en ellos a efectos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, desempleo, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, aunque su empresario hubiera incumplido sus obligaciones al respecto. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.»

Disposición final segunda. Modificación del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

El Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, se modifica en los siguientes términos:

Uno. El apartado 2 del artículo 13 queda redactado de la siguiente manera:

«2. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como en las situaciones de cumplimiento de deberes de carácter público, desempeño de cargos de representación sindical, siempre que unos y otros no den lugar a la excedencia en el trabajo o al cese en la actividad, convenio especial, desempleo contributivo y asistencial, en su caso, y en aquellas otras en que así se establezca por el presente Reglamento, por la Orden de 27 de octubre de 1992, por la que se dictan instrucciones en relación con la cotización al Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios públicos, incluidos en el campo de aplicación de dicho Régimen, durante las situaciones de licencia o permiso sin sueldo, suspensión provisional de funciones, cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria y plazo posesorio para cambio de destino, y por otras disposiciones complementarias, con el alcance previsto en ellas.»

Dos. El apartado 3 del artículo 46 queda redactado de la siguiente manera:

«3. Asimismo, el empleado de hogar será el sujeto único de la obligación de cotizar en las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y paternidad, incluido el mes de finalización de dichas situaciones pero excluido el mes en que se inicien, en el que serán sujetos de la obligación de cotizar el cabeza de familia y el empleado de hogar en los términos indicados en el apartado 1.»

Tres. El apartado 2 del artículo 58 queda redactado de la siguiente manera:

«2. En las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, así como en las situaciones asimiladas a la de alta, en las que subsista la obligación de cotizar en este Régimen Especial, la base normalizada de cotización para contingencias comunes será la que corresponda, en cada momento, a la categoría o especialidad profesional que tuviera el trabajador en la fecha en que se inicien esas situaciones o en que se produzca la situación asimilada a la de alta, salvo que para la específica situación de que se trate se halle fijada o se establezca otra base de cotización diferente, conforme a lo dispuesto en la sección 10.ª de este capítulo y en las disposiciones que lo desarrollan y complementan.

En tales situaciones, la base de cotización por contingencias profesionales se determinará de acuerdo con las normas establecidas en el Régimen General para la situación de que se trate.»

Cuatro. El apartado 4 del artículo 65 queda redactado de la siguiente manera:

«4. Durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la base diaria de cotización será el resultado de dividir las sumas de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho período. Esta base se aplicará exclusivamente a los días en que el trabajador hubiera estado obligado a prestar servicios efectivos en la empresa, de no hallarse en alguna de las situaciones antes indicadas.»

Cinco. El artículo 68 queda redactado de la siguiente manera:

«Artículo 68. Cotización durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

1. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa; durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento; en la situación de paternidad por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento, y en las situaciones de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural, aunque constituyan motivo de suspensión de una relación laboral.

2. El Ministerio de Trabajo e Inmigración dictará las reglas aplicables para la determinación de las bases de cotización para contingencias comunes y profesionales durante las situaciones a que se refiere este artículo.

3. Salvo en los supuestos en que por disposición legal se disponga lo contrario, la base de cotización para las contingencias comunes durante tales situaciones no podrá ser inferior a la base mínima vigente en cada momento en el régimen de que se trate.

4. Cuando los trabajadores por cuenta ajena o asimilados compatibilicen la percepción de los subsidios por maternidad y paternidad con el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base de cotización vendrá determinada por los dos sumandos siguientes:

a) Base reguladora del subsidio, reducida en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

b) Remuneraciones sujetas a cotización, en proporción a la jornada efectivamente realizada.

A efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se aplicarán los tipos de cotización que correspondan a cada uno de los sumandos anteriormente indicados.

5. A efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante las situaciones a que se refiere este artículo, los sujetos obligados aplicarán el tipo de cotización previsto para ellas en la tarifa de primas vigente, cualquiera que sea la categoría profesional y la actividad del trabajador.

6. Durante las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la entidad gestora o colaboradora competente, en el momento de hacer efectivo el subsidio que corresponda percibir a los trabajadores por cuenta ajena, procederá a deducir de su importe la cuantía a que ascienda la suma de las aportaciones del trabajador relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo y formación profesional, para su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, el empresario vendrá obligado a ingresar únicamente las aportaciones a su cargo correspondientes a la cotización a la Seguridad Social y por los demás conceptos de recaudación conjunta que, en su caso, procedan.»

Disposición final tercera. Modificación del Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

En el Reglamento sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre, se incorpora una nueva disposición adicional undécima con la siguiente redacción:

«Disposición adicional undécima. Colaboración en la gestión de los subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural.

El contenido de la colaboración en la gestión de subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural, atribuida a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, comprenderá la declaración del derecho al subsidio, así como su denegación, suspensión, anulación y declaración de extinción y, en general, todas las actuaciones tendentes a comprobar los hechos, condiciones y requisitos necesarios para el acceso al derecho y su mantenimiento.

Los actos por los que se declare el derecho a la prestación económica o por los que se deniegue, suspenda, restrinja, anule o extinga el derecho, serán motivados y se formalizarán por escrito, quedando supeditada la eficacia de los mismos a su notificación a los beneficiarios.»

Disposición final cuarta. Título competencial habilitante.

Este real decreto se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.17.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de régimen económico de la Seguridad Social. Se exceptúan de lo anterior las disposiciones adicionales primera y tercera, que se dictan al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.7.ª de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

Disposición final quinta. Habilitación para desarrollo reglamentario.

Se faculta a los Ministros de Trabajo e Inmigración y de Sanidad y Consumo para dictar cuantas disposiciones de carácter general resulten necesarias para la aplicación y desarrollo de este real decreto.

Disposición final sexta. Entrada en vigor.

El presente real decreto entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 6 de marzo de 2009.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo e Inmigración,

CELESTINO CORBACHO CHAVES