

Grado en: Relaciones Laborales
Facultad de Derecho
Universidad de La Laguna
Curso / 2014/2015
Convocatoria: Marzo

MATERNIDAD CONTRIBUTIVA EN EL REGIMEN GENERAL

MATERNITY TAX IN THE GENERAL SCHEME

Realizado por la alumna Doña Sara Esther de la Rosa Rodríguez

Tutorizado por el Profesor Don Octavio CalderinO'Donell

Departamento: Seguridad Social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

ABSTRACT

MATERNITY TAX IN THE GENERAL SCHEME

Is a work disruption or absence in the workplace as a result of childbirth and subsequent thereto, lactation. As we are in a general scheme, the worker concerned receives some financial benefits as a result of not accessing the job for a good reason, and so, trying to cover the income that you normally get. Regardless who has worked as an employee or self-employed.

This law not only working mothers in a manner benefiting financially, but also with periods of rest to the worker concerned after birth and during lactation.

To be entitled to maternity must meet certain requirements to be a beneficiary.

There are some guidelines and some surveys as in the case of the deceased mother, may be beneficial to the other parent, or cases such as advance up to four weeks to make arrangements in international adoptions.

It is also expandable law maternity periods of rest to the other parent, and even award to those who wish to foster or adopt children, and internationally. It is not a strictly biological and motherhood, but is recognized as "motherhood" in a broad sense. A part of the requirements, the law to access this recognition, also have obligations to be met, such as rest four weeks immediately after birth up to sixteen weeks is needed, although the worker wants to voluntarily enter the post work before completing four weeks of strict liability. Like all surveys to be beneficial, there are certain rights and duties to be enforced to enjoy the law in its full content.

Last but not being less important to clarify that the right to maternity leave in the general scheme has the clause to be enjoyable how many times being pregnant, or other situation that is recognized in it as long as you are working repeat and / or is in the requirements required by law to access the law, but the law does have a maximum of enjoyment once accessed in each situation recognized this right of motherhood.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

La maternidad contributiva en el régimen general consiste en una interrupción de trabajo o ausencia en el puesto de trabajo, a consecuencia de un parto y posterior a ésta, la lactancia. Como nos encontramos en un régimen general, la trabajadora afectada recibe unas prestaciones económicas, como consecuencia de no acceder al puesto de trabajo por un motivo justificado, y así, tratando de cubrir los ingresos que normalmente recibe. Independientemente que haya trabajado por cuenta ajena o por cuenta propia. Este derecho no solo se beneficia la madre trabajadora de una manera económicamente, sino también con períodos de descansos a la trabajadora afectada después del parto, y durante la lactancia.

Para acceder al derecho de maternidad se tiene que cumplir una serie de requisitos para ser beneficiario. Hay unas pautas y unos reconocimientos como en los casos de la madre fallecida, podrá ser beneficiario el otro progenitor, o casos como adelantar hasta cuatro semanas para hacer trámites en adopciones internacionales.

También es ampliable el derecho de maternidad con períodos de descansos al otro progenitor, e incluso reconocimientos a aquellos que deseen acoger o adoptar niños, y de manera internacional. No es una maternidad biológica y de manera estricta, pero se reconoce como “maternidad” en sentido amplio.

A parte de los requisitos, el derecho de acceder a este reconocimiento, también se necesita unas obligaciones que hay que cumplir, como por ejemplo, descansar cuatro semanas inmediatamente posteriores al parto hasta un máximo de dieciséis semanas, aunque la trabajadora quiera voluntariamente acceder al puesto de trabajo antes de cumplirse las cuatro semanas de estricta obligación. Como todos los reconocimientos para ser beneficiario, hay unos derechos y unos deberes que hay que hacerse cumplir para poder disfrutar del derecho en su pleno contenido.

Por último y no siendo menos importante, aclarar que el derecho de maternidad en el régimen general tiene la cláusula de poder ser disfrutable cuántas veces se repita el hecho de estar embarazada, u otra situación que esté reconocida en ella, siempre y cuando se encuentre trabajando y/o se encuentre en los requisitos que exige la ley para poder acceder al derecho, pero la ley sí que tiene un período máximo de disfrute una vez accedido en cada situación reconocida para este derecho de maternidad.

BIBLIOGRAFÍA

- DERECHO DEL TRABAJO (22ª ED.) MANUEL CARLOS PALOMEQUE LOPEZ; JOSE MANUEL ALVAREZ DE LA ROSA, EDITORIAL UNIVERSITARIA RAMON ARECES, 2014
- WWW.SEG-SOCIALES
- WWW.WESTLAW
- APUNTES PROVENIENTES DEL PROFESOR DON PABLO RODRÍGUEZ SEGADO, AÑO 2013 en clases de Seguridad Social en la Diplomatura de RRL
Inspector de Trabajo y de Seguridad Social. Profesor Asociado del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- DIAPOSITIVAS PROVENIENTES DE LA PROFESORA MÓNICA MOLINA GARCÍA, AÑO 2013, en clases del Postgrado I Experto Universitario en Seguridad Social
Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la ULL.
Abogada

ESQUEMA

| | |
|--|--------|
| 1. Normativa Básica | Pág 1 |
| 2. Nacimiento Del Derecho | Pág 2 |
| 3. Suspensión Del Contrato De Trabajo Por Maternidad | Pág 3 |
| 4. Maternidad Biológica | Pág 6 |
| 5. En Supuestos De Adopción Y De Acogimiento | Pág 11 |
| 6. Adopción Internacional | Pág 14 |
| 7. Incapacidad Temporal En La Maternidad Y Extinción Del Contrato | Pág 14 |
| 8. Beneficiarios | Pág 20 |
| 9. Requisitos | Pág 22 |
| 10. Tiempo Parcial | Pág 26 |
| • Solicitud Del Tiempo Parcial Para La Maternidad | Pág 30 |
| ANEXO I | Pág 41 |
| 11. Prestación Económica | Pág 30 |
| 12. Gestión De La Prestación | Pág 32 |
| 13. Pago De La Prestación | Pág 33 |
| 14. Solicitud De La Prestación | Pág 33 |
| 15. Informe De La Maternidad | Pág 35 |
| 16. Documentos Que Deben Acompañar A La Solicitud De Maternidad | Pág 36 |
| • Solicitud De Maternidad-Paternidad | |
| ANEXO II | Pág 41 |

MATERNIDAD CONTRIBUTIVA EN EL REGIMEN GENERAL

La maternidad es entendida hablando de una manera general, como:

Las prestaciones económicas, que tratan de cubrir cuando sucede una pérdida de rentas del trabajo o de ingresos que los trabajadores sufren, por la ausencia de un cierto tiempo en el puesto de trabajo, por lo tanto, estamos hablando del régimen contributivo, es decir, que ha trabajado, ya sea por cuenta ajena o por cuenta propia. Esta ausencia en el puesto de trabajo y/o contrato, o la interrupción en la actividad, y por consecuencia el derecho a las prestaciones van dirigidas a los descansos por maternidad, adopción nacional e internacional y el acogimiento.

Nos encontramos con la seguridad y la protección del reglamento y la ley que lo regula, que son las que nombramos a continuación.

Su acción protectora, es decir, ¿Qué protege? Incluye todos los Regímenes del Sistema de Seguridad Social. Estamos hablando del régimen general del sistema de seguridad social, y también hablamos de los regímenes especiales. Dentro del Régimen Especial se encuentra el Sistema del Autónomo. Cada uno de los regímenes con sus determinantes factores.

En este caso voy a especificar la maternidad contributiva en el régimen general, en el que está establecido en el Art 38 de la Ley General de la Seguridad Social, y entendida como la base principal de la Acción protectora.

1. NORMATIVA BÁSICA

- Estatuto de los Trabajadores (R.D. Leg. 1/1995, de 24 de marzo). (Artículo 45.1.d, artículo 48.4. y artículo 48 bis.)
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. (Artículo 49).
- Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009. (Disposición adicional sexta)

- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.
- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- 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.
- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto.
- 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.

2. NACIMIENTO DEL DERECHO

1) Hablamos del nacimiento del derecho de la maternidad, como aquel derecho que la madre tiene que disfrutar desde el primer día que sucede el parto, o desde el día en que la madre necesita reposo, por el motivo que ella o el feto corre riesgo en el puesto de trabajo y necesita iniciar con antelación el descanso por maternidad, en los casos en que la madre estuviese trabajando.

Este caso hablamos de una maternidad biológica como concepto básico, posteriormente hablaremos de otros casos.

2) En los casos en que se produce el fallecimiento de la madre, el nacimiento del derecho de la maternidad no se suspende, la efectividad del derecho procede pero esta vez pasará al padre contando desde que la madre comenzó la suspensión laboral, es decir, desde el mismo día del parto, o desde el día que dejó de trabajar por motivo de que el riesgo era inminente en el puesto del trabajo tanto para ella y/o para el feto.

3) En los supuestos de adopción la madre puede optar por que el descanso sea disfrutable por el padre con una duración de hasta 10 semanas. Este derecho es efectivo desde que el padre empieza a disfrutar el subsidio.

4) En los casos de adopción y acogimiento el derecho comienza desde que el trabajador comunique la elección, o desde que se comunique la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, sea ya provisional o definitivo.

La cuantía de esta prestación podrá iniciarse a partir del día siguiente que el trabajador e interesado le ha llegado el dicho documento en el que consta la adopción, y por lo tanto, condiciona la cuantía con el disfrute de la adopción o acogimiento.

5) En los supuestos de adopción internacional, se puede disfrutar el derecho con antelación a la dicha adopción, es decir, si los padres necesitan trasladarse a otro país de origen al adoptado podrán iniciarse el subsidio desde 4 semanas antes la resolución por la que se tramita la adopción. Este caso es con esta peculiaridad a diferencia de la anterior, por la sencilla razón de que es una adopción internacional y necesita más tiempo y costes monetarios para el traslado.

3. SUSPENSIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO POR MATERNIDAD

El Estatuto de los trabajadores hace mención al Artículo 45.1 cuando hay una suspensión de trabajo por una serie de causas que puede sufrir el trabajador.

Con esto entendemos que es legal una ausencia al trabajo si está específica de una manera material, es decir, con documentos y contractados legalmente, y por otra física, es decir, de una manera médica, o prescrita por un facultativo en el caso de la maternidad.

Cuando hablo de ausencia en el trabajo no me refiero a un absentismo de unos días, o una enfermedad común por tres días, me refiero a una ausencia que necesite un descanso que dure tiempo relativo. Y por otro lado, y es de una manera lógica lo que la entienda que causas pueden ser de suspensión.

Por eso, entendiendo a la ley se refiere específicamente a causas de suspensión los siguientes factores:

- “a) Mutuo acuerdo de las partes.**

- b) Las consignadas válidamente en el contrato.**

- c) Incapacidad temporal de los trabajadores.**

- d) Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.**

- e) Cumplimiento del servicio militar o de la prestación social sustitutoria.**

- f) Ejercicio de cargo público representativo.**

- g) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria.**

- h) Suspensión de sueldo y empleo, por razones disciplinarias.**

- i) Fuerza mayor temporal.**

- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.**

- k) Excedencia forzosa.**

- l) Por el ejercicio del derecho de huelga.**

- m) Cierre legal de la empresa.**

- n) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.”**

De todas las causas de suspensión que dicta la ley, nos quedamos con dos apartados, estos son la d) y la k), puesto que es referente al tema en el que nos centramos.

“**d)** Maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes”

“**k)** Excedencia forzosa”

Teniendo las causas de suspensión de la maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción y acogimiento, ya sea permanente o simple, nos vamos a centrar en cada uno de estos apartados a continuación.

En cuanto a la excedencia forzosa está relacionada con la maternidad, pero no nos vamos a centrar en ella, Solo mencionar que en el caso que una madre necesite un que legalmente protege esta situación, podrá pedir una excedencia, o para el cuidado de su hijo, la ley tiene protegida esta carencia con un plazo de 2 años, o 3 años si el hijo se encuentra discapacitado, a parte de las ayudas que cada Comunidad Autónoma crea conveniente especificar. Esta causa está relacionada con la maternidad en los casos que ella o el padre necesite, pero no específicamente tiene que ser para esto solo, como hemos visto anteriormente, hay varias causas que especifican la suspensión y por lo tanto la excedencia es una de ella y no necesariamente tiene que ser correlacionada con la maternidad, paternidad, o incluso el acogimiento.

Sin ir más lejos, se puede optar por una excedencia por una depresión ocasionada por la empresa, o en el ámbito en el que se encuentra, o simplemente por el cumplimiento del servicio militar, pero no quiero entrar en más detalle en este factor, simplemente aclarar que puede estar relacionado la maternidad con la excedencia y de manera legal está establecido.

Si seguimos con el apartado 2 del artículo 45 del Estatuto de los trabajadores hace mención que la suspensión no está obligada a seguir dándole al trabajador la cuantía que recibía estando en el puesto de trabajo. Está totalmente exonerado el derecho de suspensión y remuneración. Pero la ley habla de una manera general de todas las causas específicas de suspensión, como veremos más adelante, contemplamos que la maternidad, el derecho como tal, está remunerado por el tiempo establecido que dicta la ley. Pero en el apartado correspondiente de la cuantía hablaremos con más claridad de la remuneración en la maternidad.

4. MATERNIDAD BIOLÓGICA

En este apartado nos vamos a referir al Art 48.1 del Estatuto de los Trabajadores para hacer mención a la maternidad biológica, tiene una serie de conceptos, que son los siguientes:

-En los supuestos de parto, la suspensión de la maternidad tendrá una duración máxima de 16 semanas ininterrumpidas.

Este período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, y estas tienen que ser de manera obligatorias para el disfrute y reposo intacto de la madre e hijo/a.

Además tiene un beneficio este período de suspensión, es decir, habrá un mayor descanso si el parto es múltiple, ya que es ampliable por 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Mayor aún será el descanso de la suspensión en el caso de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, en este caso la suspensión del contrato tendrá 2 semanas adicionales.

En el caso de que ambos progenitores estén trabajando en un puesto de trabajo, este período adicional se distribuirá entre los dos progenitores, es decir a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de una forma simultánea o sucesiva y siempre que sea de una forma ininterrumpida.

En los supuestos de parto, cuando ambos progenitores estén disfrutando los períodos de descanso y además de manera simultánea, no procederá el reconocimiento del derecho del subsidio por riesgo durante la lactancia natural.

En el caso que se reconozca el subsidio de riesgo durante la lactancia natural es cuando ambos progenitores hayan agotado totalmente dichos períodos de subsidio, independientemente cualquiera que fuere el progenitor principal que estuviese disfrutando el descanso.

A tal efecto, quedará anulada la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor. Ésta deberá reanudar el disfrute de la parte que le queda pendiente del permiso por maternidad, No obstante cuando la madre se reincorporarse al puesto de trabajo, y se aprecie la existencia del riesgo durante la lactancia natural, aquí si se da de nuevo la suspensión de la relación laboral.

El período de descanso podrá ser disfrutado o de una manera absoluta por la madre, o que la madre elija el período del descanso del padre o el otro progenitor del descanso restante de la madre. Todo esto si estamos hablando en el caso que la madre tanto el otro progenitor estén trabajando. Sin olvidar que aunque la madre tenga el derecho de elegir el disfrute del descanso del otro progenitor, ésta tenga el descanso obligatorio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.

-En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, o necesidad de hospitalización a continuación del parto, el descanso del período de descanso y la percepción del subsidio será de elección y a petición del beneficiario.

Sin olvidarnos nuevamente que tiene que tener completado el período de descanso obligatorio por la madre, que son de 6 semanas posteriores al parto.

Se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria, por el período que reste por disfrutar.

En el caso que la madre fallece, el otro progenitor podrá interrumpir el disfrute del permiso incluyendo las 6 semanas obligatorias siguientes al parto.

En el caso de cese de actividad, o en el caso de la extinción del contrato de trabajo, no se interrumpirá el subsidio de la maternidad, ni se quedará interrumpida las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto.

En casos de los partos prematuros con falta de peso y aquellos otros supuestos en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización necesaria a continuación del parto, por un período de duración superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de un período de 13 semanas adicionales, contando siempre con los términos en que reglamentariamente y la ley se desarrolle.

-Para las personas incluidas en el EBEP, se ampliará la duración del permiso de maternidad en aquellos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un período máximo de 13 semanas adicionales, independientemente de la duración mínima que el neonato pudiese necesitar, y no agotar el máximo período establecido para estos casos, y por supuesto de la causade hospitalización del neonato se tenga vista de manera independiente al hecho como tal.

A efectos del derecho de la ampliación del período de descanso por maternidad para las personas establecida en el régimen del estatuto básico del empleado público, el neonato que deba permanecer hospitalizado inmediatamente posterior al parto, se tendrá muy en cuenta y en especial observación a los casos que se necesitan unos internamientos hospitalarios, que estén iniciados durante los 30 primeros días naturales siguientes al parto de la madre.

.En los supuestos de fallecimiento del hijo y de alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, aun estando el feto en una situación en la que el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad como tal, la duración de la prestación económica no se verá reducida por esta situación ni acontecimiento vista de una manera poco común, salvo que en el caso que se hayan finalizados, y por lo tanto, el disfrute de las 6 semanas

inmediatamente posteriores al parto, la madre solicitara la nueva reincorporación a su puesto de trabajo que venía disfrutando. En este caso, sí que se quedará sin el efecto del derecho a percibir la prestación económica por el tiempo correspondiente al permiso y/o descanso por la pérdida del hijo. En todo caso, este derecho se trasladaría en favor del otro progenitor.

-En los supuestos de pluriempleo o pluriactividad de la madre, se tiene que tener en cuenta lo que la ley dicta, es decir, que para disfrutar el descanso de la maternidad cuando tiene dos empleos, tiene que coincidir con el descanso en favor al otro progenitor, exactamente con los dos empleos, en los días cedidos para el permiso de la maternidad.

-En el caso de que ambos progenitores trabajen, tendrá el privilegio el otro progenitor porque podrá percibir el subsidio siempre y cuando la madre haya optado porque el disfrute del descanso sea también para él u otro progenitor. Pero para que el disfrute sea llevado a cabo de esta manera, tiene que promulgarlo al iniciarse el período de descanso, pudiendo ser de una manera ininterrumpida posterior al parto, sea ya de una de forma simultánea o sucesiva el de la madre con el derecho cedido por ella al otro progenitor.

En la situación en la que la madre ceda al otro progenitor el disfrute del descanso por maternidad que inicialmente se ha promulgado por la decisión tomada, no se verá sin efecto en el caso en que la madre, en el momento que decida reincorporarse al puesto de trabajo, o por la finalización del tiempo de su permiso del descanso de la maternidad, ésta se encuentre en una situación de incapacidad temporal.

También ocurre algo parecido con el disfrute del permiso del descanso por maternidad al otro progenitor, esto es cuando, en el caso que ocurra el fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer de la totalidad del derecho del permiso que le hubiese percibido, independientemente de haberrealizado algún trabajo o no.

Si la madre disfrutó del período de suspensión anteriormente a la fecha del parto, no queda reducida la totalidad del derecho, ni reducción alguna, al que se le cedería al otro progenitor.

Lo mismo ocurriría en el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión por descanso de maternidad no se vería reducido, ni si quiera sin efectos a este derecho, salvo que, la madre haya disfrutado las seis semanas del descanso obligatorio que describe la ley, ésta, la madre solicitara haya optado de manera voluntaria la reincorporación a su puesto de trabajo.

El derecho que declara el permiso por el descanso de las seis semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, promulga que en el caso de que ambos progenitores trabajen, pudiese ocurrir que la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad, es decir, el que pertenece por ley, podría optar que prefiriese, o se sintiese perfectamente en estado anímico y físicamente para la reincorporación del puesto de trabajo, y con ello, que el otro progenitor disfrutará de una parte determinada del permiso del derecho de la maternidad, o de una manera ininterrumpida del período de descanso inmediatamente posterior al parto.

Esta puede ser ya compartida de una forma simultánea o sucesiva con el derecho de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento de la finalización del período máximo del disfrute del derecho de la maternidad para la reincorporación a su puesto de trabajo, ésta se encuentre en una situación de incapacidad temporal.

Y por último declara la ley en estos casos, que si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional o una situación laboral, con una serie de derechos a prestaciones, el otro progenitor tendrá el derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

Independientemente de que éste posteriormente disfrute de la paternidad (Art 48 Bis: Paternidad)

Se trata de una Sentencia frente a la Junta de Andalucía (Conserjería de Asuntos Sociales) en la que se produce una reclamación de filiación y entrega de una menor por la propia madre biológica que renuncia al derecho de maternidad un mes antes del parto, ocurrido en Andalucía en el año 1999.

La AP, revocando la sentencia de primera instancia, desestimando la demanda, se produce la sentencia revocando un recurso de casación.

El Tribunal Supremo declara inconstitucionalmente, y actuar contra la ley los principios constitucionales de dicha tutela judicial, y los derechos constitucionales del menor, por el motivo que se desconoce los trámites y fórmulas para hacer posible la investigación de la paternidad al no acceder el tribunal de instancia la realización de las correspondientes pruebas biológicas, solicitadas por la demandante por falta de forma, ni ordenar dichas pruebas. A parte que la abdicación de la maternidad realizada por la demandante respecto de la menor ha de considerarse nula de pleno derecho por contravenir una norma imperativa, según declara el art. 177.2º del código Civil, que mencionada que el consentimiento de la madre para la adopción no podrá prestarse antes de 30 días después del parto.

Es decir, quebranta un derecho fundamental e impide otras fórmulas de investigación, como el acceso a la paternidad.

Se interpuso un recurso de casación interpuesto por la representación procesal de la Señora Doña María (madre del hecho) y contra la sentencia.

Literalmente se expresa lo siguiente: “**Jurisdicción:** Civil **Ponente:** José Almagro Nosete **Origen:** Tribunal Supremo **Fecha:** 21/09/1999

Fecha publicación: 21/09/1999 **Tipo Resolución:** Sentencia **Sala:** Primera **Supuesto de hecho:** Procedente reclamación de filiación por madre biológica por nulidad del consentimiento a la adopción de la hija prestado con anterioridad al parto.

5. EN LOS SUPUESTOS DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO

En estos casos hablaremos de una suspensión y una situación protegida relacionada con la maternidad. No es una maternidad biológica con un parto o post

parto pero, sí hablamos de una adopción y de acogimiento, seguimos hablando de una maternidad aunque no vinculada con un parto anteriormente prescrito.

Por eso partiremos de una suspensión, referida al artículo 45.1 apartado d), puesto que dice que la duración de una suspensión de una maternidad biológica es de 16 semanas ininterrumpidas, pero es ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples. Es decir, que legalmente la suspensión de un permiso de descanso no solo se centra en un parto y posteriormente en el neonato, sino también en casos como en acogimiento. También la suspensión podría ampliarse por dos semanas más del límite establecido por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, cuando el trabajador tenga elección sobre el caso, o bien, a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o de manera judicial de acogimiento, sea ya provisional o de una manera definitiva.

Sin que en ningún caso la suspensión de este derecho de una maternidad no biológica, pero que no deja de ser una maternidad como tal, ya sea vista de una manera socialmente y de una manera legal indiscutible, tenga un beneficio o privilegio a un mismo menor para que pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En el supuesto caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión de este derecho se distribuirá a opción de los dos interesados, de los dos progenitores, que podrán disfrutarlo de una forma simultánea o de una forma sucesiva, siempre y cuando tengan períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Estos permisos que se constituyen como derechos tienen un disfrute simultáneo con períodos de descanso, pero hay que tener en cuenta que la suma de ambos no podrán exceder de las 16 semanas previstas que se ha declarado la ley desde el límite establecido. O sin olvidar los derechos ampliables por los casos excepcionales que corresponden a las situaciones de parto, de adopción y de acogimiento múltiple.

Estos derechos con disfrute de un descanso por estos casos, pueden disfrutarse en régimen de jornada completa o a jornada parcial. La parcialidad en estos casos no tienen reducción del derecho, simplemente tienen otra serie de particularidades que hay que analizar. Posteriormente hay un apartado descrito solo para casos de jornada parcial, pero que quede ya de un principio aclarado que no hay reducción en el derecho, tan solo

limitaciones.

Aclarar ya para un claro ejemplo que, estos períodos tienen que ser con un previo acuerdo entre el trabajador y el empresario afectados.

Naturalmente, y sobra decirlo que estos parámetros están legalmente mencionados.

❖ JURISPRUDENCIA

“**Cabecera:** Juzgado de lo Social de Zaragoza. ADOPCION Y ACOGIMIENTO DE MENORES: Guarda y acogimiento de menores: Acogimiento de menores: Prevalencia del interés del menor.

Jurisdicción: Social

Ponente: NO CONSTA

Origen: Juzgado de lo Social

Fecha: 28/09/1998 “

Esta sentencia habla del bienestar del menor ante cualquier preferencia de la madre biológica o adoptante. Expresamente comunica que independientemente de la tramitación del expediente, que no quiere decir que carezca de importancia, los menores manifestaron su preferencia a seguir con la familia en la que provisionalmente vivían. Mientras que la familia biológica, especialmente la madre se opone a la protección que ésta familia les ofrece al menor.

Se han hecho documentos testificales en las que se demuestran la buena atención que éstos reciben, así la aportación del expediente administrativo tramitado por los servicios sociales de la Comunidad Autónoma, en la que se encuentran documentación importante como, informes de recepción y primeros días de estancia de los menores en los centros de acogida, así como los previos a la decisión de declaración de desamparo e internamiento de fecha 28 de febrero de 1995, y que le sirvieron como de referencia en la mala situación en la que se encontraban con su familia biológica, dando importancia a la educación, comportamiento social y cuidados personales.

El recurso de apelación fue desestimado.

Elijo esta jurisprudencia como referente a este apartado, no tanto por el conflicto en sí, sino por nombrar la ley orgánica 1/1996, en la que establece como prioridad el interés

máximo de los menores sobre cualquier otro interés legítimo que pudiera concurrir. Otra legislación que establece este principio “no tan legal”, es el artículo 172.4 del C.C. que manifiesta específicamente las medidas de guarda y acogimiento de menores, sin olvidar la legislaciones internacionales suscritos por España, así como la principal legislación de la Convención de Derechos del Niño de 20 de noviembre de 1989.

5. ADOPCIÓN INTERNACIONAL

La adopción internacional es declarada como el permiso de la suspensión de maternidad regulada en el artículo 45.1, como anteriormente hemos hablado; no es una maternidad biológica, pero si es una maternidad reconocida legalmente.

En estos casos la adopción internacional tiene una peculiaridad que es, en el caso que se necesite un desplazamiento previo referentes a los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión cambia, ya no es tan materialmente establecido de una manera posterior, sino al contrario, de una manera anterior, es decir, podrá iniciarse la suspensión del permiso para disfrutar del derecho, hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este apartado está establecido así, por la sencilla razón que se necesita viajar, y para disfrutar posteriormente el descanso, también se analiza el viaje de una manera anterior al permiso de la suspensión.

Así como hay una “mejora” en este caso por ser una adopción internacional, los trabajadores tendrán o mejor dicho, se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato como en el Art 48 bis: paternidad. Pero como he dicho anteriormente, de este apartado hablaremos más adelante, puesto que, tiene requisitos y límites que legalmente hay que mencionar.

6. INCAPACIDAD TEMPORAL EN LA MATERNIDAD Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Aquí hablaremos de la maternidad vinculada con la incapacidad temporal. ¿Qué factores lo promueven?, ¿Qué peculiaridades posee?, ¿Entendida la IT como enfermedad profesional o enfermedad común?

Todas estas cuestiones y más, daremos con el siguiente apartado.

¿Qué pasaría si la beneficiaria del subsidio de maternidad, disfrutó el permiso del descanso, llegando a la totalidad del límite permitido del descanso, necesitaría una asistencia sanitaria?

Se le daría una incapacidad temporal proveniente de una enfermedad común, si se demuestra que la asistencia sanitaria que ella requiere sea a consecuencia del parto, y no se encuentra capacitada para reincorporarse a su puesto de trabajo.

La prestación del subsidio de maternidad la dejaría de cobrar, puesto que, el descanso vinculado a la prestación llegó a su límite legalmente establecido. Pero sí, tendría la prestación de una incapacidad temporal proveniente de una enfermedad común, desde el momento que se le reconozca la incapacidad, siempre y cuando, los requisitos exigidos para esta situación sean adquiridos.

En los casos en que la madre estando embarazada necesitase una incapacidad temporal antes del parto, y ésta no haya optado por el permiso del descanso de maternidad ocurre lo siguiente:

El subsidio de la incapacidad temporal seguirá intacto hasta el momento del parto; con la opción que la madre optará por el descanso que le pertenece, de las 6 semanas obligatorias. Este descanso se sobreentiende que se empezará a disfrutar desde el momento que trascurra el parto.

Si pasado este tiempo de descanso, aún necesitase una asistencia sanitaria a consecuencia de una incapacidad temporal, se reanudaría el cómputo que se quedó interrumpido anteriormente.

Si ocurriese que se extingue el contrato de trabajo, se disfrutaría de la incapacidad temporal, puesto que este derecho se queda intacto ante esta extinción.

Si la madre o interesada se encontrara a efectos de la incapacidad temporal con prórroga, podrá optar por la prestación de la maternidad en el momento que surgiese el parto en sí; quedando el cómputo de las prórrogas de una forma pendiente, y volver a

reanudarse terminado el período del subsidio por maternidad. Todo esto, siempre y cuando cumpliera los requisitos exigidos

En los casos de una incapacidad derivada de contingencias comunes o profesionales, mientras se disfruta del período de descanso por maternidad.

Mientras se está en una situación de descanso maternal, no se reconoce la situación de incapacidad temporal; pero si reconoce una incapacidad temporal en el caso que la madre necesitara una asistencia sanitaria justo después del disfrute del período del descanso maternal.

Esta situación se reconoce cuando los requisitos exigidos son:

1. Cuando la interesada se encuentra en un puesto de trabajo a jornada a tiempo parcial. Estas situaciones de jornadas parciales ocurre lo siguiente:

Se podrá optar a percibir los dos subsidios de manera simultánea. Por lo tanto, y como es lógico, la base reguladora se calculará sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial que se venía cotizando con el subsidio de maternidad. Pero en los casos de madres autónomas, regidas por el sistema especial de seguridad social, la base reguladora se reducirá en un 50%.

2. En los casos que la madre agotara el subsidio por maternidad, y ésta aún continuase en una incapacidad temporal, se mantendría la percepción de este subsidio por una enfermedad común, es decir, contingencia común, y con la cuantía del subsidio por el período de una jornada completa. Siempre a efectos de la duración y porcentaje, la fecha de la baja médica en el trabajo en régimen de jornada a tiempo parcial.

Casos de extinción de contrato trabajo relacionada con la situación de incapacidad temporal, derivada de una contingencia común, o profesional, por pasar a la situación del descanso maternal

- Extinción del contrato una vez iniciado el período de descanso por maternidad:

La cuantía de la prestación que le corresponde por el descanso de la maternidad seguiría intacto.

En los casos de jornada parcial, el disfrute para ellas, no se verá reducida. Disfrutarán el descanso en su plena totalidad.

Si el otro progenitor estuviera disfrutando un período de descanso, correspondiente a la maternidad, ésta no se verá perjudicada, a pesar que estuviera en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Ambos subsidios se mantendrían.

Finalizado el descanso de maternidad de la madre, si continuara su situación anterior de IT, se reanuda el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente, con aplicación de lo previsto en el artículo 222.1 de la LGSS.

- Extinción del contrato antes del inicio del descanso por maternidad.

Aunque la trabajadora no haya pasado a la situación de desempleo total con percepción de la prestación económica del nivel contributivo o ésta se hubiera extinguido durante la IT precedente a la situación de maternidad:

La trabajadora inicia la causa del descanso por maternidad desde día del inicio de descanso, en la que la situación de incapacidad temporal se quedase interrumpida, y no extinguida, desde la incapacidad temporal anterior al parto. La percepción de esta situación se sustituye el subsidio de maternidad por el subsidio de desempleo.

Se causará también el derecho a la prestación por maternidad, cuando entre la extinción de la incapacidad temporal, es decir, alta médica, y el inicio de la situación por maternidad, no haya proceso de continuidad, bien por producirse el alta médica por la incapacidad temporal y el inicio del período del descanso por maternidad el mismo día, por tener lugar el alta médica al día siguiente del parto (descanso por maternidad).

Si la extinción del contrato de trabajo de cualquiera de los progenitores se produce antes del inicio del descanso por maternidad, el subsidio que le correspondería, se percibirá en su totalidad en cuanto a la cuantía y no podrá compartirse el disfrute del descanso entre ambos progenitores.

Incapacidad temporal iniciada tras reanudar la prestación de servicios o la actividad, cuando el interesado hubiera optado por interrumpir la percepción del subsidio por maternidad en los casos de parto prematuro y en aquellos en que el neonato deba permanecer hospitalizado después del parto:

En estos casos de estar en una situación de incapacidad temporal, se interrumpe por el alta que se procede del hospital al menor, con la opción de adquirir el subsidio de maternidad por el tiempo que corresponda.

Si finalizado el subsidio por maternidad, sigue existiendo una situación de incapacidad temporal, se reanudará el subsidio correspondiente a esta contingencia.

Extinción del contrato estando el trabajador en situación de maternidad

En estos casos, la prestación por maternidad seguirá su curso hasta su total extinción, para luego pasar a la situación legal de desempleo y a percibir este subsidio, en el caso que cumpliera y si reúne los requisitos necesarios para este subsidio.

En situaciones como estas, no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo, por el tiempo que estuvo disfrutando el período de descanso por maternidad.

Como si se respetase ambos subsidios. Primero completar hasta su límite establecido de descanso, para reanudar o comenzar el subsidio de desempleo.

Trabajador que está percibiendo la prestación por desempleo total y pasa a la situación de maternidad

Se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por maternidad gestionada directamente por su Entidad gestora.

Extinguida la prestación de maternidad, se reanudará el subsidio por desempleo por la duración que le seguía restando por percibir, y en cuanto a la cuantía, no se quedaría reducida, simplemente, seguiría con lo que le correspondía en el momento de la

suspensión.

❖ JURISPRUDENCIA

Hay una sentencia del tribunal Superior de Justicia de Navarra, de la Sala de lo Social, sección 1, del 18 de octubre de 2012, en la que expresa la demandante, que es educadora de un centro de acogida de menores: Doña Otilia, que se encuentra una situación de riesgo durante el embarazo en su puesto de trabajo.

La prevención de riesgos laborales, determinante en todas las empresas, como reuniones periódicos para cuestiones relativas al trabajo, y para cuestiones problemáticas.

Estas prevenciones son comunicadas al coordinador para indicar el riesgo en el caso que sea especial, como un embarazo, o un riesgo eminente, etc.

La parte demandante presenta un certificado ante la Mutua Universal, en la que expone riesgo ante exposiciones contaminantes biológicas, esfuerzos ocasionales, los horarios por turnos, agresiones en la que no es posible adaptarse al puesto. Estas son situaciones condicionantes por las empresas, en este caso, por el centro de acogida de menores.

El informe del Servicio médico de prevención por la empresa contratada, expone que hay riesgo para la salud, en la que se especifica que hay riesgos importantes, por lo que se declara una adaptación al puesto, en su defecto el cambio de puesto de trabajo mientras persista un riesgo específico y concreto para la embarazada.

La mutua accede a suspender el contrato de trabajo por el riesgo de influir negativamente la salud y accede al subsidio “SEGO” de las 20 semanas de gestación.

Se declara una incapacidad temporal por una enfermedad común, de manera literal “trastorno adaptativo por probable riesgo de embarazo”

La conclusión a esta sentencia es que un riesgo durante el embarazo a sufrir algún tipo de agresión por parte de menores o familiares, y aptó por suspensión de contrato de trabajo, según el artículo 134 LGSS y el artículo 26.3 de la ley de prevención de riesgo laboral. En definitiva, estamos ante un riesgo genérico y no específico; Por eso, se determina una incapacidad temporal derivada de una enfermedad común, y no profesional puesto que no hay un riesgo específico¹.

Literalmente la sentencia menciona: “**Jurisdicción:** Social **Ponente:** IIIma. Sra.

Concepción Santos Martín **Fecha:** 18/10/2012

Fecha publicación: 18/10/2012 **Tipo Resolución:** Sentencia **Sala:** Primera

Supuesto de hecho: Desestimación, por falta de prueba de la existencia de un riesgo específico relacionado con las condiciones de trabajo: educadora en centro de acogida de menores.”

8.LOS BENEFICIARIOS

Como es entendible en todo derecho que la ley establece, sea ya determinada por una suspensión, o una prestación económica por falta de rentas por la ausencia del puesto de trabajo por las causas anteriormente establecidas, se entiende que una persona tiene que recibir el beneficio de dicho derecho, es decir, en el caso de la maternidad, por sus efectos el derecho declara que de manera obvia se necesita unos beneficiarios².

Estos son:

- a) Las mujeres y los hombres que se encuentren por cuenta ajena o por cuenta propia, incluidos los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial.
- b) Son beneficiarios los dos progenitores cuando el período de descanso es disfrutado de una manera simultánea o sucesivamente, sean los dos progenitores adoptantes o acogedores.
- c) El beneficiario en el caso que suceda el fallecimiento de la madre, independientemente si ella trabajaba o no, es el otro progenitor, y su disfrute de esta prestación será en toda la totalidad que le hubiese correspondido a la madre. Esta prestación es compatible con el derecho al subsidio de paternidad.
- d) De nuevo será el beneficiario, en el caso que la madre no llegase a cotizar lo suficiente para disfrutar de la prestación, el otro progenitor. Se entiende que a

¹Según Álvarez de la Rosa y Palomeque manifiestan que el empresario debe de evaluar la salud y la seguridad de sus trabajadores, de una manera concreta y específica, no genérica.

² Beneficiarios no es sinónimo de sujetos del derecho, Álvarez de la Rosa y Palomeque expresan conceptos diferentes. Sujeto son las partes de un contrato o derecho, y beneficiarios pueden ser a parte de los sujetos del derecho, personas vinculadas al sujeto principal del derecho en sí

partir del parto, ella tenga un subsidio de maternidad no contributiva, el otro progenitor percibirá el derecho a la suspensión de la maternidad desde el inicio del descanso que le hubiese correspondido. Todo esto, a opción de la madre, y es totalmente compatible con el derecho o subsidio con la paternidad.

e) También se procederá a los beneficiarios cuando:

En el caso de parto, la madre siendo trabajadora por cuenta propia estando incorporada a la mutualidad de prevención social, y dependiendo de su actividad profesional, pero establecida al colegio profesional correspondiente.

- Si no tiene derecho a prestaciones por no estar comprendida la protección de maternidad en la mutualidad, el otro progenitor podrá percibir el subsidio por maternidad, siempre que reúna los requisitos exigidos y disfrute del correspondiente descanso, durante el período que le hubiera correspondido a la madre. Dicho subsidio es compatible con el de paternidad.
- Igual ocurrirá si por causas ajenas a la voluntad de la madre, no reuniera los requisitos exigidos 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 la opción, por lo tanto, el otro progenitor podrá percibir el subsidio en los mismos términos que en el párrafo anterior.
- Si teniendo derecho a prestaciones por maternidad en el sistema de previsión privado independientemente de su duración o 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.

e) También será beneficiado el otro progenitor en el caso que, la madre no tuviera derecho a prestaciones por no estar incluida en el Régimen Especial del Trabajador Autónomo, ni en una mutualidad de previsión social alternativa. Esto si el otro progenitor reúne los requisitos necesarios y exigidos para disfrutar y percibir el subsidio que hubiese disfrutado la madre en su plena totalidad. Dicho subsidio es compatible con el de paternidad.

En los casos de subsidio especial por parto, adopción o acogimiento múltiples, el beneficiario será quién reciba la prestación económica por maternidad, siempre y cuando haya disfrutado el descanso de las 6 semanas obligatorias después del parto, de la adopción o de los acogimientos múltiples.

Es entendible a razón de la ley, que en los casos del parto, la beneficiaria sea la madre biológica, pero en los casos de adopción o acogimiento, el beneficiario será el determinante de una decisión de mutuo acuerdo de los interesados.

9. REQUISITOS

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de:
 - Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
 - Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 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:

90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.
 - Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:

180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

En el supuesto de parto y con aplicación exclusiva a la madre biológica:

La edad indicada en los apartados anteriores será la que tenga cumplida en el

momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de acreditar el período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

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 del 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 no contributivo por el período que corresponda, a contar desde el parto.

Supuestos de adopción/acogimiento internacional con desplazamiento previo al país de origen del adoptado:

Cuando los adoptantes se acojan al período de suspensión previsto en el artículo 48.4 del ET, la edad señalada será la que tengan cumplida en el momento de inicio del descanso, que podrá comenzar a disfrutarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción, tomándose como referente el momento de la resolución para comprobar si se acredita el período mínimo de cotización exigido.

En los supuestos referidos en que se hubiera reconocido el derecho al subsidio al inicio del período de descanso teniendo en cuenta las 4 semanas en que puede anticiparse su disfrute:

- Si una vez dictada resolución judicial o administrativa, no se acredita el período de cotización exigido, se extinguirá el subsidio y las prestaciones percibidas hasta ese momento no se considerarán indebidas.
- Si transcurrido el período de 4 semanas, aún no hubiera recaído la resolución judicial o administrativa, la Entidad gestora podrá suspender cautelarmente el percibo de la prestación hasta el momento en que aquella se produzca.
- Si 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 4 semanas, de acuerdo con el párrafo anterior.

Consideración como período de cotización efectiva:

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

En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial:

Para acreditar el período mínimo de cotización exigido, se aplicará calculándose el coeficiente global de parcialidad sobre los últimos 7 años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

Cuando se trate de trabajadores incluidos en el Sistema especial para empleados de hogar, desde 2012 hasta 2018, las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización a que se refieren los números 1º, 2º y 3º del apartado 2.a) de la disposición adicional 39 de la Ley 27/2011, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General por la LPGE para cada uno de dichos ejercicios.

A estos efectos, los períodos de IT , riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, descanso por maternidad o paternidad, durante los que perviva el contrato a tiempo parcial, así como los de percepción de la prestación por desempleo determinados por la suspensión o extinción de una relación laboral de ese tipo, tendrán la misma consideración que el período precedente a la baja médica, al descanso, a la suspensión o a la extinción del contrato respectivamente.

El cómputo de los períodos que legalmente se asimilan a cotizados, que sucedan a períodos trabajados a tiempo parcial, se llevará a cabo de forma idéntica a la utilizada en relación con el último período trabajado.

Cuando se realice simultáneamente más de una actividad a tiempo parcial, se sumarán los días teóricos de cotización acreditados en las distintas actividades, tanto en las situaciones de pluriempleo como en las de pluriactividad en las que deba aplicarse el cómputo recíproco.

En ningún caso, podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

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

o **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 legislación aplicable en cada caso.

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, 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, no se alcanza derecho, se reconocerá, en caso de parto, el subsidio de maternidad no contributivo.

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

- o Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos los trabajadores, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

A tales efectos, será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el art. 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado, en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause ésta.

10. TIEMPO PARCIAL

En este apartado vamos hablar de la maternidad cuando tiene un contrato de jornada parcial, ¿Qué derechos y peculiaridades tiene este supuesto en el que nos encontramos?

¿Parcialidad y maternidad pueden conjugarse? ¿Es viable este derecho?

Los períodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, o por paternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial, tanto el permiso de maternidad como el de paternidad:

1-Tendrá que haber un acuerdo de manera previa entre el empresario y el trabajador. La jornada en los casos de paternidad no podrá ser inferior al 50% referente a la jornada de tiempo completo que posee el trabajador.

2- Este acuerdo podrá ejecutarse desde dicho inicio, es decir, desde el comienzo del período del descanso, como después del comienzo del descanso, y se podrá optar la extensión del período con dicha particularidad (parcialidad), o parte del descanso que sea disfrutado de esta manera.

3-El permiso del descanso de la maternidad de jornada parcial, podrá solicitarlo y ejecutarlo ambos progenitores, adoptantes o acogedores, y en los supuestos del disfrute simultáneo o sucesivo.

En caso de parto, la madre disfrutará de las 6 semanas posteriores a éste, de manera obligatoria y sin otra opción a negociar.

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

1.El período que se determine para el descanso será en función a la jornada que realiza el trabajador, y proporcionalmente.

2.El disfrute del permiso será ininterrumpido. Para modificar el acuerdo del período del descanso será con un nuevo acuerdo, entre el empresario y el trabajador. Estos cambios posteriores se deben a causas relacionadas con su salud del trabajador o la del menor.

3.Durante el disfrute del permiso de maternidad o 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.

4.El tiempo en el que el trabajador preste servicios de manera parcial, será trabajo efectivo, quedando suspendida el tiempo restante que le queda por disfrutar del descanso.

No serán de aplicación a los supuestos establecidos en el art. 12 del ET³

En los supuestos que el trabajador esté cobrando la prestación por desempleo (nivel contributivo) y surja la maternidad o la paternidad, ocurre que la prestación de desempleo se quedaría suspendida para disfrutar el subsidio del descanso maternal o paternal.

Independientemente que se encuentren en jornada completa como en jornada parcial.
Art 222.3 de la LGSS.²

Los permisos de maternidad y de paternidad a tiempo parcial serán incompatibles:

- El disfrute simultáneo por los mismos trabajadores. Art 37.4 y 37.4.bis del ET
- De la reducción de jornada por guarda legal. Art 37.5 de la ET
- La excedencia por cuidado de familiares. Art 46.3 ET

³ Según el Art 12 del ET; El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación.

❖ JURISPRUDENCIA

Haremos mención de una sentencia del Tribunal Supremo de Justicia para hacer referencia al apartado de las causas de suspensión de maternidad, en regímenes parciales. En ella anteriormente se expone que si se encuentra el trabajador en régimen parcial se aplicará, el correspondiente a éste, en el permiso de suspensión de contrato por maternidad. En el caso que estés disfrutando una jornada completa se le aplicará dicho permiso en porcentaje correspondiente.

Es decir, que será beneficiado el trabajador del permiso de maternidad, pero teniendo en cuenta qué tipo de contrato posee, para ser equitativo en cuanto a la cuantía.

Literalmente la sentencia declara: “**Jurisdicción:** Social **Ponente:** III^{mo}. Sr. D Ramón Gallo Llanos **Fecha:** 02/03/2009

Fecha publicación: 02/03/2009 **Tipo Resolución:** Sentencia **Supuesto de hecho:** Desestimación, por el recurso interpuesto por la parte demandada contra la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 11 de Valencia, de fecha 02-03-2009, dictada en autos promovidos sobre reintegro de prestaciones.

“ Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes:
"PRIMERO.- Que la demandante, Dña. Pilar , con DNI NUM000 , se encontraba afiliada al Régimen General de la Seguridad Social, con el número NUM001 .
SEGUNDO.- Que la demandante venía prestando servicios para el CORTE INGLÉS, S.A. desde el mes de julio de 2001 a tiempo completo. TERCERO.- Que la demandante solicitó en fecha 12 de diciembre de 2007 la prestación de maternidad ante el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, siendo la fecha de maternidad el 7-12-07. CUARTO.- Que en fecha 17 de diciembre de 2007, se dictó resolución por el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, reconociendo dicha prestación con base reguladora diaria de 57,79 y con fecha de vencimiento 27-3-08. QUINTO.- Que por el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, se dictó resolución para la iniciación de expediente de revisión de oficio para la declaración de cantidades indebidamente percibidas, por considerar que la base reguladora correcta era de 31,67€, al haber cambiado a un tipo de contrato indefinido a tiempo parcial, desde el 1-9-06 al 27-3-08 tras una situación de guardia legal y determinarse la base reguladora por las sumas de las bases de cotización del año

anterior al hecho causante por los días naturales, considerando que la diferencia percibida desde el 7-12-07 al 27-3-08 ascendía a 2743,22€. La parte actora realizó alegaciones. SEXTO.- En fecha 1 de agosto de 2008, se dictó resolución, en la que se acordó el reintegro indebido, y en la que se hacía constar que la empresa aceptó la solicitud de modificación de jornada reducida sin ninguna mención a la guarda legal, constando en los ficheros de la TGSS su cambio de contrato a tiempo parcial con coeficiente de parcialidad del 507. Contra esta resolución se formuló reclamación previa, que fue desestimada por Resolución del INSS de fecha 26 de septiembre de 2008. SEPTIMO.- Que la empresa en fecha 10-11-05 remitió a la actora carta en la que le comunicaba que, en contestación a la suya de la misma fecha y en la que solicitaba tras la reincorporación a su puesto de trabajo, después de haber disfrutado de una excedencia por maternidad, pero con jornada reducida por guarda legal; que sería posible a partir del 16-1-06, quedando su jornada reducida al 60,80% tardes de 17.00 a 21.00 días.- Que la actora en fecha 30 de agosto de 2006, remitió escrito a la empresa en el que solicitaba modificar la jornada reducida por guarda legal de 4 horas diarias que venía realizando desde el 16-1-06, pasando a ser rotativa semanal con los siguientes turnos: mañana: 11.00 a 15.00 h. y tardes 17.00 a 21.00, lo que fue reconocido por el Corte Inglés, S.A., por escrito de la misma fecha y para surtir efecto el 1-9-06. OCTAVO.- Que la empresa remitió escrito a la TGSS, en fecha 11-7-08 a fin de que se subsanara la situación de alta en la Seguridad Social, en la que se indicaba que la demandante realizaba una jornada reducida por guarda legal con un 60,80% desde el 16-1-06, no habiendo modificado su situación hasta el día de la fecha; y que con efectos 1-9-06 solicitó cambio de horario que no de % de jornada lo que al parecer por error se transmitió como cambio de coeficiente."

En definitiva, la prestación de maternidad a Doña Pilar, la demandante, será efectiva, aplicándose la cuantía a la jornada completa que venía disfrutando desde sus inicios de contrato con la empresa "El Corte Inglés". Si es verdad que posteriormente pidió la afectada una reducción de jornada para el cuidado de su hijo menor de 6 años, (un derecho legal establecido), y obtuvo un cambio de horario en base a sus necesidades de tiempo y trabajo.

No hay que confundir el cambio de horario ni al cambio de jornadas, con el cambio de contrato en función a la reducción de horas en el contrato referente a los demás

trabajadores de la empresa, es decir, y pongo un ejemplo, si hay 5 trabajadores con un horario de 8 a 4, de lunes a viernes, estamos hablando de una jornada completa, por que semanalmente cumple las 40 horas legalmente establecidas, para ser consideradas como tales. Si de esos 5 trabajadores, 2 no trabajan el viernes, o su jornada es de 8 a 2, no cumplen comparadas con los demás, las 40 horas semanales, por lo tanto, nos encontramos con el caso de menos horas en las jornadas, a esto nos referimos a jornada parcial.

En ningún momento Doña Pilar disfruta de una jornada parcial, solo tiene una jornada reducida por cuidado de hijo menor de 6 años a referencia de su jornada completa.

Por eso la sentencia le aplica la suspensión de maternidad a consecuencia de la jornada completa, que siempre ha venido disfrutando, y más aún porque así está estipulado en el contrato, y posterior a él, no hubo cambios de jornada para aplicarle una suspensión de maternidad de manera parcial.

❖ SOLICITUD DEL TIEMPO PARCIAL PARA LA MATERNIDAD
ANEXO I

11.PRESTACIÓN ECONOMICA

Para hablar de un derecho derivada de una prestación económica, es imprescindible comentar la cuantía y lo relacionada con ella, en cuanto al derecho de la maternidad, ya que no deja de ser un derecho beneficiado, por la falta de rentas que deja de percibir por una causa por fuerza mayor.

La regla general menciona:

-La base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha del inicio del descanso.

-Si el período es disfrutado de manera simultánea o sucesivamente, por ambos progenitores, adoptantes o acogedores, la cuantía de la prestación será para cada uno, tomando como referencia su respectiva base reguladora.

En caso de trabajadores contratados a tiempo parcial:

-La base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 12 meses anteriores a la fecha del hecho causante entre 365.

-Si el trabajador posee una antigüedad menor en la empresa, será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales que le correspondan.

En el caso de contratos para la formación y aprendizaje/personal investigador en formación:

La base reguladora será la base mínima de cotización del Régimen General, si se trata de trabajador con contrato para la formación y el aprendizaje. Y para el personal de investigador en formación corresponde al grupo 1 de cotización al Régimen General.

En el caso 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 12 meses anteriores al hecho causante, o el promedio diario del período de cotización que se acredite, si éste es inferior a un año.

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

(El subsidio podrá reconocerse mediante **resolución provisional** del INSS con la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema).

Si la base de cotización del mes inmediatamente anterior al inicio del descanso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base no hubiese variado, la resolución provisional devendrá en definitiva en un plazo de 3 meses desde su emisión.

Si el descanso se disfruta en régimen de jornada a tiempo parcial:La base reguladora se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

En caso de pluriempleo o pluriactividad:La base reguladora se calcula computando todas las bases de cotización correspondientes a cada una de las empresas o actividades con aplicación del tope máximo vigente a efectos de cotización.

Excepcionalmente, la base reguladora se modificará en los siguientes casos:

- 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.
- Cuando se produzca un incremento de la base de cotización, como consecuencia de una elevación de los salarios 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.
- 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.

12.GESTIÓN DE LA PRESTACIÓN

La gestión de la prestación del subsidio de la maternidad le corresponde al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) o al Instituto Social de la Marina (ISM), si en este caso se trata de trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial del Mar.

Cuando ocurre una discapacidad, en este caso esta determinación del grado de discapacidad, le atribuye a los órganos competentes de las Comunidades Autónomas y a las Direcciones provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales, que se le denomina el IMSERSO, en Ceuta y Melilla.

En casos como encontrarsituaciones de dificultades en aquellos que tienen más de 6 años, hay una inserción social y familiar por la Entidad Pública competente en la materia de la protección de menores. Estos casos es tanto para los de adopción, y como en situaciones de acogimiento. Y por tanto, la tutela está atribuida al organismo de la Entidad Pública,

No nos olvidamos de los casos o las situaciones de las familias numerosas, para ello hay una ley que la regula y haremos mención de ésta. Todo lo relacionado con esto está protegido con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de Noviembre.

13.PAGO DE LA PRESTACIÓN

En este apartado hablaremos del pago de la prestación del subsidio de la maternidad biológica, que la correspondiente a ello es la Entidad gestora abonando el correspondiente subsidio de cada beneficiario del subsidio.

Estamos hablando de los períodos que son disfrutados tanto por la madre, como el padre. El efecto de este abono se hará por los períodos vencidos de cada disfrute.

El pago del subsidio especial por parto se efectuará un solo pago desde las 6 semanas posteriores al parto.

En los casosde adopción y acogimiento múltiples desde la decisión administrativa o judicial de acogimiento, o a la resolución judicial por la que se constituye la adopción, pero también con el abono de un solo pago.

Para hacer efectiva el pago del abono del subsidio, se deducirá del importe las aportaciones del trabajador relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social, del desempleo y de la formación profesional que proceda de cada trabajador, es decir, para el ingreso en la TGSS.

El empresario a la hora de abonar el pago, ingresará únicamente las aportaciones a su cargo correspondientes a la cotización a la Seguridad Social y, las demás aportaciones de tomarán como recaudación conjunta que procederán a la retención por IRPF.

14.SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN

1.El procedimiento para adquirir el reconocimiento del derecho del subsidio de maternidad se inicia a instancia del interesado, mediante solicitud dirigida a la Dirección provincial de la Entidad gestora, según el régimen de encuadramiento.

El Art 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, menciona cómo se formula la solicitud con los modelos normalizados y deberá contener los datos y circunstancias que establece, con los documentos necesarios que deberá acompañar a la solicitud, excepto de los que ya se hayan aportado para la tramitación de un subsidio de paternidad por los mismos hijos o menores acogidos.

Deberá contener el motivo de la suspensión, la fecha de inicio y la distribución prevista del período de descanso de cada uno de los beneficiarios. También se añadirá los datos relativos a la empresa, en los casos de los trabajadores por cuenta ajena.

Cuando ocurren los casos de parto prematuro y en aquellos que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la solicitud de interrupción del subsidio se deberá efectuar por la madre o por el otro progenitor, dependiendo quién será el beneficiario.

Constará de la acreditación de la interrupción de la suspensión del contrato de trabajo o el cese de la actividad, la existencia de hospitalización del menor por el documento correspondiente del centro hospitalario.

2.Hay casos en que el reconocimiento del subsidio podrá efectuarlo la entidad gestora iniciándolo de oficio, esto será cuando hay datos suficientes para iniciar el procedimiento, debiendo comunicar al interesado dicha circunstancia en el plazo de 15 días contados desde el día siguiente al del hecho causante.

3. En cuanto a la resolución y notificación:

Se notificará en un plazo de 30 días al beneficiario del subsidio, desde la recepción de la solicitud del derecho. Quién dictará la resolución expresa de dicho subsidio será el Director provincial de la Entidad gestora donde se haya presentado la solicitud.

También, el subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional con la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema. Si la base

de cotización del mes inmediatamente anterior al inicio del descanso fuese diferente a la utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva.

Si la base no hubiese variado, la resolución provisional devendrá en definitiva en un plazo de 3 meses desde su emisión.

Hay supuestos de manera excepcional, en la que se inició la actividad en la empresa en el mes anterior al hecho causante, por lo que será necesario presentar un certificado de la empresa en el que conste su correspondiente base de cotización, que será la considerada para surtir efectos en el subsidio para el cálculo de la prestación del derecho.

También surge de manera excepcional, los casos de trabajadores contratados a tiempo parcial, y no está establecida su base reguladora, y también para las empresas que hayan sido autorizadas por la Tesorería General de la Seguridad Social para diferir el ingreso de las cuotas con posterioridad al mes siguiente.

4.Prescripción: El reconocimiento del subsidio de maternidad prescribirá a los 5 años, iniciados desde el día siguiente en que se produce el hecho causante. Sin olvidar que los efectos de tal reconocimiento se producen a partir de los 3 meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

15. INFORME DE LA MATERNIDAD

Se inicia el informe de maternidad a través del facultativo, que se encuentra en el Centro Médico del Servicio Público de Salud, que atendiendo a la embarazada, expedirá un informe certificando la maternidad con:

- 1.La fecha probable del parto, cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a aquél.
- 2.Fecha del parto.

También el informe de maternidad constará de un original y tres copias:

1. Primeramente, el original se entregará a la trabajadora.

Una copia del informe la entregará la trabajadora a la empresa.

Si es una trabajadora por cuenta ajena se hará la entrega del informe durante un período de 7 días.

2. Se transmitirá otra copia a la Inspección de Servicios Sanitarios u órgano equivalente del Servicio Público de Salud correspondiente.

3. Y la última copia quedará en manos del facultativo que la atendió.

En casos que la trabajadora iniciase una incapacidad temporal antes del parto, el médico o facultativo correspondiente deberá extenderle simultáneamente, una parte de alta médica por inicio de la situación de maternidad.

El Servicio Público de Salud remitirá a la Entidad gestora el informe de maternidad y el parte de alta médica en el plazo de los 5 días naturales siguientes al de su expedición.

16.DOCUMENTOS QUE DEBEN ACOMPAÑAR A LA SOLICITUD DE MATERNIDAD

- **Documentos necesarios para el trámite de maternidad y paternidad**

Se necesita el documento original siempre acompañado de una copia para su compulsión, o ya realizada la fotocopia para compulsarla, excepto para los documentos de identidad en los que será suficiente la presentación de este y siendo original

- **En todos los casos:**

- Se necesita la acreditación de la identidad de los solicitantes, y del representante legal en el caso de que lo hubiera, mediante la siguiente presentación de la documentación:
 - En caso de los españoles, se necesita el documento nacional de identidad (DNI).

- En los extranjeros, se necesita el Pasaporte o, en su caso, documento de identidad vigente en su país y NIE (Número de Identificación de Extranjero) exigido por la AEAT a efectos de pago.

Lógicamente, toda la documentación que se pide se entiende que debe de estar en vigor.

- En los casos de representación legal, se necesita una documentación acreditativa en la que se expone su naturaleza.
- Por parte de la empresa, se necesita el certificado de ésta, informando de la situación de su trabajador, para cuándo se estima la fecha de inicio del descanso por maternidad y/o paternidad y otros datos como de cotización, por lo que la empresa tiene que informar.
- Por último, se necesita adquirir los justificantes del pago de las cotizaciones de los últimos 2 meses, para aquellos trabajadores que están obligados al ingreso de dichas cuotas.

- **En caso de maternidad:**

- 1. En los casos de y por nacimiento:**

- Como se nombró en el apartado de “todos los casos” se necesita el informe de maternidad que será expedido por el correspondiente Servicio Público de Salud, por el correspondiente facultativo que atendió a la trabajadora embarazada, y más cuando la entidad gestora no disponga de este informe.
- Se adquiere del libro de familia o, en su defecto, certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.
Cuando ocurre los casos en que el descanso de la maternidad se haya iniciado con anterioridad al parto, servirá la presentación de la inscripción registral del hijo.
- En el derecho de que la madre puede adoptar el reparto del descanso, es decir, que ella cede parte del descanso al otro progenitor se debe presentar cumplimentada la hoja nº 5 de este formulario.

Si la trabajadora es funcionaria y no está incluida en el Régimen General de la Seguridad Social se aportará un certificado, que será expedido por la unidad de

personal de su centro de trabajo, indicando si le es de aplicación la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público, así como la situación administrativa en la que se encuentra y el período de licencia que le pertenece por maternidad.

- En los casos en que la madre ejerce una actividad profesional que no esté dado de alta en el sistema de la Seguridad Social, se presentará un certificado que acredite que no procede el derecho, es decir, la inexistencia del derecho a prestaciones en la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente y dicho colegio profesional, indicando la causa, o, en su caso, la justificación de la no inclusión de la interesada en una mutualidad de previsión alternativa.

- **Por adopción, acogimiento o tutela:**

- En estos casos, la resolución judicial por la que se constituye la adopción o tutela, o la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, (siempre que su duración no sea inferior a un año, en los casos adoptivos permanente o simple, y aunque dichos acogimientos sean provisionales). En el caso del acogimiento simple se reconoce la validación la comunicación del organismo de las comunidades autónomas que lo regulen estos procedimientos.
- Se presentará la certificación al Imserso (Instituto de Mayores y Servicios Sociales), en las adopciones o acogimiento de menores, mayores de seis años, si los menores son discapacitados, o al órgano competente de la comunidad autónoma respectiva, acreditativa de que el adoptado o acogido presenta un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, o certificación de la entidad pública competente en 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.
- En su caso, libro de familia o, en su defecto, certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma

simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. Para ello deben cumplimentar la hoja nº 5 de esta solicitud.

○ **Adopción o acogimiento internacional:**

- En los casos necesarios de los desplazamientos previos en que los progenitores necesitan ir al país de origen del adoptado, la documentación necesaria se aportará y emitirá por el órgano competente de la comunidad autónoma; y se justificará el inicio de los trámites para la adopción o el acogimiento.
- Las adopciones constituidas en un estado extranjero e inscrita en la oficina consular española: Se necesita un justificante de la inscripción registral o el documento en la que se exponga la constitución de la adopción y su registro.
- Adopción, y tutela con la finalidad de adopción, constituida en un estado extranjero no inscrita en España:

1. Resolución administrativa o judicial que acredite la constitución de la adopción o la tutela.

2. Visado del menor expedido por la oficina consular española.

3. Certificado, resolución o declaración de idoneidad del adoptante, expedido por la autoridad competente española.

4. Documento en el que por el solicitante se acredite haber iniciado los trámites conducentes a la constitución en España de la adopción o, en su caso, a la inscripción de la adopción en el Registro Civil..

• **Otra documentación**

En caso de discapacidad de los solicitantes y los hijos:

Se necesita el certificado de discapacidad, reconocido el grado igual o superior al 33% (excepto para la ampliación de la maternidad no contributiva que será en un grado igual o superior al 65%), que será emitido por el Imsero u órgano competente de la

comunidad autónoma.

En los supuestos de discapacidad de los hijos o menores acogidos, menores de tres años, deberá presentarse certificación del Imsero u órgano de la comunidad autónoma respectiva, acreditando la discapacidad es igual o superior al 33 %, o una valoración del grado y nivel de dependencia mínima del grado I moderado, (conforme a la escala de valoración específica para menores de tres años).

En los casos de recién nacido el grado de discapacidad no está determinado, por lo que será suficiente un informe del Servicio Público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado, en el que se haga constar de la discapacidad avalado por el Servicio Público de Salud.

En casos de familias numerosas: Título de familia numerosa o justificante de haberlo solicitado.

La familia monoparental quedará acreditada si consta en el libro de familia un solo progenitor.

Si constan dos progenitores, se encontrará la partida de defunción o la resolución judicial en la que se declare el abandono de la familia del otro progenitor.

En los casos de internamiento hospitalario del recién nacido, se ampliará el periodo de descanso, y se expedirá el documento de hospitalización procediendo al internamiento, especificando las circunstancias que han afectado al recién nacido dicho internamiento, así como las fechas de su inicio y de su finalización.

1. En caso de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial
 - Para trabajadores por cuenta ajena, el documento que acredite el acuerdo entre el empresario y trabajador sobre el disfrute del descanso por maternidad o paternidad en el régimen de jornada parcial.
 - Para trabajadores por cuenta propia, el documento acreditativo del interesado en el que se expiden los términos de parcialidad de la actividad.
2. Los trabajadores fijos discontinuos que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo: Documento que acredite la condición de los nacimientos,

adopciones o acogimientos producidos en el período entre campañas sin perjudicar el devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.

3. Si percibiendo una prestación (IT o riesgo durante el embarazo) en pago directo de una Mutua de AT y EP de la Seguridad Social, se aportaría un certificado de la entidad colaboradora indicando el cálculo de la base reguladora y la fecha de finalización del subsidio.

4. En caso de la prestación de desempleo, se expedirá el certificado del Servicio Público de Empleo Estatal con la fecha de suspensión de la prestación.

5. Los trabajadores autónomos (Régimen Especial) exceptuando los incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y de los TRADES presentarán una declaración de situación de actividad si se lo solicita la entidad gestora.

“Toda esta documentación puede presentarse en los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social, o en los casos que dispone el certificado digital a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social”.

❖ SOLICITUD DE MATERNIDAD-PATERNIDAD

ANEXO II

ANEXO I



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

ACUERDO EMPRESARIO-TRABAJADOR/A SOBRE DISFRUTE DEL DESCANSO POR MATERNIDAD, ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO EN RÉGIMEN DE JORNADA PARCIAL

D/D^a _____
con DNI-NIE-Pasaporte _____ en calidad de _____
del organismo o empresa _____ con código de cuenta
de cotización _____ y domicilio _____
núm. _____ Localidad _____ C. postal _____ Provincia _____

Y

D/D^a _____ trabajador/a de esta
empresa con número de la Seguridad Social _____ y DNI-NIE-Pasaporte _____

ACUERDAN

Que el periodo del descanso por maternidad⁽¹⁾, adopción o acogimiento, lo va a disfrutar en régimen de jornada parcial, de acuerdo con los datos siguientes:

Porcentaje de la jornada de trabajo⁽²⁾ _____ %
La prestación de trabajo en jornada parcial se inicia el _____ de _____ de 20 _____

_____ a _____ de _____ de 20 _____

POR LA EMPRESA,

EL/LA TRABAJADOR/A,

Fdo.:

Fdo.:

- (1) 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.
- (2) El cálculo se efectuará dividiendo las horas semanales acordadas en jornada parcial por las horas semanales realizadas con anterioridad en jornada completa. El resultado se multiplicará por 100.

ANEXO II



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



MATERNIDAD - PATERNIDAD (Por nacimiento, adopción o acogimiento)

ATENCIÓN: Antes de empezar a cumplimentar la solicitud lea detenidamente todos los apartados y las instrucciones sobre cada uno de ellos. Rellene el impreso de la forma más completa y exacta posible, ya que así facilitará el trámite de su prestación.
GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

DATOS A CUMPLIMENTAR PARA AMBAS PRESTACIONES

1. DATOS PERSONALES

| | | | | | | | | | | |
|---|--|-----------|-------------------|--------|---------------------------|----------|--------------|-------------------|---------------|----------------|
| 1.1 DE UN PROGENITOR (A) | | | | | | | | | | |
| Primer apellido | | | Segundo apellido | | | Nombre | | | | |
| Fecha de nacimiento | Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer | | DNI-NIE-Pasaporte | | Nº de la Seguridad Social | | Nacionalidad | | | |
| Domicilio (calle, plaza ...) | | | | Número | Bloque | Escalera | Piso | Puerta | Teléfono fijo | Teléfono móvil |
| Código postal | | Localidad | | | Provincia | | | | | |
| 1.2 DEL OTRO PROGENITOR (B) | | | | | | | | | | |
| Primer apellido | | | Segundo apellido | | | Nombre | | | | |
| Fecha de nacimiento | Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer | | DNI-NIE-Pasaporte | | Nº de la Seguridad Social | | Nacionalidad | | | |
| Domicilio (calle, plaza ...) | | | | Número | Bloque | Escalera | Piso | Puerta | Teléfono fijo | Teléfono móvil |
| Código postal | | Localidad | | | Provincia | | | | | |
| 1.3 DEL REPRESENTANTE LEGAL, que actúa como: | | | | | | | | | | |
| Tutor <input type="checkbox"/> Tutor institucional <input type="checkbox"/> Graduado social <input type="checkbox"/> Gestor administrativo <input type="checkbox"/> Otros apoderados <input type="checkbox"/> | | | | | | | | | | |
| En nombre de: PROGENITOR (A) <input type="checkbox"/> PROGENITOR (B) <input type="checkbox"/> AMBOS PROGENITORES <input type="checkbox"/> | | | | | | | | | | |
| Primer apellido | | | Segundo apellido | | | Nombre | | DNI-NIE-Pasaporte | | |
| Domicilio (calle, plaza ...) | | | | Número | Bloque | Escalera | Piso | Puerta | Teléfono fijo | Teléfono móvil |
| Código postal | | Localidad | | | Provincia | | | | | |

2. MOTIVO DE LA SOLICITUD

| | | |
|---|--|--------------------------------------|
| 2.1 MATERNIDAD POR NACIMIENTO <input type="checkbox"/> | | |
| Fecha de inicio del descanso | Fecha probable del parto | Fecha del parto |
| Número de hijos nacidos | ¿El hijo es discapacitado? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | Número de hijos discapacitados |
| ¿Va a ceder parte del descanso por maternidad al otro progenitor? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | | |
| En caso afirmativo, indique el periodo: desde hasta | | |

| | |
|--|-------------------|
| Apellidos y nombre del progenitor (A): | DNI-NIE-Pasaporte |
| Apellidos y nombre del progenitor (B): | DNI-NIE-Pasaporte |

| | | | | |
|--|----------------------------------|--|---|--|
| 2.2 | MATERNIDAD POR | ADOPCIÓN <input type="checkbox"/> | ACOGIMIENTO <input type="checkbox"/> | TUTELA <input type="checkbox"/> |
| ¿Compartida con el otro progenitor? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Número de menores adoptados/acogidos/tutelados: | | | | |
| ¿El menor es discapacitado? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Número de menores discapacitados: | | | | |
| Fecha de nacimiento de los menores: | | | | |
| NACIONAL <input type="checkbox"/> Fecha de la resolución judicial: Fecha de la resolución administrativa o judicial: | | | | |
| INTERNACIONAL <input type="checkbox"/> Con desplazamiento previo: Fecha del desplazamiento: Fecha probable de la adopción/acogimiento: | | | | |
| Sin desplazamiento previo: Fecha de la resolución judicial: Fecha de la resolución administrativa o judicial: | | | | |
| 2.3 | PATERNIDAD POR NACIMIENTO | | | |
| Fecha de inicio del descanso(1): Fecha del parto: Número de hijos nacidos: | | | | |
| Discapacidad del hijo: SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | | | | |
| 2.4 | PATERNIDAD POR: | ADOPCIÓN <input type="checkbox"/> | ACOGIMIENTO <input type="checkbox"/> | TUTELA <input type="checkbox"/> |
| Fecha de inicio del descanso(1): Fecha de la resolución judicial: Fecha de la resolución administrativa o judicial: | | | | |
| Número de menores adoptados/acogidos/tutelados: ¿El hijo es discapacitado? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | | | | |
| Fecha de nacimiento de los menores: | | | | |

3. DATOS COMUNES PARA EL TRÁMITE DE AMBAS PRESTACIONES

| | | | | |
|---|--|--|--|-------------------|
| 3.1 | SI SOLICITA EL DESCANSO POR PATERNIDAD | | | |
| ¿Ha compartido o va a compartir el descanso por maternidad con el otro progenitor? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | | | | |
| En caso afirmativo, indique el periodo de maternidad que le ha correspondido a usted: desde hasta | | | | |
| DATOS IDENTIFICATIVOS DEL OTRO PROGENITOR | | | | |
| Primer apellido | | Segundo apellido | | Nombre |
| | | | | DNI-NIE-Pasaporte |
| Periodo de descanso por maternidad que le ha correspondido: desde hasta | | | | |
| ¿Va a disfrutar el otro progenitor todo el periodo de descanso por maternidad? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | | | | |
| 3.2 | SI ES TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA | | | |
| ¿Va a disfrutar del descanso a tiempo parcial? PROGENITOR (A) SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> PROGENITOR (B) SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | | | | |
| 3.3 | SI ES EMPLEADO PÚBLICO, indique la norma que le es de aplicación para el disfrute del descanso: | | | |
| El Estatuto Básico del Empleado Público | | PROGENITOR (A) SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | PROGENITOR (B) SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | |
| El Estatuto de los Trabajadores | | PROGENITOR (A) SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | PROGENITOR (B) SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | |
| 3.4 | DATOS DE LA UNIDAD FAMILIAR | | | |
| Familia monoparental(2) SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> | | | | |
| Familia numerosa SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Fecha de expedición del título: Fecha del vencimiento: | | | | |
| ¿Lo ha solicitado? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Fecha de la solicitud: | | | | |
| ¿Hay algún hijo discapacitado? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> ¿Tiene certificado de discapacidad? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Grado reconocido: | | | | |
| Si no tiene certificado, indique la fecha en que lo ha solicitado: | | | | |
| Discapacidad de la madre SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Grado reconocido: Discapacidad del otro progenitor SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Grado reconocido: | | | | |

(1) La fecha de inicio del descanso siempre será posterior a los días de permiso retribuido a los que tenga derecho el/la trabajador/a por nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, excepto para los empleados públicos a los que les sea de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público, que será a partir de la fecha del parto, adopción o acogimiento.

(2) Se consideran familias monoparentales aquellas en las que exista un sólo progenitor.

| | |
|--|-------------------|
| Apellidos y nombre del progenitor (A): | DNI-NIE-Pasaporte |
| Apellidos y nombre del progenitor (B): | DNI-NIE-Pasaporte |

4. OTROS DATOS

4.1 PROGENITOR (A)

4.1.1 DATOS FISCALES
 Tipo voluntario de retención por IRPF _____ %
 Si su residencia fiscal está en TERRITORIO FORAL, a efectos de retención por IRPF desea que se le aplique:
 Tabla general. Número de hijos _____ Tabla de pensionistas Tipo voluntario _____ %

4.1.2 LENGUA COOFICIAL en la que desea recibir su correspondencia _____

4.1.3 DOMICILIO DE COMUNICACIONES A EFECTOS LEGALES (sólo si es distinto del indicado en el apartado 1)

| | | | | | | | |
|------------------------------|-----------|-----------|--------|----------|------|------------------|----------------------|
| Domicilio (calle, plaza ...) | | Número | Bloque | Escalera | Piso | Puerta | Teléfono de contacto |
| Código postal | Localidad | Provincia | | País | | Apto. de correos | |

4.1.4 INFORMACIÓN TELEMÁTICA
 ¿DESEA recibir información por SMS? SÍ NO
 Si DESEA recibir información por correo electrónico, indiquenos su dirección _____

4.2 PROGENITOR (B)

4.2.1 DATOS FISCALES
 Tipo voluntario de retención por IRPF _____ %
 Si su residencia fiscal está en TERRITORIO FORAL, a efectos de retención por IRPF desea que se le aplique:
 Tabla general. Número de hijos _____ Tabla de pensionistas Tipo voluntario _____ %

4.2.2 LENGUA COOFICIAL en la que desea recibir su correspondencia _____

4.2.3 DOMICILIO DE COMUNICACIONES A EFECTOS LEGALES (sólo si es distinto del indicado en el apartado 1)

| | | | | | | | |
|------------------------------|-----------|-----------|--------|----------|------|------------------|----------------------|
| Domicilio (calle, plaza ...) | | Número | Bloque | Escalera | Piso | Puerta | Teléfono de contacto |
| Código postal | Localidad | Provincia | | País | | Apto. de correos | |

4.2.4 INFORMACIÓN TELEMÁTICA
 ¿DESEA recibir información por SMS? SÍ NO
 Si DESEA recibir información por correo electrónico, indiquenos su dirección _____

20/21/23 P-013 (MPS-1) cas

5. ALEGACIONES