

Grado en: RELACIONES LABORALES.

Facultad de Derecho.

Universidad de La Laguna.

Curso 2014/2015.

Convocatoria: SEPTIEMBRE.

[LA PRESTACIÓN ECONÓMICA DE MATERNIDAD EN EL RÉGIMEN
GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL]

[ECONOMIC MATERNITY PROVISION IN THE GENERAL SYSTEM OF SOCIAL
SECURITY]

Realizado por la alumna Dña. ALEXANDRA ELENA BETANCORT HERNANDEZ

Tutorizado por la Profesora Dña. JUANA MARIA HERNANDEZ GARCIA

Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL

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

ABSTRACT

In the following Finale Project grade, it will be studied the economic maternity provision in the general system of social security. To this end, will be discussed the contributory and non contributory benefit, as well as the application and procedures that must be carried out to apply this provision, but no before a brief historical introduction explaining. Also, some jurisprudential cases have occurred in the practice of this matter and I have drawn the attention will be.

Nowadays, economic maternity benefit is one of the most important features of the Social Security because it involves the birth of a new human and all that it can bring to the parent/s is vital to life balance family of workers.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En el siguiente Trabajo de Fin de grado se estudiará la prestación económica de maternidad en el Régimen General de la Seguridad Social. Para ello se analizará la normativa vigente, donde se hará un recorrido tanto por la prestación contributiva como la no contributiva, así como la solicitud y gestiones que se han de llevar a cabo para solicitar dicha prestación, no sin antes explicar una breve introducción histórica. Asimismo, se verán algunos casos jurisprudenciales que se han dado en la práctica de esta materia y que más me han llamado la atención.

La prestación económica de maternidad en la actualidad es una de las prestaciones más importantes de la Seguridad Social porque conlleva el nacimiento de un nuevo ser humano y todo lo que ello puede acarrear para las personas progenitoras es vital para la conciliación de la vida familiar de las personas trabajadoras.

ÍNDICE

ABSTRACT	2
RESUMEN	3
1.- INTRODUCCIÓN.	6
2.- OBJETIVO	6
3.- FUENTES: ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD	7
4.- MATERNIDAD EN MODALIDAD CONTRIBUTIVA	8
4.1.- Situaciones protegidas	8
4.2.- Personas beneficiarias	9
4.3.- Requisitos	11
4.4.- Situaciones asimiladas al alta	13
4.5.- Nacimiento del derecho	15
4.6.- Duración	15
4.6.1.- Duración en caso de maternidad biológica	15
4.6.2.- Duración en caso de adopción o acogimiento	19
4.7.- Prestación económica: Cuantía	20
4.8.- Base reguladora	20
4.9.- Denegación, anulación y suspensión	21
4.10.- Extinción	21
5.- GESTIÓN Y SOLICITUDES	23
5.1.- Gestión	23
5.2.- Pago	23
5.3.- Informe de maternidad	24
6.- MATERNIDAD EN MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA	24
6.1.- Personas beneficiarias: requisitos	24

6.2.- Prestación económica: cuantía	24
6.3.- Nacimiento del derecho	24
6.4.- Duración	25
6.5.- Gestión y documentación	25
7.- PROBLEMAS PRÁCTICOS: JURISPRUDENCIA	26
8.- CONCLUSIONES	28
9.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	34
10.- ANEXOS	37

1.- INTRODUCCIÓN

El presente documento hace referencia a la prestación económica de maternidad en el Régimen General de la Seguridad Social. Dicha prestación trata de cubrir “la pérdida de rentas del trabajo o de ingresos por parte de las personas trabajadoras, por cuenta ajena o cuenta propia, cuando suspenden su contrato para disfrutar los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento que están establecidos por ley”¹.

Para proceder a explicar la prestación económica de maternidad, acudiré tanto a su modalidad contributiva como a la no contributiva, apoyándome sobre todo, en el 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, así como en el Capítulo IV BIS, Sección Primera, del artículo 133 bis al 133 septies de la Ley General de la Seguridad Social, donde vienen recogidas ambas modalidades.

Asimismo, para hacerme una idea de cada una de dichas modalidades, procederé a hacer una breve introducción para notar las posibles diferencias que hay entre ellas:

-Maternidad en modalidad contributiva: será aquella donde las personas beneficiarias reúnen los requisitos de estar afiliadas, en alta o en situación asimilada al alta, así como acreditar los correspondientes períodos de cotización efectivos para acceder a la prestación.

-Maternidad en modalidad no contributiva: será aquella donde se cumplen todos los requisitos exigidos para acceder a la modalidad contributiva, excepto los períodos de cotización exigidos.

2.- OBJETIVO

1 Definición prestación económica de maternidad: http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/PrestacionesPension10935/Maternidad/index.htm

En este apartado, voy a definir los objetivos a tratar, con su consecuente investigación. Mi estudio viene a tratar todo lo relacionado con la prestación económica de maternidad, que viene siendo hoy en día una de las prestaciones más importantes de la Seguridad Social.

No obstante, mencionaré que el estudio se centrará exclusivamente en la gestión de dicha prestación en el Régimen General de la Seguridad Social, dejando fuera, por ende, a los Regímenes Especiales.

Los objetivos a estudiar serán los siguientes:

1. Acercamiento histórico para entender mejor la evolución que ha tenido la Seguridad Social y dentro de esta, la prestación de maternidad.
2. Análisis de la prestación en su modalidad contributiva y todo lo que esta conlleva, apoyándonos en el RD 295/2009 de 6 de marzo, y en el artículo 133 de la LGSS.
3. Análisis de la solicitud y gestión que debe llevarse a cabo para percibir dicha prestación.
4. Análisis de la prestación en su modalidad no contributiva y todo lo que esta conlleva, tomando como base a la modalidad contributiva y la normativa nombrada anteriormente.
5. Análisis de jurisprudencia para acercarnos más a la materia a tratar desde un punto de vista práctico.

3.- FUENTES: ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

La comisión de Reformas Sociales en 1883 fue la que impulsó el inicio de las políticas de protección, encargándose de estudiar las mejoras relacionadas con el bienestar de la clase obrera. Así, en 1900, se crea la Ley de Accidentes de Trabajo, el

primer seguro social, y en 1903, el Instituto Nacional de Previsión, que se encarga de gestionar los nuevos seguros sociales que van surgiendo.

En España se reconoce la necesidad del cuidado de los hijos por parte de los progenitores mediante el establecimiento del Seguro Obligatorio de Maternidad, que en 1931 ya concedía un subsidio de maternidad de 12 semanas, permiso que ha evolucionado hasta las actuales 16 semanas, así como el aumento de la cuantía de la prestación de un 75% al 100% de la base reguladora en 1994. Asimismo, se ha introducido la posibilidad de excedencia, la reducción de jornada y otros derechos derivados de *la conciliación de la vida familiar y laboral*.

4.- MATERNIDAD EN MODALIDAD CONTRIBUTIVA²

4.1.- SITUACIONES PROTEGIDAS

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

- La maternidad biológica, incluidos los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto nazca vivo o muerto.
- La adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las CCAA³ que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a 1 año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, de:

-Menores de 6 años.

-Mayores de 6 años, pero menores de 18 con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios

² 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 (Arts. 1 a 11).

³ Comunidades Autónomas.

sociales competentes. A estos efectos, se entiende que presentan alguna discapacidad, cuando ésta se valore en un grado igual o superior al 33%.

No se tendrá en cuenta la edad de la persona menor, cuando se trate de personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social e incluidas en el ámbito de aplicación del EBEP⁴.

Se consideran jurídicamente equiparables aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cuya duración no sea inferior a 1 año, cualquiera que sea su denominación.

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

- La tutela sobre menor por designación de persona física, cuando la persona tutora sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar a la persona menor, siempre que conlleve la convivencia entre tutor/a y tutelado/a, en los mismos términos de edad que la persona adoptada o acogida.

4.2.- PERSONAS BENEFICIARIAS

A efectos del subsidio contributivo por maternidad:

- Serán beneficiarios/as las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, incluidos las contratadas para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento legalmente establecidos, siempre que acrediten los requisitos exigidos.

4 Estatuto Básico del Empleado Público.

- Cuando el período de descanso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por las dos personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, ambas tendrán la condición de beneficiarios/as, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos.
- En el supuesto de parto, si se produce el fallecimiento de la madre, con independencia de si ésta realiza o no algún trabajo, la otra persona progenitora tendrá derecho a la prestación durante el período que corresponda, siempre que acredite los requisitos exigidos. En estos casos, el disfrute de la prestación es compatible con el derecho al subsidio de paternidad.
- En caso de parto, si la madre trabajadora no reúne el período de cotización exigido y se le reconoce el subsidio de maternidad no contributivo, la otra persona progenitora podrá percibir, a opción de la madre ejercitada al inicio del descanso, el subsidio contributivo durante el período de descanso que corresponda, siempre que aquella acredite los requisitos exigidos. Dicho subsidio es compatible con el de paternidad.
- En el caso de parto, cuando la madre trabajadora por cuenta propia estuviera incorporada, por razón de su actividad, a la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente colegio profesional:
 - Si no tiene derecho a prestaciones por no estar comprendida la protección de maternidad en la mutualidad, la otra persona progenitora podrá percibir el subsidio por maternidad, siempre que reúna los requisitos exigidos y disfrute del correspondiente descanso, durante el período que hubiera correspondido a la madre. Dicho subsidio es compatible con el de paternidad.
 - Si por causas ajenas a su voluntad, 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, la otra persona progenitora podrá percibir el subsidio en los mismos términos que en el párrafo anterior.

-Si tuviese 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, la otra persona progenitora no tendrá derecho al subsidio en el sistema de la Seguridad Social.

-Cuando la madre no tuviera derecho a prestaciones por no estar incluida en el RETA ni en una mutualidad de previsión social alternativa, la otra persona progenitora podrá percibir el subsidio siempre que reúna los requisitos exigidos y disfrute del correspondiente descanso, durante el período que hubiera correspondido a la madre. Dicho subsidio es compatible con el de paternidad.

A efectos del subsidio especial por parto, adopción o acogimiento múltiples:

Será beneficiario/a quien, a su vez, lo sea de la prestación económica por maternidad, siempre que disfrute un período de descanso de 6 semanas inmediatamente siguientes al parto, adopción o acogimiento múltiples, si bien aquél únicamente podrá percibirse por una de las personas progenitoras o acogedoras que, en caso de parto, se determinará a opción de la madre y, en caso de adopción o acogimiento, por acuerdo de las personas interesadas.

4.3.- REQUISITOS

Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta y tener cubierto un período de cotización de:

-Si la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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.

Supuestos de adopción/acogimiento internacional con desplazamiento previo al país de origen del adoptado/a: 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 el caso de las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial:

Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales la persona trabajadora haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por una persona trabajadora a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido anteriormente, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral de la persona trabajadora.

El período mínimo de cotización exigido a las personas trabajadoras a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad.

El coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

4.4.- SITUACIONES ASIMILADAS AL ALTA

Se consideran situaciones asimiladas a la de alta:

1. La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.
2. El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo.
3. El traslado de la persona trabajadora por la empresa fuera del territorio nacional.
4. Para las personas artistas y profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.
5. El convenio especial para diputados/as y senadores/as de las Cortes Generales y diputados del Parlamento Europeo y el convenio especial para las personas miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
6. El período considerado de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de la violencia de género.
7. La situación de la persona trabajadora durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.
8. Los períodos entre campañas de las personas trabajadoras fijas discontinuas que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.
9. Maternidad precedida de incapacidad temporal (IT). Cuando entre la extinción de la IT por alta médica y el inicio de la situación por maternidad no haya solución de continuidad, bien por producirse el alta médica por IT y el inicio del descanso por maternidad el mismo día, bien por tener lugar ésta al día siguiente de aquélla.

10. Maternidad causada en prórroga de efectos de IT.

4.5.- NACIMIENTO DEL DERECHO

Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente.

4.6.- DURACIÓN

4.6.1.- DURACIÓN EN CASO DE MATERNIDAD BIOLÓGICA

Con carácter general, el subsidio tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, salvo en el caso de hospitalización, que se ampliará en determinados supuestos:

- Si se trata de un parto múltiple, se amplía en 2 semanas más por cada hijo/a, a partir del segundo.
- En el supuesto de discapacidad del hijo/a, cuando ésta se valore en un grado superior o igual al 33%, 2 semanas adicionales. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período adicional de percepción del subsidio se distribuirá a opción de las personas interesadas, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida. Quedará acreditada dicha incapacidad si, por aplicación de la escala de valoración de los grados y niveles de dependencia, específica para personas menores de 3 años, la valoración es, al menos, del grado 1 moderado, conforme a lo establecido en el RD⁵ 504/2007, de 20 de abril⁶. Cuando el grado de discapacidad no haya sido determinado, tratándose de recién nacidos, será suficiente un informe del Servicio Público de Salud (SPS) o un informe

⁵ Real Decreto.

⁶ Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

del médico de un hospital público o privado, avalado en este caso por el SPS, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.

•En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, el descanso podrá interrumpirse o ampliarse en los siguientes términos:

◆Podrá interrumpirse el período de descanso y la percepción del subsidio a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto. Se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria, por el período que reste por disfrutar.

Si la madre fallece, la otra persona progenitora podrá interrumpir el disfrute del permiso incluso durante las 6 semanas siguientes al parto.

No se interrumpirá el subsidio si durante el período de percepción del mismo se extingue el contrato o se produce el cese de la actividad.

◆Si la hospitalización tiene una duración superior a 7 días, se ampliará la duración en tantos días como el neonato permanezca hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Esta ampliación tendrá lugar aun cuando la persona beneficiaria haya decidido interrumpir el disfrute del mencionado permiso de acuerdo con lo indicado en el punto anterior.

El disfrute de este período adicional corresponderá a la madre o, a opción de la misma, a la otra persona progenitora, si reúne los requisitos necesarios y disfruta del descanso.

• Para las personas incluidas en el EBEP⁷, se ampliará la duración del permiso en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, con independencia de la duración mínima del período de hospitalización y de su causa.

A efectos de la ampliación del período de descanso, en los casos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

A la duración prevista en los supuestos de parto múltiple se acumulará, en su caso, la duración adicional de dos semanas por discapacidad de cada hijo/a, así como el período de ampliación que corresponda en casos de hospitalización del neonato a continuación del parto. No obstante, no procederá acumular los períodos de hospitalización de cada uno de los hijos/as cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos.

• En los supuestos de fallecimiento del hijo/a y de alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad⁸, la duración de la prestación económica no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas posteriores al parto, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En este caso, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre en favor de la otra persona progenitora.

Opción en favor de la otra persona progenitora:

⁷ Estatuto Básico del Empleado Público.

⁸ Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último (Vigente hasta el 18 de Agosto de 2015), Art. 30: “*La personalidad se adquiere en el momento del nacimiento con vida, una vez producido el entero desprendimiento del seno materno*”.

El período de descanso podrá ser disfrutado únicamente por la madre o, a opción de ésta, también por la otra persona progenitora en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

- En el caso de que ambos progenitores trabajen, la otra persona progenitora podrá percibir el subsidio siempre y cuando la madre, al iniciarse el período de descanso, haya optado porque aquella disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. La otra persona progenitora podrá seguir haciendo uso del período de descanso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- La opción podrá ser revocada por la madre, si sobrevinieran hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente de la otra persona progenitora, abandono de familia, separación, violencia de género u otras causas análogas.
- En los casos de parto, cuando ambos progenitores compartan los períodos de descanso, no procederá el reconocimiento de un subsidio por riesgo durante la lactancia natural, en tanto no se hayan agotado totalmente dichos períodos, cualquiera que fuere la persona progenitora que los disfrute. A tal efecto, quedará anulada la opción ejercida por la madre en favor de la otra persona progenitora y aquélla deberá reanudar el disfrute de la parte que reste del permiso por maternidad, cuando, habiéndose reincorporado al trabajo, se aprecie la existencia del riesgo durante la lactancia natural que dé lugar a la suspensión de la relación laboral.
- En los supuestos de pluriempleo o pluriactividad de la madre, la opción que realice para el disfrute de parte del descanso en favor de la otra persona progenitora deberá ser coincidente, en cuanto al número de días cedidos, en los dos empleos o actividades.

- En caso de disfrute simultáneo de los períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en los supuestos de ampliación.
- Si, una vez iniciado el efectivo disfrute por la otra persona progenitora, ésta falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá hacer uso de la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima, incluso aunque aquella ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

4.6.2.- DURACION EN CASO DE ADOPCION O ACOGIMIENTO

16 semanas ininterrumpidas, ampliables en:

- 2 semanas más por cada menor, a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples.
- 2 semanas adicionales, en el supuesto de discapacidad de la persona menor adoptada o acogida, cuando aquélla se valore en un grado superior o igual al 33%. En el caso de que ambas personas progenitoras trabajen, el período adicional de percepción del subsidio se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida.
- Dichos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectadas.
- En el caso de que ambas personas trabajen, los períodos de descanso se distribuirán a opción de las personas interesadas, pudiendo disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre que se trate de períodos ininterrumpidos y con los límites de duración establecidos.

Si, una vez iniciado el efectivo disfrute falleciera la persona beneficiaria del subsidio antes de haberlo completado, la otra persona adoptante o acogedora superviviente podrá hacer uso de la parte del período de descanso que restara hasta

alcanzar la duración máxima, siempre que reúna los requisitos exigidos y disfrute del descanso o permiso correspondiente.

- En el caso de fallecimiento del hijo/a adoptado/a o de la persona menor acogida, no se verá reducida la duración de la prestación económica, salvo que las personas adoptantes o acogedoras soliciten reincorporarse a su puesto de trabajo. En este caso, si el período de descanso estaba distribuido entre ambas personas adoptantes o acogedoras, la parte no consumida por uno de ellas no se acumulará al período disfrutado por la otra.

4.7.- PRESTACION ECONOMICA: CUANTÍA

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.

En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de una persona menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo/a o menor acogido, a partir del segundo/a, igual al que corresponda percibir por el primero/a, durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto o, cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

4.8.- BASE REGULADORA

Regla general:

- La base reguladora (BR) 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.
- Cuando el período de descanso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, la prestación se determinará para cada una en función de su respectiva BR.

En caso de personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial:

- La BR diaria será la que resulte 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.
- De ser menor la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa, será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

La prestación se abonará durante todos los días en los que la persona trabajadora permanezca en la situación de descanso por maternidad.

En el caso de contratos para la formación y aprendizaje, la base reguladora será equivalente al 75 por cien de la base mínima de cotización vigente.

4.9.- DENEGACION, ANULACION Y SUSPENSION

El derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido cuando la persona beneficiaria:

- Actúe fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
- Trabaje por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo si se trata de la percepción de un subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial o en los supuestos de pluriempleo y pluriactividad.

Los períodos de percepción del subsidio se corresponderán con los períodos de descanso que, en esos casos, serán los no ocupados por la jornada a tiempo parcial o por los empleos o actividades que no dan lugar al subsidio.

4.10.- EXTINCION

- Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.
- Por la reincorporación voluntaria al trabajo de la persona beneficiaria del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración, cuando el período de descanso se disfrute "exclusivamente" por una de las personas progenitoras. En caso de parto, la madre no podrá reincorporarse al trabajo hasta que hayan transcurrido las 6 semanas posteriores a aquél de descanso obligatorio.
- Por la reincorporación voluntaria al trabajo de una de las personas progenitoras o de ambos con anterioridad al cumplimiento de los plazos máximos de duración, cuando el período de descanso se disfrute "sucesiva o simultáneamente" por ambas. En caso de parto, la madre no podrá reincorporarse al trabajo hasta que hayan transcurrido las 6 semanas posteriores a aquél de descanso obligatorio.

En este caso, la parte que restase para completar los plazos máximos de duración incrementará la duración del subsidio a que tuviera derecho la otra persona beneficiaria, sin perjuicio de lo establecido en caso de fallecimiento de hijos o personas menores acogidas y de la necesidad de que la madre, en caso de parto, ejercite la opción a favor de la otra persona progenitora al iniciarse el período de descanso por maternidad.

- Por fallecimiento de la persona beneficiaria, salvo que la otra persona progenitora sobreviviente pueda continuar el disfrute del período de descanso que reste, según las condiciones legal o reglamentariamente establecidas.
- Por adquirir la persona beneficiaria la condición de pensionista de jubilación o incapacidad permanente, sin perjuicio del disfrute del período de descanso restante por la otra persona progenitora.

5.- GESTIÓN Y SOLICITUDES⁹¹⁰

5.1. GESTIÓN

La gestión de la prestación corresponde al Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS), sin posibilidad de gestión colaboradora por parte de las empresas.

5.2.- PAGO

La Entidad gestora abonará directamente el subsidio a cada persona beneficiaria, en su caso, durante los períodos disfrutados efectivamente por la madre y el padre, efectuando el pago por períodos vencidos.

- El subsidio especial por parto, adopción y acogimiento múltiples se abonará en un solo pago al término de las 6 semanas posteriores al parto o a la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a la resolución judicial por la que se constituya la adopción, respectivamente.

- En el momento de hacer efectivo el subsidio, se deducirá del importe del mismo:

- La cuantía a que asciende la suma de las aportaciones de la persona trabajadora relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo y formación profesional que procedan, en su caso, para su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social. El empresario vendrá obligado a ingresar únicamente las aportaciones a su cargo correspondientes a la cotización a la Seguridad Social y por los demás conceptos de recaudación conjunta que, en su caso, procedan.

- La retención por IRPF¹¹

9 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 (Arts. 12 a 14).

10 Adjunto modelos en los anexos al final de este documento necesarios para llegar a cabo la solicitud de la prestación de maternidad tanto en su modalidad contributiva como no contributiva, así como el informe que debe presentar la empresa para la solicitud de maternidad-paternidad.

11 Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

5.3.- INFORME DE MATERNIDAD

El facultativo/a del Servicio Público de Salud que atienda a la trabajadora embarazada expedirá un informe de maternidad que será presentado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social al solicitar la prestación en los siguientes casos:

- Cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a la fecha del parto.
- Cuando se produzca el fallecimiento del hijo/a, tras la permanencia en el seno materno durante, al menos, ciento ochenta días.

6.- MATERNIDAD EN MODALIDAD NO CONTRIBUTIVA¹²

6.1.- PERSONAS BENEFICIARIAS: REQUISITOS

Serán beneficiarias las trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período de cotización exigido.

En el caso de trabajadoras que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que se encuentren al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social.

6.2.- PRESTACIÓN ECONÓMICA: CUANTÍA

La prestación económica consiste en un subsidio, cuya cuantía diaria será igual al 100% del IPREM diario vigente en cada momento, salvo que la base reguladora diaria, equivalente a la que esté establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes, fuese de cuantía inferior, donde se tomará ésta.

6.3.- NACIMIENTO DEL DERECHO

¹² 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 (Arts. 15 a 21).

Se tendrá derecho al subsidio a partir del día del parto.

6.4.- DURACION

La duración de la prestación para la trabajadora será de 42 días naturales a contar desde el parto. Se incrementará en 14 días naturales, en los casos siguientes:

- Nacimiento de hijo/S en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición.
- Nacimiento de hijo/a en una familia monoparental¹³
- Parto múltiple.
- Cuando la madre o el hijo/a estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65%.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

6.5.- GESTIÓN Y DOCUMENTACIÓN

El subsidio será gestionado directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, sin posibilidad de gestión colaboradora por parte de las empresas.

- El pago será realizado directamente por la Entidad gestora, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas, y por períodos vencidos.
- El facultativo/a del Servicio Público de Salud expedirá un informe de maternidad que será presentado ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social al solicitar la prestación.

¹³ Se entiende por familia monoparental: “*la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia*”.

7.- PROBLEMAS PRÁCTICOS: JURISPRUDENCIA

Para acercar un poco más el trabajo a lo que es la ejecución de dicha prestación, tomaré en cuenta una serie de sentencias tanto del Tribunal Supremo así como de los Tribunales Superiores de Justicia.

- La sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social Sección 1ª, de 15 de septiembre de 2010, resuelve un caso interesante en tema de reclamación de prestación por maternidad. En ella, el Tribunal Supremo **estima** el recurso de casación para la unificación de doctrina (núm. 2289/2009) interpuesto por doña Araceli contra la Sentencia del TSJ¹⁴ de Cataluña, dictada en autos promovidos por la actora contra el INSS¹⁵, en reclamación de prestación por maternidad.

Esta sentencia trata un tema particular en lo referente a que se trata de dos personas de un mismo sexo en donde una de ellas ya percibió la prestación económica por maternidad, al producirse el parto biológico, y ahora es cuando su pareja, al tratar de adoptar legalmente a la hija de ésta, solicita la misma prestación que le corresponde legalmente al no concurrir condiciones incompatibles con su percepción.

Finalmente, el Tribunal le da la razón a ésta al constatarse que no incumple ninguna de las condiciones para acceder a dicha prestación, ya que el hecho de haber convivido anteriormente no conlleva el que la nueva situación que se produce por la acción de la adopción no necesite una adaptación al nuevo papel que desempeñará esta persona en la vida de la menor.

- En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 23 de diciembre, se puede observar también otro caso particular que es el de la maternidad subrogada o

14 Tribunal Superior de Justicia.

15 Instituto Nacional de la Seguridad Social.

gestión por sustitución, conocida también vulgarmente como vientre de alquiler, donde en este caso, siendo la parte actora D. Ramón, ha solicitado al INSS la prestación económica de maternidad al haber nacido su hijo en Nueva Delhi (inscrito como español en el Régimen Consular de España en Nueva Delhi, India) y habiendo la madre biológica desistido de cualquier derecho tanto sobre el hijo así como de los que conciernen en torno a la percepción de la prestación mencionada. En un primer acercamiento, se podría entender que el señor Ramón no tuviese derecho a percibir la prestación, al no encontrarse en ninguno de los casos recogidos en la ley, ya que para que ello tendría que ser madre por naturaleza, que obviamente no es el caso, haberse dado la adopción del menor o que la madre hubiera fallecido.

Con base a ello, D. Ramón solo tendría derecho al disfrute de los 13 días de descanso por paternidad, pero el tribunal ha llegado en este caso a la conclusión de que Ramón constituye una familia monoparental, por lo tanto se le reconoce el derecho a percibir la correspondiente prestación.

- Otro caso de gestión por sustitución muy parecido al anterior es el que se recoge en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, de 27 de mayo de 2015, dándose en esta ocasión un parto múltiple en el Estado de California y siendo inscritos ambos menores en el Registro Consular de España en Los Ángeles, y donde también se dictamina que el demandante, D. Augusto, tiene derecho a la prestación por maternidad, no siendo en esta caso familia monoparental, pero acogiéndose a que la maternidad subrogada se presenta como una laguna en en el ámbito jurisdiccional, en donde se ve cubierta por supuestos semejantes a los que se les haya dado identidad de razón, como bien viene descrito en la presente sentencia.

En deferencia con la sentencia analizada anteriormente, teniendo en cuenta que aquí el demandante ha disfrutado de dos meses retribuidos de permiso, se entiende que solo

disfrutará de lo que excede al salario percibido porque se trataría de una incompatibilidad de prestaciones.

- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, 4 de marzo de 2010, recoge una situación de reclamación de prestación de maternidad, donde se ha despedido a una trabajadora de forma improcedente y es en el tiempo en el que se realiza el procedimiento judicial en el que ésta da a luz. La trabajadora reclama el derecho a la percepción de la prestación que le fue denegada en su momento por, supuestamente, no reunir los requisitos necesarios para acceder a dicha prestación, esto es, al no encontrarse en alta o situación asimilada a la de alta.

La sentencia resuelve, finalmente, que la trabajadora se encuentra en una situación asimilada a la de alta al tratarse de una “indefinición jurídica” ya que aunque se haya dado de baja a la trabajadora en la Seguridad Social en el momento del despido, se presume un alta condicional, al haber un período de tiempo entre el momento en el que se produce el despido y el momento en que la resolución judicial declara si el despido es improcedente o no, por lo que la trabajadora se encontraría en un caso de situación asimilada a la de alta y, por tanto, tendría derecho al percibo de la prestación oportuna solicitada.

8.- CONCLUSIONES

Una vez analizado todo lo relacionado con la prestación económica por maternidad y más en concreto, en el Régimen General de la Seguridad Social, concluyo con lo siguiente:

- La prestación por maternidad consiste en una ayuda equivalente al salario de la persona trabajadora y que la madre percibe durante las 16 semanas siguientes al parto,

adopción o acogimiento pudiendo ceder esta posibilidad al padre, siendo las seis primeras semanas exclusivamente disfrutadas por la madre en caso de maternidad biológica exclusivamente.

- A la hora de solicitar cualquier tipo de prestación, hay dos partes implicadas, la parte solicitante, esto es la persona trabajadora, y la entidad gestora que se encarga de gestionar dicha solicitud. Esta prestación en especial se dirige a las personas trabajadoras, independientemente de su sexo, que disfrutan de los períodos de descanso por maternidad, tanto por hijo/a biológico/a, así como por adopción o acogimiento. Asimismo, la entidad gestora que se encarga de gestionarla es el Instituto Nacional de Seguridad Social. Pero no se trata de un proceso tan sencillo, sino que, como he visto, las personas solicitantes deben cumplir una serie de requisitos para poder acceder a ella, requisitos tales como estar afiliadas y en alta o situación asimilada a la de alta, y tener un determinado período de carencia en el supuesto que corresponda.
- Actualmente, las prestaciones de maternidad han disminuido un 19,8% desde 2008¹⁶, descenso que se atribuye a la caída de la natalidad (debido a una menor fecundidad, a la reducción del número de mujeres en edad fértil y al poco aporte de inmigración exterior, así como el aumento de las emigraciones hacia el exterior) y del empleo (ya que tener un empleo o en su caso, percibir la prestación por desempleo, es un requisito indispensable para poder percibir la prestación por maternidad), hecho que tiene mucho que ver con la crisis que se ha vivido desde entonces. Así, los permisos de maternidad han disminuido un 21,7% durante este período, pasando de casi 360.000 a poco menos de 282.000 permisos¹⁷. Sin embargo, también se ha visto durante el 2014,

16 Artículo El diario.es “*Las prestaciones por maternidad y paternidad caen un 19,1% desde 2008*”.

17 Datos publicados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

un ligero ascenso de la natalidad de un 0.1% respecto del año anterior, rompiendo con la tendencia descendente iniciada en el 2009¹⁸

- Así, también existe una prestación de maternidad no contributiva, para aquellas personas que no cumplen con los requisitos de cotización establecidos para acceder a la vía contributiva, prestación gestionada también por el Instituto Nacional de Seguridad Social.

- Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, publicada en el BOE¹⁹ a fecha de 23 de marzo de 2007, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, llevó a cabo modificaciones y mejoras en el alcance de la Seguridad Social así como la introducción de los nuevos subsidios relativos al permiso por maternidad y al de los supuestos de riesgo durante la lactancia natural. A pesar de esta ley para la igualdad entre hombres y mujeres, siguen dándose casos en los que en el mismo puesto de trabajo las mujeres perciben menor salario que los hombres, a la par de que debido a la maternidad y todo lo que esta conlleva, el período de cotización de las mujeres en la mayoría de los casos es menor que el de los hombres. Según el artículo “La nueva subida de las pensiones a las madres trabajadoras costará 330 millones en cuatro años”: (...) *La carrera media de cotización de los hombres es de 39 años, frente a los 31 de las mujeres. Curiosamente, las mujeres perciben el 51,23% del número de pensiones, pero los hombres reciben más del 60% de los recursos.*²⁰

- Por otro lado, a pesar de todo lo establecido anteriormente, y aunque parezca que todo lo relacionado con la prestación de maternidad ha notado un gran avance,

18 Artículo Cincodías.com “*La natalidad se recupera: más niños por primera vez en seis años*”.

19 Boletín Oficial del Estado.

20 Artículo expansion.com.

quedan aún mucho camino por delante para que esta no sea un motivo de discriminación en el empleo en cuanto a lo que se refiere a las diferencias entre hombres y mujeres. Como bien dice la OIT, a pesar de la dificultad para conocer el alcance de dicha discriminación, todos los organismos encargados de velar por la igualdad de condiciones encuentran problemas de esta índole casi a diario. Es por eso que se han establecido las medidas preventivas tales como el derecho a la reincorporación al mismo o equivalente puesto de trabajo al término del permiso de maternidad, así como el probar por parte del empresario que en caso de despido, ninguno de los motivos que dio lugar a ello está relacionado con el embarazo de la trabajadora, esto es, “la carga de la prueba”. Así, en la página web de la Organización Internacional del Trabajo encuentro esta frase, que alude a lo dicho anteriormente: “(...) *Defender la salud de las mujeres durante el embarazo y la maternidad y protegerlas de la discriminación laboral es una condición indispensable para alcanzar una verdadera igualdad de oportunidades y trato para mujeres y hombres en el trabajo y permitir a los trabajadores formar una familia en condiciones de seguridad*”²¹.

- En referencia a la maternidad no necesariamente por parto, sino la que se da lugar cuando se produce una adopción²² o acogimiento²³, se entiende que esta causa el mismo derecho de acceso a la prestación económica por maternidad, ya que conlleva el mismo ciclo de adaptación tanto de las personas progenitoras así como de la persona

21 Protección de la maternidad. [Www.ilo.org](http://www.ilo.org)

22 La adopción abarca el proceso en el que una persona o una pareja, tanto por no poder concebir hijos propios o por el simple hecho de querer adoptar, adoptan a un menor, lo que conlleva a darle la protección que este se merece creando un vínculo filial con el consecuente desvinculamiento jurídico, asimismo, de su familia biológica.

23 Un acogimiento abarca el momento en el que una persona menor ha tenido que ser separado por alguna circunstancia de su familia biológica y tiene que ser ubicado en un nuevo medio familiar hasta que desaparezcan dichas circunstancias que pueden ser desfavorables para la situación de la persona menor.

menor acogida o adoptada. Exige exactamente los mismos requisitos que el parto biológico (afiliación, alta y períodos de cotización).

Por ende, con base a estas conclusiones y a lo establecido anteriormente, la prestación de maternidad se corresponde hoy en día, como una de las prestaciones más básicas y solicitadas del conjunto de la Seguridad Social, ya que supone una ayuda económica a las personas trabajadoras, contribuyendo a la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral, así como siendo un factor influyente a la hora de que las personas trabajadoras se cuestionen la idea de tener hijos, sobre todo en el marco de la crisis que estamos viviendo en la actualidad, ya que últimamente España es un país con una población envejecida, donde la incertidumbre hacia un futuro sin una base económica sólida hace que la natalidad sea una ardua decisión con muchos factores a tener en cuenta. Es por ello que hay que seguir investigando y avanzando hacia una mejora en esta materia cuando se ha visto que la tasa de natalidad actual no es la suficiente para alcanzar el reemplazo generacional.

Algunas sugerencias posibles ante la mejora y evolución de la prestación económica de maternidad que propongo son:

- Abarcar un marco mayor en cuanto a las personas que no reúnen los requisitos exigidos, favoreciendo a aquellas personas que ni trabajan ni cotizan lo suficiente.
- Elevar la cuantía de la prestación siempre en base a las necesidades que cada familia presenta.
- Dar las mismas oportunidades tanto a las personas que se plantean una maternidad por parto biológico, así como a aquellas que quieren acoger o adoptar y no poner tantas reticencias y ciclos tediosos de espera a la hora de estos dos últimos casos,

no dejando de lado, claro está, los estudios de dichas familias que aseguren que están dotados para llevar a cabo estos procedimientos.

- Seguir mejorando los permisos de paternidad en aras de alcanzar un trato igualitario entre hombres y mujeres en cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral, esto es, alargando dichos permisos.
- Mejorar la protección dada en España, pudiendo adaptar medidas adoptadas en otros países que pueden favorecer la protección de la maternidad en nuestro país, así como la natalidad.
- Dotar con un mayor número de recursos al Instituto Nacional de la Seguridad Social para que ejerza un mayor control en materia de las prestaciones que le conciernen y entre las que se encuentra incluida la prestación económica de maternidad, consiguiendo así que pueda realizarse un reparto más justo e universal entre las personas que desean acceder a ella.

9.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 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.*
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, *para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, *Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, *Ley del Estatuto de los Trabajadores.*
- STS, de 15 de septiembre de 2010, RJ 2010\7428, Thomson Reuters, Aranzadi.
- STSJ de Madrid, número 1201/2014, de 23 de diciembre de 2014, AS 2015\406, Thomson Reuters, Aranzadi.
- STSJ de Castilla-La Mancha, número 603/2015, de 27 de mayo, JUR 2015\143739, Thomson Reuters, Aranzadi.
- STSJ de Cataluña, número 1805/2010, de 4 de marzo, AS 2010\1068, Thomson Reuters, Aranzadi.

- *Las prestaciones de maternidad y paternidad caen un 19,1% desde 2008*, eldiario.es. 2015. Disponible en:

http://www.eldiario.es/sociedad/prestaciones-maternidad-paternidad-caen-crisis_0_361514069.html

- *La natalidad se recupera: más niños por primera vez en seis años*, cincodias.com. 2015. Disponible en:

http://cincodias.com/cincodias/2015/06/22/economia/1434972586_040319.html

- *Maternidad y trabajo: retos hacia la plenitud de derechos*, nauz.eus. 2015. Disponible en:

http://www.naiz.eus/eu/hemeroteca/gara/editions/2015-08-16/hemeroteca_articulos/maternidad-y-trabajo-retos-hacia-la-plenitud-de-derechos

- *Cuáles son los mejores y peores países para los permisos de maternidad*, bbc.com. 2015. Disponible en:

http://www.bbc.com/mundo/noticias/2015/08/150806_permisos_maternidad_mundo_jm

- *La nueva subida de las pensiones a las madres trabajadoras costará 330 millones en cuatro años*, expansion.com. 2015. Disponible en:

<http://www.expansion.com/economia/2015/06/11/5579d9b246163f16658b4598.html>

www.seg-social.es

-*Protección de la maternidad*, ilo.org. 2015. Disponible en:

[http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang--es/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang-es/index.htm)

ANEXOS

PRESTACIÓN MATERNIDAD-PATERNIDAD. Por nacimiento, adopción o acogimiento

INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR LA SOLICITUD

(Utilizando este formulario pueden solicitar, ambos progenitores, todas las prestaciones derivadas de un mismo nacimiento, adopción, acogimiento o tutela)

1. **DATOS PERSONALES.**- Se cumplimentará con los datos de identificación personal y de residencia permanente del/delos solicitante/s.
Si la petición no se formula en nombre propio, sino a través de otra persona, se cumplimentará el apartado 1.3 DEL REPRESENTANTE LEGAL, indicando el tipo de representación y a quien representa.
2. **MOTIVO DE LA SOLICITUD.**- Se indicarán todas las prestaciones que se van a solicitar, seleccionando la casilla correspondiente y cumplimentando las fechas y datos que se solicitan en cada una de ellas.
En el apartado 2.1 MATERNIDAD POR NACIMIENTO, es importante indicar si la madre va a ceder parte del descanso al otro progenitor, porque esta opción hay que realizarla al inicio del descanso. En caso afirmativo se cumplimentará el modelo de opción incluido en este formulario (hoja 5)
3. **DATOS COMUNES PARA EL TRÁMITE DE AMBAS PRESTACIONES.**- De los datos consignados en este apartado depende la duración de las prestaciones solicitadas, por lo que es importante facilitar la mayor información posible.
SI SOLICITA EL DESCANSO POR PATERNIDAD y ha compartido o va a compartir el descanso por maternidad con el otro progenitor, debe indicar los periodos que han correspondido a cada uno de los progenitores. Estos datos son importantes para determinar el período durante el que puede ejercer su derecho a disfrutar del descanso por paternidad.
SI ES TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA, indique si va a disfrutar del descanso por maternidad y/o paternidad a tiempo parcial, del 50 por 100, ya que esta opción sólo puede realizarse al solicitar las prestaciones.
SI ES EMPLEADO PUBLICO, indique si le es de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público o el Estatuto de los Trabajadores. Esta información es importante para determinar el período de descanso por paternidad que le corresponde.
De los **DATOS REFERENTES A LA UNIDAD FAMILIAR** va a depender la duración de los periodos de descanso por maternidad y/o paternidad.
4. **OTROS DATOS.**- La declaración de los **DATOS FISCALES** es voluntaria y en base a la misma se practicarán las retenciones sobre rendimiento del trabajo. Para ello hay que cumplimentar el modelo 145 de la Agencia Tributaria: Comunicación de datos al pagador, que debe presentar con esta solicitud. Si lo desea, en este apartado puede solicitar tipo de retención voluntario por IRPF.
La elección de **LENGUA COOFICIAL** sólo surtirá efectos en las Comunidades Autónomas que la tengan reconocida.
El **DOMICILIO DE COMUNICACIONES** a efectos legales, sólo debe indicarse cuando haya que enviarlas a un domicilio distinto del habitual, incluidas las comunicaciones oficiales en las que se pidan actuaciones en plazos determinados, y deberá ser otro domicilio del solicitante, tanto si se presenta por el interesado como por graduado social, gestor administrativo u otro apoderado. Podrá indicarse el domicilio del tutor si se solicita a través de éste.
La **INFORMACIÓN TELEMÁTICA** sólo debe cumplimentarse si desea recibir información por estos medios.
5. **ALEGACIONES.**- Si quiere añadir algo que considere importante para tramitar su prestación y no vea recogido en esta solicitud, póngalo en este apartado de la forma más breve y concisa posible.
6. **MODALIDAD DE COBRO DE LA PRESTACIÓN.**- Indique la opción elegida para el cobro de la prestación.
Si lo conoce, debe indicar el IBAN, que es el equivalente a su número internacional de cuenta bancaria. Puede encontrarlo en los recibos y comunicaciones que le envía su banco o caja de ahorros. En su defecto, cumplimente las casillas correspondientes al "código cuenta cliente" (CCC).
Hoja nº 5 OPCIÓN DE DESCANSO COMPARTIDO POR MATERNIDAD. Cuando ambos progenitores trabajen y reúnan los requisitos para disfrutarlo, se cumplimentará el **apartado 1 en caso de nacimiento**, si la madre va a ceder parte del descanso al otro progenitor, o el **apartado 2 en caso de adopción o acogimiento**.

20121123

8-013 (MF-1) cas



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

Borrar

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Debe imprimir un único ejemplar y presentarlo en un Centro de Atención e Información 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						

2012123

8-013 (MF-1) cas

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		

Cmno

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

2012123

8-013 (MF-1) cas

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 solo 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. <input type="checkbox"/> Número de hijos Tabla de pensionistas <input type="checkbox"/> Tipo voluntario <input type="checkbox"/> %										
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 <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>										
SI DESEA recibir información por correo electrónico, indíquenos 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. <input type="checkbox"/> Número de hijos Tabla de pensionistas <input type="checkbox"/> Tipo voluntario <input type="checkbox"/> %										
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 <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>										
SI DESEA recibir información por correo electrónico, indíquenos su dirección										

20121123

8-013 (MF-1) cas

5. ALEGACIONES

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

6. MODALIDAD DE COBRO DE LA PRESTACIÓN

6.1	PROGENITOR (A)					
		código IBAN				
EN VENTANILLA <input type="checkbox"/>		CÓDIGO PAÍS	CCC			
EN CUENTA/LIBRETA <input type="checkbox"/>			ENTIDAD	OFICINA/SUCURSAL	D. CONTROL	NÚMERO DE CUENTA
		_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	
6.2	PROGENITOR (B)					
		código IBAN				
EN VENTANILLA <input type="checkbox"/>		CÓDIGO PAÍS	CCC			
EN CUENTA/LIBRETA <input type="checkbox"/>			ENTIDAD	OFICINA/SUCURSAL	D. CONTROL	NÚMERO DE CUENTA
		_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _	_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _	

DECLARO, bajo mi responsabilidad, que son ciertos los datos que consigno en la presente solicitud, que suscribo para que se me reconozca la prestación de maternidad y/o paternidad manifestando que quedo enterado de la obligación de comunicar al Instituto Nacional de la Seguridad Social cualquier variación de los mismos que pudiera producirse mientras perciba la prestación.

MANIFIESTO, mi consentimiento para que mis datos de identificación personal, los de residencia, los que figuren en el Registro Civil y en la Agencia Estatal de Administración Tributaria o Haciendas Forales, puedan ser consultados, con garantía de confidencialidad y a los efectos exclusivos de esta solicitud, en el caso de acceso informatizado a dichos datos.

....., a de del 20

Firma de los progenitores

Firmado:

Firmado:



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



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

OPCIÓN DE LA MADRE, CEDIENDO PARTE DEL DESCANSO DE MATERNIDAD por nacimiento, EN FAVOR DEL OTRO PROGENITOR (1)

1. DATOS DE LA MADRE			
Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	DNI-NIE-Pasaporte
Fecha de inicio del descanso			Firmado,
Fecha de finalización Fecha de la opción			
2. DATOS DEL OTRO PROGENITOR			
Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	DNI-NIE-Pasaporte
Fecha de inicio del descanso			Firmado,
Fecha de finalización ACEPTO la opción ejercitada a mi favor, <input type="checkbox"/>			

(1) Siempre que ambos progenitores trabajen, el otro progenitor podrá percibir el subsidio por maternidad siempre y cuando la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, haya optado por que aquel disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

2012123

OPCIÓN DE LOS PROGENITORES SOBRE EL DISFRUTE DEL DESCANSO DE MATERNIDAD, por adopción o acogimiento(2)

8-013 (MF-1) cas	1. DATOS DEL PROGENITOR (A)			
	Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	DNI-NIE-Pasaporte
	Fecha de inicio del descanso Fecha de finalización			Firmado,
	OPTO por compartir el descanso <input type="checkbox"/> RENUNCIO a compartir el descanso <input type="checkbox"/>			
2. DATOS DEL PROGENITOR (B)				
Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	DNI-NIE-Pasaporte	
Fecha de inicio del descanso Fecha de finalización			Firmado,	
OPTO por compartir el descanso <input type="checkbox"/> RENUNCIO a compartir el descanso <input type="checkbox"/>				

(2) En el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. No obstante, cuando el periodo de suspensión o permiso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor, si reúne los requisitos exigidos.



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

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

Clave de identificación de su expediente:

Registro INSS

Funcionario de contacto:

SOLICITUD DE PRESTACIÓN DE MATERNIDAD
 PATERNIDAD

DOCUMENTOS QUE SE LE REQUIEREN EN LA FECHA DE RECEPCIÓN DE LA SOLICITUD POR EL INSS:

- DNI, pasaporte o equivalente, NIE
- Documentos de cotización de los últimos meses, facilitados por :
 Empresa Trabajador SPEE
- Título de familia numerosa
- Autónomos: declaración situación de la actividad.
- "Informe de maternidad" del Servicio Público de Salud.
- Libro de familia o, en su defecto, certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil. Cuando el descanso se inicie antes del parto, deberá aportarse después del mismo.
- Certificado de discapacidad del progenitor.
- Certificado o informe médico sobre la discapacidad del menor.
- Opción del disfrute del descanso por maternidad, adopción o acogimiento, en favor del otro progenitor/adoptante.
- Adopción internacional: certificado que justifique la necesidad del desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado.
- "Resolución judicial" por la que se constituya la adopción o "decisión administrativa o judicial" de acogimiento.
- No inscrita en la Oficina Consular Española: visado de entrada a favor del menor expedido en la Oficina Consular Española y documento acreditativo de haber iniciado los trámites de la adopción o inscripción en el Registro Civil Central.
- Acuerdo empresario-trabajador/a sobre el disfrute del descanso a tiempo parcial de uno o ambos progenitores.
- Otros documentos

Recibí Firma

DOCUMENTOS NO NECESARIOS PARA EL TRÁMITE, QUE APORTA VOLUNTARIAMENTE EL SOLICITANTE:

-
-
-
-

Recibí los documentos requeridos a excepción de los números:

Firma

Cargo y nombre del funcionario

Fecha Lugar

DILIGENCIA DE COMPULSA: A la vista de los siguientes documentos originales y en vigor:

Se expide la presente diligencia de verificación para hacer constar que los datos reflejados en este formulario coinciden fielmente con los que aparecen en los documentos originales aportados o exhibidos por el solicitante.

Firma

Cargo y nombre del funcionario

Fecha Lugar

2012123
8-013 (MP-) cas

Esta solicitud va a ser tramitada por medios informáticos. Los datos personales que figuran en ella serán incorporados a un fichero creado por la Orden 27-7-1994 (BOE del día 29) para el cálculo, control y revalorización de la prestación que se le reconozca, y permanecerán bajo custodia de la Dirección General del Instituto Nacional de la Seguridad Social. En cualquier momento puede ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición sobre los datos incorporados al mismo ante la Dirección Provincial del INSS (art. 5 de la Ley 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de carácter personal. BOE del día 14).

PRESTACIÓN MATERNIDAD-PATERNIDAD. Por nacimiento, adopción o acogimiento

DOCUMENTOS NECESARIOS PARA EL TRÁMITE DE AMBAS PRESTACIONES

(Original acompañado de copia para su compulsión o fotocopia ya compulsada, excepto para los documentos de identidad en los que será suficiente la exhibición del original)

1. EN TODOS LOS CASOS:

- Acreditación de identidad de los solicitantes, y del representante legal si lo hubiera, mediante la siguiente documentación en vigor:
 - Españoles: Documento nacional de identidad (DNI).
 - Extranjeros: 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.
- Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso.
- Certificado de la empresa informando de la situación del trabajador, la fecha de inicio del descanso por maternidad/ paternidad y otros datos de cotización.
- Justificantes del pago de cotizaciones de los últimos 2 meses, para trabajadores obligados al ingreso de las cuotas.

2. EN CASO DE MATERNIDAD

2.1 por nacimiento:

- El **informe de maternidad** expedido por el correspondiente Servicio Público de Salud, cuando la entidad gestora no disponga de él.
- **Libro de familia** o, en su defecto, certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil. Cuando el descanso se haya iniciado con anterioridad al parto, se presentará una vez practicada la inscripción registral del hijo.
- Si la madre **cede parte del descanso al otro progenitor** se debe presentar cumplimentada la hoja nº 5 de este formulario. Además, **si es funcionaria y no está incluida en el Régimen General de la Seguridad Social** se aportará un certificado, 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 periodo de licencia por maternidad.
- Si la madre **ejerce una actividad profesional que no dé lugar al alta en el sistema de la Seguridad Social**, se presentará un certificado que acredite la inexistencia del derecho a prestaciones en la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente colegio profesional, indicando la causa, o, en su caso, justificación de la no inclusión de la interesada en una mutualidad de previsión alternativa.

2.2 por adopción, acogimiento o tutela:

- La **resolución judicial** por la que se constituye la adopción o tutela, o bien la **resolución administrativa o judicial** por la que se concede el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales. En el caso del acogimiento simple se estimará válida la comunicación del organismo de las comunidades autónomas que lo regulen.
- Cuando se trate de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, **si los menores son discapacitados**, deberán presentar certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Imserso) u órgano competente de la comunidad autónoma respectiva, acreditativa de que el adoptado o acogido presenta un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, o certificación de la entidad pública competente en materia de protección de menores, acreditativa de que el adoptado o acogido, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.
- 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 periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos. Para ello deben cumplimentar la hoja nº 5 de esta solicitud.

2.2.1 adopción o acogimiento internacional:

- Cuando sea necesario el **desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado**, se aportará la documentación emitida por el órgano competente de la comunidad autónoma, en la que se justifique el inicio de los trámites para la adopción o el acogimiento.
- Adopción constituida en un estado extranjero e inscrita en la oficina consular española: Justificante de la inscripción registral o el documento en que se acredite 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:
 - Resolución administrativa o judicial que acredite la constitución de la adopción o la tutela.
 - Visado a favor del menor expedido por la oficina consular española.
 - Certificado, resolución o declaración de idoneidad del adoptante, expedido por la autoridad competente española.
 - 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.

PRESTACIÓN MATERNIDAD-PATERNIDAD. Por nacimiento, adopción o acogimiento

3. EN CASO DE PATERNIDAD

3.1 *por nacimiento:*

- **Libro de familia** o, en su defecto, certificado de inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.

3.2 *por adopción o acogimiento:*

- **Libro de familia** o, en su defecto, certificado de inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.
- La **resolución judicial** por la que se constituye la adopción o tutela, o bien la **resolución administrativa o judicial** por la que se concede el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales. En el caso del acogimiento simple se estimará válida la comunicación del organismo de las comunidades autónomas que lo regulen.

4. OTRA DOCUMENTACIÓN

- 4.1 En caso de discapacidad/dependencia de los solicitantes y los hijos:** Certificado de discapacidad, con reconocimiento del 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%) 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, acreditativa de que la discapacidad es igual o superior al 33 por 100, o de que la valoración del grado y nivel de dependencia es, al menos, del grado I moderado, conforme a la escala de valoración específica para menores de tres años. Cuando el grado de discapacidad no haya sido determinado, **tratándose de recién nacidos**, será suficiente un informe del Servicio Público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado, en este último caso avalado por el Servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.

- 4.2 En caso de familias numerosas:** Título de familia numerosa o justificante de haberlo solicitado.
- 4.3** La **familia monoparental** quedará acreditada si consta en el libro de familia un solo progenitor. Si constan dos progenitores, se aportará la partida de defunción o la resolución judicial en la que se declare el abandono de la familia del otro progenitor.
- 4.4 En caso de internamiento hospitalario del recién nacido**, que dé lugar a la ampliación del periodo de descanso, documento expedido por el centro hospitalario acreditativo de dicha hospitalización, en el que se especifiquen las circunstancias que, afectando al recién nacido, determinan dicho internamiento, así como las fechas de su inicio y de su finalización.
- 4.5 En caso de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial:**
- Para **trabajadores por cuenta ajena**, documento que acredite el acuerdo empresario-trabajador sobre disfrute del descanso por maternidad/paternidad en régimen de jornada parcial.
 - Para **trabajadores por cuenta propia**, documento acreditativo del interesado en el que se recojan los términos en que se realizará el régimen de parcialidad de la actividad.
- 4.6** Los **trabajadores fijos discontinuos** que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo: Documento por el que se acredite esta condición para los nacimientos, adopciones o acogimientos producidos en el período entre campañas sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.
- 4.7 Si está percibiendo una prestación (incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo)** en pago directo de una Mutua de AT y EP de la S. Social, aportará un certificado de la entidad colaboradora con indicación del cálculo de la base reguladora y la fecha de finalización del subsidio.
- 4.8 Si está percibiendo prestación de desempleo:** Certificado del Servicio Público de Empleo Estatal con la fecha de suspensión de la prestación.
- 4.9** Los trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (a excepción de los incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y de los trabajadores económicamente dependientes) presentarán una declaración de situación de actividad si se lo solicita la entidad gestora.

PRESTACIÓN MATERNIDAD-PATERNIDAD. Por nacimiento, adopción o acogimiento

EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL LE INFORMA:

De acuerdo con el artículo único del Real Decreto 286/2003, de 7 de marzo (BOE del 8 de abril), el plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento iniciado es de 30 días contados desde la fecha en la que su solicitud ha sido registrada en esta Dirección Provincial o, en su caso, desde que haya aportado los documentos requeridos.

Transcurrido dicho plazo sin haber recibido notificación con la resolución de esta solicitud, podrá entender que su petición ha sido desestimada por aplicación de silencio negativo y solicitar que se dicte resolución, teniendo esa solicitud valor de reclamación previa de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE del día 11).

Si esta solicitud no va acompañada de los **documentos necesarios para su tramitación**, deberá presentarlos en cualquier dependencia de esta Dirección Provincial, personalmente o por correo, en el plazo de diez días contados desde el siguiente a aquel en el que se le haya notificado su requerimiento.

El incumplimiento del plazo señalado tendrá los siguientes efectos:

- Documentos requeridos en el bloque 1 referidos a los solicitantes y, en su caso, al representante legal: se entenderá que desiste de su petición, de acuerdo con lo previsto en los arts. 70 y 71 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre (BOE del 27-11-1992 y 14-1-1999).
- Documentos requeridos en los bloques 2 y 3: su expediente se tramitará sin tener en cuenta las circunstancias a las que se refieren por no haber sido probadas, de acuerdo con el art. 80 de la citada Ley 30/1992 o, en su caso, se considerará que no ha acreditado suficientemente los requisitos necesarios para causar o calcular la prestación solicitada, de acuerdo con lo establecido en los artículos 14, 20 y 30 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE del 21-3-2009).

Si, por el contrario, los presenta en el tiempo requerido, el plazo máximo para resolver y notificar su prestación se iniciará a partir de la fecha de recepción de esos documentos.

RECUERDE:

Si se produce alguna variación en los datos de esta solicitud, tanto en lo referente a su situación laboral (cese en el trabajo, inicio de actividad laboral a tiempo parcial, etc.) como de su domicilio, mientras esté vigente la prestación, debe usted comunicarlo a la Dirección Provincial o al Centro de Atención e Información (CAISS) de este Instituto más cercano a su domicilio.

Si va a enviar por correo postal esta solicitud, puede aportar la documentación solicitada mediante fotocopia de la misma debidamente compulsada por funcionario público autorizado para ello.

20121123
8-013 (MF-1) cas

www.seg-social.es

<https://sede.seg-social.gob.es/>



MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL

Borrar

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE LA
SEGURIDAD SOCIAL

Esta certificación debe ser cumplimentada, firmada y sellada por la empresa en la que se hayan prestado servicios dentro del periodo indicado.

**CERTIFICADO DE EMPRESA PARA LA
SOLICITUD DE MATERNIDAD-PATERNIDAD
Por nacimiento, adopción o acogimiento**

D/D^a con DNI - NIE - pasaporte
que desempeña en la empresa el cargo de

CERTIFICA, que son ciertos los datos relativos a la empresa, así como los personales, profesionales y de cotización, que a continuación se consignan:

1. DATOS DE LA EMPRESA

Nombre o razón social			Código de cuenta de cotización (1)				
Domicilio habitual: (calle, plaza ...)		Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta	Código postal
Localidad		Provincia			Teléfono		

2. DATOS DEL/DE LA TRABAJADOR/A

Apellidos y nombre		DNI - NIE - Pasaporte		Número de la Seguridad Social	
Fecha de alta en la empresa	Grupo de cotización		¿Cotiza por desempleo? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		
Fecha de inicio del descanso (2)	Fecha de finalización del descanso (3)		Fecha de baja en la empresa (en su caso)		
Si es empleado público, indique la norma aplicable: <input type="checkbox"/> Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP): Funcionarios de carrera, interinos y eventuales. <input type="checkbox"/> Estatuto de los Trabajadores (ET): Personal laboral.					
Si le es de aplicación el EBEP y la legislación aplicable prevé el momento de disfrute del permiso por paternidad en otros términos, indique la norma					
Si tiene permiso retribuido de paternidad con cargo a la empresa, indique el periodo: desde hasta					
Si ha causado baja en la empresa: ¿tiene días de vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> En caso afirmativo indique: Número de días desde hasta					
¿Tiene reducción de jornada por guarda legal? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>					
En caso afirmativo, indique desde qué fecha e informe en el apartado siguiente las bases de cotización, por contingencias comunes y profesionales, que le hubieran correspondido en el mes anterior al inicio del descanso sin aplicación de reducción de jornada.					
Año	Mes	Núm de días	Base de contingencias comunes	Base de contingencias profesionales (4)	Horas extraordinarias
Observaciones					

20130124

C-056 cas

....., a de de 20

Firma y sello,

(1) Trabajadores del Sistema Especial Agrario del Régimen General: se cumplimentará el modelo C-057.
Trabajadores del Sistema Especial de Empleados de Hogar: se cumplimentará el modelo C-076.

(2) Para la prestación de paternidad 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, adopción o acogimiento, excepto para los empleados públicos a los que le sea de aplicación el EBEP, que será a partir de la fecha del parto, adopción o acogimiento, o en otro momento si así lo prevé la legislación aplicable en su caso.

(3) Para la prestación de maternidad es un dato obligatorio cuando el descanso es compartido por los dos progenitores.

(4) Sin horas extraordinarias.

Cmno

www.seg-social.es

<https://sede.seg-social.gob.es/>

