

I. DISPOSICIONS GENERALS

MINISTERI DE TREBALL I IMMIGRACIÓ

4724 *Reial decret 295/2009, de 6 de març, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.*

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, ha portat a terme una notable intensificació i ampliació de l'acció protectora de la Seguretat Social, ja que, alhora que ha introduït modificacions importants al règim jurídic de les prestacions atorgades en cas de maternitat i de risc durant l'embaràs, ha incorporat a l'ordenament jurídic de la protecció social dos nous subsidis: el corresponent al permís per paternitat i el que es concedeix en casos de risc durant la lactància natural; tot això amb l'objectiu de millorar la integració de la dona en l'àmbit laboral i afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar.

L'esmentada Llei orgànica, a la disposició final tercera, autoritza el Govern a dictar totes les disposicions que siguin necessàries per a la seva aplicació i el seu desplegament en les matèries que siguin de la competència de l'Estat. A aquesta finalitat respon aquest Reial decret, que fa el desplegament reglamentari, d'una banda, de la normativa legal aplicable als subsidis per maternitat i per risc durant l'embaràs, amb les modificacions introduïdes a la seva configuració per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, i, de l'altra, de les normes reguladores dels nous subsidis per paternitat i per risc durant la lactància natural, creats per la mateixa Llei.

De manera particular, afecten les prestacions esmentades anteriorment totes les modificacions i innovacions portades a terme al text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, en relació amb el règim jurídic d'aquelles; al text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, quant a la regulació de la suspensió del contracte de treball, dels períodes de descans en les situacions de maternitat i paternitat i dels períodes d'excedència per cura de fills, menors acollits o altres familiars; a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, en relació amb les normes que estableixen la suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs i durant la lactància natural i, finalment, a la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, també respecte a les disposicions relatives als períodes de descans per maternitat i paternitat i als períodes d'excedència, per bé que aquesta Llei ha estat modificada posteriorment en aquests aspectes per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Entre les nombroses qüestions que aborda el Reial decret es poden destacar, en relació amb la protecció per maternitat, la regulació de les situacions protegides, a les quals s'han afegit l'acolliment simple, sempre que la durada no sigui inferior a un any, i els acolliments provisionals; la introducció de precisions relatives al compliment del període previ de cotització exigida per accedir a la protecció, atesa la seva aplicació gradual segons l'edat dels treballadors; i l'establiment de normes respecte al nou subsidi de naturalesa no contributiva per maternitat, previst per protegir, en cas de part, els qui compleixin tots els requisits per accedir a la prestació per maternitat excepte el període mínim de cotització previ. En relació amb la regulació dels descansos per maternitat, adquireix un especial relleu la previsió establerta per als casos de part prematur amb falta de pes i en aquells altres casos en què el nou-nat requereixi, per alguna condició clínica, hospitalització a continuació del part, per un període superior a set dies, respecte al fet que els interessats puguin ampliar el període de suspensió de l'activitat laboral, i, per tant, el dret al subsidi per maternitat, en el nombre de dies en què el nou-nat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes. Aquest benefici és concurrent amb la possibilitat, ja existent en la data

d'entrada en vigor de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, d'interrompre el període de suspensió de l'activitat professional i de percepció del subsidi corresponent, en els casos d'internament hospitalari del nounat. Com a novetat important, es destaca la regulació del gaudi del subsidi en els casos en què els treballadors per compte propi passen a desenvolupar la seva activitat a temps parcial, segons el mandat que conté la disposició addicional onzena bis de la Llei general de la Seguretat Social, en la redacció que en fa la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març.

El Reial decret també regula la suspensió de l'activitat laboral per paternitat, per tal com es configura com a pressupòsit per a l'obtenció d'un nou subsidi; i així, es defineixen les situacions protegides, als efectes de la prestació, en paral·lel amb els supòsits que donen lloc a la protecció per maternitat. D'altra banda, es determinen els requisits que s'han d'acreditar per ser beneficiari del subsidi per paternitat, se'n fixa la quantia, el període de durada i les regles que en regeixen el gaudi. També s'introdueix la possibilitat de cessament en l'activitat a temps parcial per als treballadors per compte propi, amb les conseqüències que en deriven en el gaudi del subsidi.

Pel que fa a la prestació per risc durant l'embaràs, atès que legalment s'ha qualificat aquesta situació com a contingència de naturalesa professional, s'ha eliminat l'exigència de compliment d'un període previ de cotització per a la seva obtenció i la seva quantia s'ha incrementat, des del 75 per 100 de la base reguladora corresponent a les contingències comunes, vigent fins al moment, fins al 100 per 100 de la base reguladora aplicable a les contingències professionals. La gestió de la prestació correspon, segons la nova regulació, a l'entitat gestora o a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social amb què l'empresa o, si s'escau, la treballadora per compte propi tingui concertada la cobertura dels riscos professionals. Aquestes modificacions en la naturalesa, la quantia i l'àmbit de la gestió de la prestació exigeixen l'establiment de normes reglamentàries, i, en aquest context, el Reial decret preveu l'abast de la protecció, així com el procediment aplicable per accedir-hi i fixa normes per determinar l'entitat, gestora o col·laboradora, que ha d'assumir la cobertura de la prestació, regulant les especialitats necessàries en relació amb els col·lectius que no tenen protecció específica per contingències professionals.

Al seu torn, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, defineix la situació protegida als efectes d'obtenir la prestació econòmica per risc durant la lactància natural, i es considera com a tal el període de suspensió del contracte de treball en els casos en què la dona treballadora hagi de canviar de lloc de treball per un altre que sigui compatible amb la seva situació i això no sigui possible o no es pugui exigir, o, en el cas de les treballadores per compte propi, el període d'interrupció de l'activitat duta a terme durant la lactància natural, per la incidència negativa en la salut de la mare o la del fill. El règim jurídic d'aquesta prestació per risc durant la lactància natural s'afronta, en el Reial decret, paral·lelament amb el previst respecte al subsidi per risc durant l'embaràs, ja que la seva concessió, per manament legal, es realitza en les mateixes condicions que aquest.

El Reial decret es refereix, al seu torn, a les modificacions legals efectuades respecte a les situacions d'excedència per cura de fills o menors acollits, per determinar l'abast dels períodes considerats de cotització efectiva, que han estat objecte d'ampliació per la nova regulació. Així mateix, es defineixen els termes en què s'han d'aplicar altres beneficis similars també introduïts per l'esmentada Llei orgànica i relacionats amb la consideració com a cotitzats dels períodes de maternitat i paternitat en casos d'extinció del corresponent contracte de treball i amb el còmput de les cotitzacions efectuades en supòsits de reducció de jornada per cura d'un menor.

El desplegament normatiu de les modificacions legislatives efectuades per l'esmentada Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, incideix notablement en les disposicions reglamentàries aplicables en la data de la seva entrada en vigor. Per això, i amb la finalitat d'oferir una regulació omnicomprendiva dels diferents aspectes als quals es refereixen les prestacions que són objecte de tractament, s'ha optat per evitar regulacions parcials, de manera que el Reial decret efectua un tractament normatiu complet, en l'àmbit de l'ordenament jurídic de la Seguretat Social, en el qual s'incardinen les normes que conserven la seva vigència, així com les que resulten modificades i les que s'hagin d'incorporar per imperatiu de les

reformes legals produïdes. Aquesta tècnica normativa comporta, lògicament, la derogació del Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

La tramitació d'aquestes normes reglamentàries ha coincidit en el temps amb l'entrada en vigor de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2009, la qual ha introduït algunes novetats rellevants en el règim jurídic de les prestacions econòmiques per maternitat i paternitat, el desplegament reglamentari de la qual s'incorpora a aquest Reial decret.

D'una banda, i amb l'objectiu de complir el que preveu la disposició transitòria novena de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, la disposició addicional sisena de l'esmentada Llei 2/2008, de 23 de desembre, ha ampliat la suspensió del contracte de treball per paternitat a vint dies quan el naixement, adopció o acolliment es produeixi en una família nombrosa, quan la família adquireixi aquesta condició amb el nou naixement, adopció o acolliment o quan a la família hi hagi una persona amb discapacitat.

A més, aquesta durada s'amplia en el cas de part, adopció o acolliment múltiple de dos dies més per cada fill a partir del segon, o si un d'ells és una persona amb discapacitat.

D'altra banda, i en relació amb la prestació per maternitat no contributiva, la durada de 42 dies naturals s'ha incrementat de 14 dies naturals en els casos de naixement de fill en una família nombrosa o en la que, amb aquest motiu, adquireixi aquesta condició, o en una família monoparental, o en els casos de part múltiple, o quan la mare o el fill estiguin afectats de discapacitat en un grau igual o superior al 65 per 100.

A més, i per a les dues prestacions, s'ha previst la possibilitat que el seu reconeixement el realitzi l'entitat gestora mitjançant resolució provisional amb l'última base de cotització que consti a les bases de dades corporatives del sistema fins que estigui incorporada la base de cotització per contingències comunes del mes anterior al de l'inici del descans o permís que es gaudeixin.

Finalment, el Reial decret procedeix a l'adaptació dels reglaments generals en matèria d'inscripció, afiliació i de cotització i liquidació, respectivament. Són modificacions exigides per la dinàmica de la gestió o per les reformes legals últimament aprovades.

En la tramitació d'aquest Reial decret s'han sol·licitat els informes oportuns als interlocutors socials i als òrgans afectats de l'Administració General de l'Estat.

Aquest Reial decret es dicta de conformitat amb la disposició final setena de la Llei general de la Seguretat Social i amb l'apartat 1 de la disposició final tercera de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

En virtut d'això, a proposta del ministre de Treball i Immigració, amb l'aprovació prèvia de la ministra d'Administracions Públiques, d'acord amb el Consell d'Estat i amb la deliberació prèvia del Consell de Ministres en la reunió del dia 6 de març de 2009,

DISPOSO:

CAPÍTOL I

Disposicions generals en matèria d'acció protectora

Article 1. Àmbit d'aplicació.

1. Les disposicions establertes en els capítols II, III, IV i V d'aquest Reial decret són aplicables a tots els règims del sistema de la Seguretat Social, sense altres particularitats que les que s'indiquen expressament.

2. Les disposicions que preveuen els capítols IV i V són aplicables a les funcionàries públiques i a les treballadores sotmeses a normes administratives o estatutàries, incloses en el règim general de la Seguretat Social, a les quals es concedeixi, respectivament, permís per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància natural.

3. Aquest Reial decret és d'aplicació supletòria en els règims especials de la Seguretat Social de funcionaris civils de l'Estat, de les forces armades i de funcionaris al servei de l'Administració de justícia, en tot el que no s'oposi al que preveu la normativa general reguladora del règim corresponent.

CAPÍTOL II

Subsidi per maternitat

Secció 1a Supòsit general: subsidi de naturalesa contributiva

Article 2. *Situacions protegides.*

1. Als efectes de la prestació per maternitat, es consideren situacions protegides la maternitat, l'adopció i l'acolliment familiar, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que, en aquest últim cas, la durada no sigui inferior a un any, i encara que els dits acolliments siguin provisionals, durant els períodes de descans que per aquestes situacions es gaudeixin, d'acord amb el que preveu l'article 48.4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, i durant els permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a què es refereixen els paràgrafs a) i b) de l'article 49 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

De la mateixa manera, es consideren situacions protegides els acolliments provisionals formalitzats per les persones integrades en el règim general de la Seguretat Social i incloses en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Així mateix, es considera situació protegida, en els mateixos termes establerts per als casos d'adopció i acolliment, la constitució de tutela sobre un menor per designació d'una persona física, quan el tutor sigui un familiar que, d'acord amb la legislació civil, no pugui adoptar el menor.

2. Es consideren jurídicament equiparables a l'adopció i l'acolliment preadoptiu, permanent o simple, les institucions jurídiques declarades per resolucions judicials o administratives estrangeres, la finalitat i els efectes jurídics de les quals siguin els previstos per a l'adopció i l'acolliment preadoptiu, permanent o simple, d'una durada no inferior a un any, sigui quina sigui la seva denominació.

No es consideren equiparables a l'acolliment preadoptiu, permanent o simple, altres possibles modalitats d'acolliment familiar diferents a les esmentades anteriorment.

3. De conformitat amb el que estableix l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, en relació amb les causes de suspensió del contracte de treball, en el cas d'adopció o acolliment familiar de persones amb discapacitat o dels qui, per les seves circumstàncies i experiències personals, o pel fet de provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents, perquè es produeixi la situació protegida l'adoptat o acollit ha de ser menor de divuit anys.

S'entén que els menors d'edat, adoptats o acollits, de més sis anys, tenen alguna discapacitat quan aquesta es valori en un grau igual o superior al 33 per 100, de conformitat amb el Reial decret 1971/1999, de 23 de desembre, de procediment per al reconeixement, declaració i qualificació del grau de minusvalidesa.

4. En el cas de treballadors per compte propi inclosos en els diferents règims especials del sistema de la Seguretat Social, es consideren situacions protegides les referides en els apartats anteriors d'aquest article, durant els períodes de cessament en l'activitat que siguin coincidents, pel que fa tant a la durada com a la distribució, amb els períodes de descans laboral establerts per als treballadors per compte d'altri, excepte pel que fa a la possibilitat de percebre el subsidi compatibilitzant-lo amb una jornada a temps parcial, que s'ha d'efectuar en els termes regulats a l'apartat 8 de la disposició addicional primera.

Article 3. *Beneficiaris.*

1. Són beneficiaris del subsidi per maternitat els treballadors, per compte d'altri o per compte propi, sigui quin sigui el seu sexe, inclosos a l'àmbit d'aplicació d'aquest capítol, que gaudeixin dels descansos o permisos referits a l'article 2, sempre que reuneixin la condició general d'estar afiliats i d'alta o en situació assimilada en algun règim del sistema de la Seguretat Social i acreditin els períodes mínims de cotització exigibles en cada cas.

2. Quan el període de descans per maternitat, adopció o acolliment sigui gaudit, simultàniament o successivament, pels dos progenitors, adoptants o acollidors, tots dos tenen la condició de beneficiaris del subsidi, sempre que reuneixin de manera independent els requisits exigits.

3. En el cas de part, si es produeix la mort de la mare, amb independència que aquesta realitzi alguna feina o no, l'altre progenitor té dret a la prestació econòmica per maternitat durant tot el període de descans o durant la part que quedi per gaudir de l'esmentat període, computat des de la data del part, sempre que aquell acrediti els requisits exigits i sense que se'n descompti la part que la mare hagi pogut percebre amb anterioritat al part. En aquests casos, el gaudi d'aquesta prestació és compatible amb el dret al subsidi per paternitat.

4. En cas de part, quan la mare sigui treballadora per compte propi que, per raó de la seva activitat professional, estigui incorporada a la mutualitat de previsió social establerta pel corresponent col·legi professional, i no tingui dret a prestacions pel fet de no estar prevista la protecció per maternitat a la corresponent mutualitat, l'altre progenitor, si reuneix els requisits exigits i gaudeix del corresponent període de descans, pot percebre el subsidi per maternitat, com a màxim, durant el període que hauria correspost a la mare, i aquest subsidi és, a més, compatible amb el subsidi per paternitat. S'atorga el mateix tractament quan la interessada, per causes alienes a la seva voluntat, no reuneixi les condicions exigides per a la concessió de la prestació a càrrec de la mutualitat, malgrat haver optat per incloure la protecció per maternitat des del moment en què va poder exercir aquesta opció, en ocasió de l'exercici de l'activitat professional.

Si, en canvi, la mare té dret a prestacions per maternitat en el sistema de previsió derivat de la seva activitat professional, independentment de la seva durada o de la seva quantia, o quan no tingui aquest dret pel fet de no haver inclòs voluntàriament la cobertura d'aquesta prestació, l'altre progenitor no té dret al subsidi en el sistema de la Seguretat Social.

Quan la mare no tingui dret a prestacions, pel fet de no estar inclosa en el règim especial de la Seguretat Social de treballadors per compte propi o autònoms ni en una mutualitat de previsió social alternativa, l'altre progenitor pot percebre el subsidi per maternitat en els termes i amb les condicions que s'indiquen en el primer paràgraf d'aquest apartat.

5. Així mateix, en cas de part, si la mare treballadora no reuneix el període mínim de cotització requerit i se li reconeix el subsidi de naturalesa no contributiva, establert a la secció segona d'aquest capítol, l'altre progenitor, a opció de la mare, pot percebre el subsidi de naturalesa contributiva, durant el període de descans que correspongui, descomptant la durada i l'increment del subsidi de naturalesa no contributiva que, si s'escau, hauria correspost, de conformitat amb el que disposa l'article 17.2 d'aquest Reial decret, i sempre que aquell acrediti els requisits exigits. Aquest subsidi és compatible amb el de paternitat.

L'opció pel gaudi del permís a favor de l'altre progenitor l'ha de fer la mare a l'inici del descans.

6. En cas de pluriocupació o pluriactivitat el beneficiari gaudeix dels descansos i les prestacions per maternitat en cadascuna de les ocupacions de manera independent i ininterrompuda, d'acord amb la normativa aplicable en cada cas. En el càlcul de les prestacions s'han de tenir en compte les bases de cotització corresponents a cadascuna de les empreses o activitats, i els és aplicable a la base reguladora del corresponent règim el límit màxim establert als efectes de cotització.

Quan, en casos de pluriactivitat, els treballadors acreditin les condicions per accedir a la prestació només en un dels règims, se'ls ha de reconèixer un únic subsidi i computen

exclusivament les cotitzacions satisfetes en aquest règim. Si en cap dels règims es reuneixen els requisits per accedir a aquest dret, s'han de totalitzar les cotitzacions efectuades a tots aquests sempre que no se superposin i es causa el subsidi en el règim en el qual s'acreditin més dies de cotització. Si finalment, fins i tot totalitzant les cotitzacions, no s'arriba a assolir aquest dret, es reconeix, en cas de part, el subsidi de naturalesa no contributiva a què es refereix la secció segona d'aquest capítol.

En cas de gaudi compartit del permís de maternitat, ha de coincidir el nombre de dies gaudits en les dues ocupacions o activitats pel beneficiari que tingui la pluriocupació o pluriactivitat.

7. Els treballadors contractats a temps parcial tenen dret a la prestació econòmica per maternitat, amb les particularitats establertes en el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la Seguretat Social dels treballadors contractats a temps parcial, així com de la jubilació parcial, i amb aplicació de les normes específiques previstes en aquest Reial decret.

Aquestes particularitats no són aplicables als treballadors contractats a jornada completa que, no obstant això, gaudeixin dels períodes de descans per maternitat en règim de jornada a temps parcial.

8. En el cas de treballadors que siguin responsables de l'ingrés de les cotitzacions, segons el que estableix la disposició adicional trenta-novena del text refós de la Llei general de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1994, de 20 de juny, és requisit imprescindible per al reconeixement i l'abonament de la prestació que els interessats estiguin al corrent del pagament de les quotes a la Seguretat Social, encara que el subsidi sigui reconegut, com a conseqüència del còmput recíproc de cotitzacions, en un règim de treballadors per compte d'altri.

Amb aquesta finalitat, és aplicable el mecanisme de la invitació al pagament prevista a l'article 28.2 del Decret 2530/1970, de 20 d'agost, pel qual es regula el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms, sigui quin sigui el règim de la Seguretat Social en què l'interessat estigui incorporat en el moment d'accedir al subsidi o es causi aquest.

9. Als efectes del reconeixement del subsidi especial per part, adopció o acolliment múltiples, a què es refereix l'article 6.2, té la condició de beneficiari qui, al seu torn, ho sigui de la prestació econòmica per maternitat, sempre que gaudeixi d'un període de descans de sis setmanes immediatament següents al part, l'adopció o l'acolliment múltiples. Aquest subsidi únicament el pot percebre un dels progenitors o acollidors, que, en cas de part, s'ha de determinar per opció de la mare i en cas d'adopció o acolliment, per acord dels interessats.

10. La percepció del subsidi per maternitat és incompatible amb l'abonament de salaris o retribucions corresponents al mateix període, com a conseqüència del gaudi del permís per part o del permís per adopció o acolliment, previstos a l'article 49.a) i b), respectivament, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, amb l'excepció de les percepcions concedides en concepte d'acció social o les complementàries de l'esmentada prestació de Seguretat Social i sense perjudici de les especialitats previstes en aquest Reial decret en els supòsits de gaudi del descans a temps parcial i en els casos de pluriocupació i pluriactivitat.

Article 4. *Situacions assimilades a la d'alta.*

Per a l'accés a la prestació econòmica per maternitat, únicament es consideren situacions assimilades a la d'alta les següents:

1a La situació legal de desocupació total per la qual es percebi una prestació de nivell contributiu.

2a El mes següent al cessament en el càrrec públic o al cessament en l'exercici de càrrec públic representatiu o de funcions sindicals d'àmbit provincial, autonòmic o estatal, que va donar lloc a la situació d'excedència forçosa o situació equivalent, durant el qual s'ha de sol·licitar el reingrés al treball, d'acord amb el que estableixen els articles 46.1 i 48.3 de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

3a El trasllat del treballador per l'empresa fora del territori nacional.

4a Per als col·lectius d'artistes i de professionals taurins, els dies que resultin cotitzats per aplicació de les normes que regulen la seva cotització, els quals tenen la consideració de dies cotitzats i en situació d'alta, encara que no es corresponguin amb els de prestació de serveis.

5a La situació del treballador durant el període corresponent a vacances anuals retribuïdes que no hagin estat gaudides per ell amb anterioritat a la finalització del contracte.

6a Els períodes considerats de cotització efectiva respecte a les treballadores per compte d'altri i per compte propi que siguin víctimes de violència de gènere.

7a En el règim especial agrari, la situació de desplaçament a l'estranger per raó de treball, en els termes regulats a l'article 71 del Reglament general del règim especial agrari de la Seguretat Social, aprovat pel Decret 3772/1972, de 23 de desembre.

8a El conveni especial amb la Seguretat Social per a diputats i senadors de les Corts Generals i diputats del Parlament Europeu i el conveni especial amb la Seguretat Social per als membres dels parlaments i governs de les comunitats autònomes, regulats, respectivament, en els articles 11 i 12 de l'Ordre TAS/2865/2003, de 13 d'octubre, per la qual es regula el Conveni especial en el sistema de la Seguretat Social.

9a Els períodes entre campanyes dels treballadors fixos discontinus que no percebin prestacions per desocupació de nivell contributiu, sense perjudici de la meritació de la prestació quan es produeixi el reinici de l'activitat.

Article 5. *Períodes mínims de cotització.*

1. No s'exigeixen períodes mínims de cotització per al reconeixement del dret al subsidi per maternitat als treballadors que tinguin menys de 21 anys d'edat en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

2. Sense perjudici del que estableix l'apartat anterior, per a l'accés al subsidi per maternitat és necessari acreditar els següents períodes mínims de cotització:

a) Si el treballador té complerts 21 anys d'edat i en té menys de 26 en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, el període mínim de cotització exigít és de 90 dies cotitzats dins els set anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans. Es considera complert aquest requisit si, alternativament, el treballador acredita 180 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral, amb anterioritat a aquesta última data.

b) Si el treballador té complerts 26 anys d'edat en la data del part o en la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, el període mínim de cotització exigít és de 180 dies dins els set anys immediatament anteriors al moment d'inici del descans. Es considera complert aquest requisit si, alternativament, el treballador acredita 360 dies cotitzats al llarg de la seva vida laboral, amb anterioritat a aquesta última data.

3. En el supòsit de part, i amb aplicació exclusiva a la mare biològica, l'edat, als efectes de determinar el període mínim de cotització exigít, és la que tingui complerta la interessada en el moment d'inici del descans, i s'agafa com a referent el moment del part als efectes de verificar l'acreditació del període mínim que, en cada cas, correspongui.

Si la treballadora ha iniciat el període de descans abans del part i, havent-se reconegut el dret al subsidi prenent com a referent la data probable de part, una vegada produït aquest, no acredita el període mínim de cotització exigít, s'extingeixen el subsidi i les prestacions percebudes fins aquell moment no es consideren indegudes. En aquests casos, es reconeix el subsidi de naturalesa no contributiva, previst a la secció segona d'aquest capítol, pel període que correspongui, a comptar del part, de conformitat amb el que disposa l'article 17.2.

4. En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels adoptants al país d'origen de l'adoptat i aquests s'acullin al període de suspensió

previst a l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors, l'edat, als efectes de determinar el període mínim de cotització, és la que tinguin complerta els interessats en el moment d'inici del descans, que pot començar a gaudir-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es constitueixi l'adopció, i, per verificar si s'acredita aquest període mínim, s'agafa com a referent la data de la resolució.

El que disposa el paràgraf anterior, de conformitat al que estableix l'article 49.b) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, s'estén, per a les persones incloses en el seu àmbit d'aplicació, a les situacions d'acolliment, preadoptiu, permanent o simple, i l'edat, als efectes de determinar el període mínim de cotització, és la que tinguin complerta els interessats en el moment d'inici del permís per adopció o acolliment, una vegada esgotat, si s'escau, el permís de fins a dos mesos de durada amb dret a la percepció de retribucions bàsiques. Per verificar si s'acredita aquest període mínim s'agafa com a referent la data de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció o la de la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

En els supòsits esmentats d'adopció o acolliment internacional, si s'ha reconegut el dret al subsidi a l'inici del període de descans tenint en compte les quatre setmanes en què es pot anticipar el gaudi, i, una vegada dictada la corresponent resolució judicial o administrativa, no s'acredita el període mínim de cotització, s'extingeix el subsidi i les prestacions percebudes fins aquell moment no es consideren indegudes.

Quan hagi transcorregut el període de quatre setmanes a què es refereixen els paràgrafs primer i segon d'aquest apartat i encara no hagi dictat la corresponent resolució judicial o administrativa, l'entitat gestora pot suspendre cautelarment la percepció de la prestació fins al moment en què aquella es produeixi.

En els casos en què s'hagi reconegut el subsidi i no culmini l'adopció o l'acolliment internacional, els interessats no estan obligats a retornar les prestacions percebudes fins al moment de la denegació, o, si s'escau, fins al moment en què se n'hagi suspès l'abonament, pel transcurs del període de quatre setmanes, d'acord amb el paràgraf anterior.

5. Quan es tracti de treballadors a temps parcial, el lapse de temps immediatament anterior a l'inici del descans, en el qual ha d'estar comprès el període mínim de cotització exigint, s'incrementa en proporció inversa a l'existent entre la jornada efectuada pel treballador i la jornada habitual en l'activitat corresponent i exclusivament en relació amb els períodes en què, durant aquest lapse, s'hagi fet una jornada inferior a l'habitual.

Article 6. *Prestació econòmica.*

1. La prestació econòmica per maternitat consisteix en un subsidi equivalent al 100 per 100 de la base reguladora corresponent, d'acord amb el que disposa l'article 7.

2. En cas de part múltiple i d'adopció o acolliment de més d'un menor, realitzats de manera simultània, es concedeix un subsidi especial per cada fill o menor acollit, a partir del segon, igual al que correspongui percebre pel primer, durant el període de sis setmanes immediatament posteriors al part, o, quan es tracti d'adopció o acolliment, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

Article 7. *Càlcul de la prestació.*

1. Per al càlcul del subsidi per maternitat, la base reguladora és equivalent a la que estigui establerta per a la prestació per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, prenent com a referència la data d'inici del període de descans.

No obstant això, durant el gaudi dels períodes de descans en règim de jornada a temps parcial, la base reguladora del subsidi s'ha de reduir en proporció inversa a la reducció que hagi experimentat la jornada laboral.

2. En el cas de treballadors contractats a temps parcial, la base reguladora diària del subsidi és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades a l'empresa durant els dotze mesos immediatament anteriors a la data d'inici de la suspensió laboral, entre tres-cents seixanta-cinc.

Si l'antiguitat del treballador a l'empresa és inferior, la base reguladora de la prestació és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades entre el nombre de dies naturals a què aquestes corresponguin.

3. No obstant el que preveuen els apartats 1, 2 i 5 d'aquest article, el subsidi es pot reconèixer mitjançant resolució provisional per l'Institut Nacional de la Seguretat Social amb l'última base de cotització que consti a les bases de dades corporatives del sistema fins que no estigui incorporada la base de cotització derivada de contingències comunes del mes anterior a l'inici del descans o del permís, moment en què s'ha d'emetre la resolució definitiva amb el recàlcul del subsidi que correspongui.

4. Quan es tracti de treballadors contractats per a la formació, la base reguladora és equivalent al 75 per 100 de la base mínima de cotització vigent.

5. Per als col·lectius d'artistes i de professionals taurins, la base reguladora és la mitjana diària que resulti de dividir per 365 la suma de les bases de cotització dels dotze mesos anteriors al fet causant, o la mitjana diària del període de cotització que s'acrediti, si aquest és inferior a un any.

En cap cas, la mitjana diària que resulti pot ser inferior, en còmput mensual, a la base mínima de cotització que en cada moment correspongui a la categoria professional del treballador.

6. Quan el període de descans per maternitat, adopció o acolliment familiar sigui gaudit, simultàniament o successivament, pels dos progenitors, adoptants o acollidors, la prestació s'ha de determinar per a cadascun d'ells en funció de la seva respectiva base reguladora.

7. En els casos de part prematur i en aquells en què, per qualsevol altra causa, el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, si la percepció del subsidi per maternitat ha estat interrompuda, quan aquesta es repregui, una vegada que el menor hagi estat donat d'alta hospitalària, aquest subsidi es percep en la mateixa quantia en què s'estava abonant abans de la interrupció, llevat del que disposa l'apartat següent d'aquest article.

8. Excepcionalment, la base reguladora del subsidi s'ha de modificar en els casos següents:

a) Quan es modifiqui la base mínima de cotització aplicable al treballador en el règim de què es tracti, per actualitzar-ne la quantia a partir de la data d'entrada en vigor d'aquesta nova base mínima.

b) Quan es produeixi un increment de la base de cotització, com a conseqüència d'una elevació dels salaris dels treballadors en virtut d'una disposició legal, conveni col·lectiu o sentència judicial, que retrotregui els efectes econòmics a una data anterior a la de l'inici del descans per maternitat, adopció o acolliment.

c) Quan per al càlcul del subsidi s'hagi pres l'última base de cotització que consti a les bases de dades corporatives del sistema i, posteriorment, es comprovi que aquesta no coincideix amb la base de cotització per contingències comunes corresponent al mes anterior al de l'inici del descans o permís, en els termes previstos a l'apartat 3 d'aquest article.

Article 8. *Naixement, durada i extinció del dret.*

1. Es té dret al subsidi per maternitat a partir del mateix dia en què comenci el període de descans corresponent, d'acord amb les normes aplicables en cada cas.

2. La durada del subsidi per maternitat és equivalent a la dels períodes de descans que es gaudeixin, d'acord amb el que preveu l'article 48.4 de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i a la dels permisos per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a què es refereixen els paràgrafs a) i b) de l'article 49 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Quan el subsidi per maternitat sigui compartit, s'ha d'abonar a cada beneficiari durant la part dels períodes de descans, esmentats al paràgraf anterior, que hagin estat gaudits efectivament per cada progenitor, adoptant o acollidor. La percepció del subsidi es pot

efectuar, en aquests casos, de manera simultània o successiva amb la de l'altre progenitor.

3. Amb caràcter general, el subsidi per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes, que, en els casos de part, adopció o acolliment múltiples s'amplia de dues setmanes per cada fill o menor a partir del segon. Així mateix, en el cas de discapacitat del fill, s'amplia la durada del subsidi dues setmanes addicionals i en els casos d'hospitalització del nou-nat a continuació del part es pot ampliar fins a un màxim de tretze setmanes. Tot això sense perjudici del que preveu l'article 3.3.

A la durada prevista en els supòsits de part, adopció o acolliment múltiples s'acumula, si s'escau, la durada addicional de dues setmanes per discapacitat de cada fill o menor adoptat o acollit, així com el període d'ampliació que correspongui en casos d'hospitalització del nou-nat a continuació del part. No obstant això, en supòsits de part múltiple, no és procedent acumular els períodes d'hospitalització de cadascun dels fills quan aquests períodes hagin estat simultanis.

4. En el supòsit de mort del fill, la durada de la prestació econòmica no queda reduïda, llevat que, una vegada finalitzades les sis setmanes posteriors al part, la mare sol·liciti reincorporar-se al seu lloc de treball. En aquest últim cas, queda sense efecte l'opció exercida per la mare a favor de l'altre progenitor.

El que disposa el paràgraf anterior és aplicable encara que el fetus no reuneixi les condicions establertes a l'article 30 del Codi civil per adquirir la personalitat, sempre que hagi estat a l'úter matern durant, almenys, cent vuitanta dies.

En el cas de mort de fills adoptats o de menors acollits, tampoc es redueix la durada de la prestació econòmica, llevat que els adoptants o acollidors sol·licitin reincorporar-se al lloc de treball. En aquest cas, si el període de descans estava distribuït entre tots dos adoptants o acollidors, la part no consumida per un d'ells no s'acumula al període gaudit per l'altre.

5. Si la mare ha optat perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans per maternitat i, una vegada iniciat el gaudi efectiu, aquest mor abans d'haver-lo completat, la mare pot ser beneficiària del subsidi per la part del període de descans que resti fins assolir la durada màxima corresponent, fins i tot encara que aquella s'hagi reincorporat a la feina amb anterioritat.

La mateixa norma s'aplica en els supòsits d'adopció i acolliment, si mor un dels adoptants o acollidors beneficiari del subsidi per maternitat, sempre que l'altre adoptant o acollidor supervivent reuneixi els requisits per causar dret a aquest subsidi i gaudeixi del descans o permís corresponent.

6. Així mateix, en cas que els dos progenitors treballin, quan la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, hagi optat perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part d'aquest període, aquest pot seguir fent ús del període de suspensió per maternitat inicialment cedit i percebre, si reuneix els requisits, el corresponent subsidi, encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta estigui en situació d'incapacitat temporal.

7. En el supòsit de discapacitat del fill o del menor acollit, quan aquesta es valori en un grau igual o superior al 33 per 100, de conformitat amb el Reial decret 1971/1999, de 23 de desembre, el subsidi té una durada addicional de dues setmanes. En el cas que els dos progenitors, adoptants o acollidors treballin, el període addicional de percepció del subsidi s'ha de distribuir a opció dels interessats, que poden gaudir-lo simultàniament o successivament i sempre de manera ininterrompuda.

Queda acreditada aquesta discapacitat si, per aplicació de l'escala de valoració dels graus i nivells de dependència, específica per a menors de 3 anys, la valoració és, almenys, del grau 1 moderat, de conformitat amb el que estableix el Reial decret 504/2007, de 20 d'abril, pel qual s'aprova el barem de valoració de la situació de dependència establert per la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

Quan el grau de discapacitat no hagi estat determinat, tractant-se de nou-nats, és suficient un informe del Servei Públic de Salut o un informe mèdic d'un hospital públic o

privat, en aquest últim cas avalat pel Servei Públic de Salut, en el qual es faci constar la discapacitat o la seva possible existència.

8. Les situacions de vaga i tancament patronal no impedeixen el reconeixement i la percepció del subsidi per maternitat.

9. En els casos de parts prematurs i en els altres supòsits en què el nounat requereixi hospitalització a continuació del part, es pot interrompre el gaudi del permís de maternitat i la percepció del corresponent subsidi, a petició del beneficiari, una vegada completat el període de descans obligatori per a la mare de sis setmanes posteriors al part. El permís es pot reprendre a partir de la data de l'alta hospitalària del menor, pel període que resti per gaudir. No s'interromp la percepció del subsidi per maternitat si durant el període de percepció s'extingeix el contracte de treball del beneficiari o es produeix el cessament de l'activitat. En cas de mort de la mare, l'altre progenitor pot interrompre el gaudi del permís fins i tot durant les sis setmanes següents al part.

Si, en els mateixos supòsits abans indicats, l'hospitalització té una durada superior a set dies, s'amplia la durada del permís per maternitat en tants dies com el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, amb un màxim de tretze setmanes addicionals. Aquesta ampliació té lloc encara que el beneficiari hagi decidit interrompre el gaudi del permís, d'acord amb el que assenyala el paràgraf anterior. El gaudi del període addicional del subsidi correspon a la mare o, a opció d'aquesta, a l'altre progenitor, si reuneix els requisits necessaris i gaudeix del descans.

10. Per a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en els supòsits d'hospitalització del nounat a continuació del part a què es refereix l'apartat anterior, s'amplia la durada del permís de maternitat tants dies com el nounat romangui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals, amb independència de la durada mínima del període d'hospitalització i de la seva causa.

11. Als efectes de l'ampliació del període de descans per maternitat que correspongui, d'acord amb el que disposen els apartats 9 i 10 anteriors, en els casos en què el nounat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, s'han de tenir en compte els internaments hospitalaris iniciats durant els trenta dies naturals següents al part.

12. El dret al subsidi per maternitat s'extingeix per alguna de les causes següents:

a) Pel transcurs dels terminis màxims de durada dels períodes de descans referits als apartats anteriors d'aquest article.

b) Quan el període de descans sigui gaudit exclusivament per un dels progenitors, per la reincorporació voluntària al treball del beneficiari del subsidi amb anterioritat al compliment del termini màxim de durada de l'esmentat període de descans.

c) En el supòsit de gaudi successiu o simultani pels dos progenitors, per la reincorporació voluntària al treball d'un d'ells o de tots dos, amb anterioritat al compliment dels terminis màxims de durada dels períodes de descans corresponents. En aquest cas, la part que resta per completar-los incrementa la durada del subsidi a què tingui dret l'altre beneficiari, sense perjudici del que estableixen els paràgrafs primer i tercer de l'apartat 4 d'aquest article, en cas de mort de fills o menors acollits, i l'article 9, respecte a la necessitat que la mare, en cas de part, exerceixi l'opció a favor de l'altre progenitor en iniciar-se el període de descans per maternitat.

d) Per la mort del beneficiari, llevat que pugui continuar el gaudi del període de descans el progenitor supervivent, segons les condicions establertes legalment o per reglament.

e) Pel fet que el beneficiari adquireixi la condició de pensionista de jubilació o per incapacitat permanent, sense perjudici del gaudi del període de descans restant per l'altre progenitor.

En els supòsits previstos en els anteriors paràgrafs b) i c), no és possible la reincorporació de la mare a la feina, en cas de part, fins que hagin transcorregudes les sis setmanes posteriors al part, establertes de descans obligatori.

Article 9. *Opció a favor de l'altre progenitor.*

1. En virtut del que estableixen l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors i l'article 49.c) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, en cas que els dos progenitors treballin, l'altre

progenitor pot percebre el subsidi per maternitat sempre que la mare, en iniciar-se el període de descans per maternitat, hagi optat perquè aquell gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, o bé de manera simultània o successiva amb el de la mare.

No obstant això, aquesta opció pot ser revocada per la mare si s'esdevenen fets que en facin inviable l'aplicació, com ara absència, malaltia o accident de l'altre progenitor, abandonament de la família, separació, violència de gènere o altres causes anàlogues.

2. En supòsits de pluriocupació o de pluriactivitat de la mare, l'opció que realitzi per al gaudi de part del descans a favor de l'altre progenitor ha de ser coincident, quant al nombre de dies cedits, en els dos treballs o activitats.

3. En els casos de part, quan els dos progenitors comparteixin els períodes de descans, no és procedent el reconeixement d'un subsidi per risc durant la lactància natural mentre no s'hagin esgotat totalment aquests períodes, sigui quin sigui el progenitor que els gaudeixi.

A aquest efecte, queda anul·lada l'opció exercida per la mare a favor de l'altre progenitor i aquella ha de reprendre el gaudi de la part que resti del permís per maternitat quan, havent-se reincorporat a la feina, s'apreciï l'existència de risc durant la lactància natural que doni lloc a la suspensió de l'activitat laboral.

Article 10. *Maternitat, incapacitat temporal i extinció del contracte.*

1. Esgotat el període de descans per maternitat, si la beneficiària continua necessitant assistència sanitària com a conseqüència del part i està incapacitada per al treball, se la considera en situació d'incapacitat temporal deguda a malaltia comuna, i s'inicia a partir d'aquest moment, si compleix els requisits exigits i sense solució de continuïtat, el pagament del subsidi corresponent a la nova contingència i el còmput per a la durada de l'esmentada situació, amb absoluta independència dels períodes de descans per maternitat.

Si, en el supòsit assenyalat al paràgraf anterior, s'extingeix el contracte de treball durant el gaudi del descans per maternitat, la interessada ha de seguir percebent la prestació per maternitat fins a la seva extinció, i passa llavors, d'acord amb l'article 222.2 de la Llei general de la Seguretat Social, a la situació legal de desocupació i a percebre, si és procedent, la prestació per desocupació i, si s'escau, la prestació per incapacitat temporal, en els termes establerts a l'article 222.3 de la mateixa Llei.

2. Els processos d'incapacitat temporal iniciats abans del part i sense que la interessada hagi optat pel descans maternal, es mantenen en els seus propis termes fins al moment del part, deixant sempre estalviada la possibilitat d'opció de la interessada per aquest descans. A partir de la data del part comença el gaudi del descans per maternitat. Si transcorregut aquest, l'anterior situació d'incapacitat temporal persisteix, es reprèn el còmput interromput, encara que s'hagi extingit el contracte de treball.

Si la interessada es troba en la pròrroga d'efectes de la situació d'incapacitat temporal prevista a l'article 131 bis.3 de la Llei general de la Seguretat Social, també pot causar la prestació per maternitat, a partir de la data del part, si reuneix els requisits exigits per a això, i s'interromp el còmput de la indicada situació de pròrroga d'efectes, que es reprèn, si és procedent, una vegada extingit el subsidi per maternitat.

En els casos assenyalats als paràgrafs anteriors no es paralitza, tanmateix, el procediment que, si s'escau, s'hagi iniciat, als efectes de declarar l'existència d'una incapacitat permanent. El reconeixement del dret a una pensió derivada de la incapacitat extingeix el subsidi per maternitat, sense perjudici que, per fixar els efectes econòmics de la pensió, s'apliquin les normes establertes en relació amb el subsidi per incapacitat temporal.

3. Durant el descans per maternitat no és procedent, excepte en el supòsit previst al paràgraf següent, el reconeixement del dret al subsidi per incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals sobrevingudes durant aquest període. Esgotat aquest, si la interessada necessita assistència sanitària, està impedida per al treball i compleix els requisits exigits, s'inicia la situació d'incapacitat temporal que correspongui, i s'aplica, si s'escau, el que preveu l'apartat 1 d'aquest article.

Quan durant la percepció d'un subsidi per maternitat en règim de jornada a temps parcial s'iniciï un procés d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la contingència, es pot percebre també simultàniament el subsidi corresponent a aquesta situació, d'acord amb el règim jurídic que li sigui aplicable. En aquest cas, la base reguladora es calcula sobre la base de cotització de la jornada a temps parcial que s'estigui compatibilitzant amb el subsidi per maternitat. Si es tracta d'una treballadora per compte propi, la base reguladora del subsidi per incapacitat temporal, si s'escau, es redueix un 50 per 100.

En el supòsit previst en el paràgraf anterior, si, esgotat el subsidi per maternitat, la treballadora continua en situació d'incapacitat temporal, es manté la percepció del subsidi per aquesta contingència en la quantia que correspongui al règim de jornada completa, si bé als efectes de la seva durada i percentatge s'agafa com a referència la data de la baixa mèdica a la feina en règim de jornada a temps parcial.

4. En els casos d'extinció del contracte de treball d'una treballadora que veu interrompuda la seva situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals per passar a la situació de descans per maternitat, s'apliquen les regles següents:

1a Si l'extinció es produeix una vegada iniciat el descans per maternitat, es manté la percepció de la prestació fins al terme d'aquesta situació. De la mateixa manera, si l'extinció del contracte de treball es produeix durant el gaudi de períodes de descans en règim de jornada a temps parcial, a partir d'aquest moment es percep en la seva totalitat el subsidi per maternitat. Si l'altre progenitor està gaudint d'un període de descans, en règim de jornada completa o a temps parcial, el subsidi que li correspongui es manté en els termes en què l'estigui percebent. Una vegada finalitzat el descans per maternitat de la mare, si persisteix la situació d'incapacitat temporal anterior, es reprèn el còmput interromput i l'abonament del subsidi corresponent, amb aplicació del que preveu l'article 222.1 de la Llei general de la Seguretat Social.

2a Si l'extinció del contracte es produeix abans de l'inici del descans per maternitat, causa dret a la prestació econòmica derivada d'aquesta última contingència, i s'interromp la incapacitat temporal anterior al part i l'abonament del subsidi corresponent que se substitueix des del dia d'inici de la situació de maternitat pel subsidi assignat legalment a aquesta última.

També es causa dret a la prestació econòmica per maternitat quan entre l'extinció de la incapacitat temporal per alta mèdica i l'inici de la situació per maternitat no hi hagi solució de continuïtat, o bé perquè es produeix l'alta mèdica per incapacitat temporal i l'inici del descans per maternitat el mateix dia, o bé perquè té lloc aquesta l'endemà d'aquella.

Si l'extinció del contracte de treball de qualsevol dels progenitors es produeix abans de l'inici del descans per maternitat, el subsidi que, si s'escau, correspongui, es percep en la quantia íntegra i no es pot compartir el gaudi del descans entre tots dos, en règim de jornada a temps parcial.

5. El que disposen els apartats precedents és aplicable en supòsits anàlegs als que s'hi preveuen quan es tracti de les situacions protegides d'adopció o acolliment preadoptiu, permanent o simple.

6. Quan s'hagi interromput la percepció del subsidi per maternitat, en els casos assenyalats a l'article 8.9, i, una vegada represa la corresponent prestació de serveis o l'activitat, l'interessat inicia un procés d'incapacitat temporal, aquest procés queda interromput per l'alta hospitalària del menor, amb la consegüent represa del subsidi per maternitat.

No obstant això, si, una vegada extingit el subsidi per maternitat, persisteix la situació d'incapacitat temporal, es reprèn el subsidi corresponent a aquesta última contingència que havia estat interromput.

Article 11. *Denegació, anul·lació i suspensió del dret.*

El dret al subsidi per maternitat pot ser denegat, anul·lat o suspès, de conformitat amb el que estableix l'article 133 quinques de la Llei general de la Seguretat Social:

a) Quan el beneficiari hagi actuat fraudulentament per obtenir o conservar el subsidi.

b) Quan el beneficiari treballi per compte propi o d'altri durant els corresponents períodes de descans, llevat si es tracta de la percepció d'un subsidi per maternitat en règim de jornada a temps parcial o en els supòsits de pluriocupació i pluriactivitat.

Els períodes de percepció del subsidi s'han de correspondre amb els períodes de descans que, en aquests casos, són els no ocupats per la jornada a temps parcial o pels treballs o activitats que no donen lloc al subsidi.

Article 12. *Gestió de les prestacions econòmiques per maternitat.*

1. Les prestacions econòmiques per maternitat són gestionades directament per l'Institut Nacional de la Seguretat Social, excepte per als treballadors inclosos en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors del mar, la gestió dels quals correspon a l'Institut Social de la Marina.

2. El pagament del subsidi el fa directament l'entitat gestora, sense que sigui possible cap fórmula de col·laboració en la seva gestió per part de les empreses.

3. El pagament del subsidi es fa per períodes vençuts. El subsidi especial, en cas de part múltiple, ha de ser abonat en un sol pagament al terme del període de sis setmanes posteriors al part i, en els supòsits d'adopció o acolliment múltiples, al terme de les sis setmanes immediatament posteriors a la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció.

Article 13. *Informe de maternitat.*

1. El facultatiu del Servei Públic de Salut que atengui la treballadora embarassada ha d'expedir un informe de maternitat en el qual se certifiquin, segons els casos, els següents punts:

a) Data probable del part, quan la treballadora iniciï el descans amb anterioritat a aquell.

b) Data del part.

2. L'informe de maternitat ha de constar d'un original i tres còpies. S'ha de lliurar a la treballadora l'original i una còpia amb destinació a la seva empresa, una altra còpia s'ha de tramitar a la Inspecció de Serveis Sanitaris o òrgan equivalent del Servei Públic de Salut corresponent i l'última ha de quedar en poder del facultatiu. Les treballadores per compte d'altri han de lliurar la còpia corresponent a l'empresa, en un termini de set dies.

En el cas previst a l'article 10.2, quan la treballadora estigui en la situació d'incapacitat temporal, el facultatiu li ha d'estendre, simultàniament, un informe d'alta mèdica per inici de la situació de maternitat.

3. El Servei Públic de Salut ha de remetre a l'entitat gestora l'informe de maternitat i l'informe d'alta mèdica regulats en aquest article, en el termini dels cinc dies naturals següents al de la seva expedició.

Article 14. *Sol·licitud de la prestació econòmica per maternitat i resolució d'aquesta.*

1. El procediment per al reconeixement del dret a la prestació per maternitat s'inicia a instància de l'interessat, mitjançant una sol·licitud adreçada a la direcció provincial competent de la corresponent entitat gestora, segons el règim d'enquadrament, de la província en què aquell tingui el domicili.

Les sol·licituds s'han de formular en els models normalitzats establerts per l'Administració de la Seguretat Social i han de contenir les dades i circumstàncies que estableix l'article 70 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú.

Expressament, a les sol·licituds s'ha d'indicar el motiu de la sol·licitud, la data d'inici i la distribució prevista del període de descans de cadascun dels beneficiaris, així com les dades relatives a l'empresa o empreses, si es tracta de treballadors per compte d'altri.

2. A la sol·licitud, s'hi han d'adjuntar preceptivament els documents que a continuació s'indiquen, excepte els que s'hagin aportat per a la tramitació d'un subsidi per paternitat pels mateixos fills o menors acollits:

1r En cas de maternitat i part múltiple:

a) L'informe de maternitat expedit pel corresponent Servei Públic de Salut, a què es refereix l'article anterior, quan l'entitat gestora no en disposi.

b) Llibre de família o certificat de la inscripció del fill o fills al Registre civil, sempre que no hagi estat transmesa aquesta dada pel Registre civil. Quan el descans s'hagi iniciat amb anterioritat al part, els documents s'hi han d'adjuntar una vegada practicada la inscripció registral del fill.

c) Certificat de cotitzacions a la Seguretat Social de l'última o últimes empreses o acreditació de la cotització amb els rebuts de l'abonament de quotes, si el causant és l'obligat al seu ingrés, quan siguin necessàries per acreditar el període mínim de cotització, per determinar la quantia de la prestació o el requisit d'estar al corrent en el pagament de les quotes.

d) En el cas que la mare no tingui dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions, en els termes previstos a l'article 3.4, i l'altre progenitor suspengui el seu contracte de treball o la seva activitat pel període de descans que hauria correspost a la mare, s'exigeix el justificant o certificat que acrediti la inexistència de dret a prestacions en el seu sistema de previsió privat o, si s'escau, justificació que no és procedent la inclusió de la interessada en una mutualitat de previsió alternativa.

2n En el supòsit de mort de la mare, el sol·licitant ha d'adjuntar-hi el certificat de defunció d'aquella, quan no hagi estat transmesa aquesta dada a l'entitat gestora pel Registre civil.

3r Si la mare exerceix aquest dret, opció a favor de l'altre progenitor perquè aquest gaudeixi d'una part del període de descans.

En aquest cas, així com en el de mort de la mare, també s'hi han d'adjuntar les dades o els justificants relatius a la cotització de l'interessat, als efectes del càlcul del subsidi, així com el certificat de l'empresa on consti la data d'inici de la suspensió laboral.

4t En els supòsits d'adopció o acolliment d'un o més menors, s'ha d'aportar:

a) La resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la resolució administrativa o judicial per la qual es concedeix l'acolliment familiar, ja sigui permanent, preadoptiu o simple, i encara que els dits acolliments siguin provisionals.

Si es tracta d'acolliment simple, ha de constar que la durada és, almenys, d'un any.

Quan es tracti d'adopció o acolliment internacional, en els supòsits en què sigui necessari el desplaçament previ dels adoptants o acollidors al país d'origen de l'adoptat, s'ha d'aportar la documentació emesa per l'òrgan competent de la comunitat autònoma, en la qual es justifiqui l'inici dels tràmits necessaris per a l'adopció o l'acolliment, per tal de perfer-los.

b) Quan es tracti d'adopció o acolliment de menors, de més de sis anys, els treballadors inclosos en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels treballadors han de presentar un certificat de l'Institut de Gent Gran i Serveis Socials o l'òrgan competent de la comunitat autònoma respectiva, si els menors són discapacitats, acreditativa que l'adoptat o acollit té un grau de discapacitat igual o superior al 33 per 100, o el certificat de l'entitat pública competent en matèria de protecció de menors, acreditativa que l'adoptat o acollit, per les seves circumstàncies personals o pel fet de provenir de l'estranger, té especials dificultats d'inserció social o familiar.

c) Certificat de cotitzacions a la Seguretat Social de l'última o últimes empreses, o acreditació de la cotització amb els rebuts de l'abonament de quotes, si el causant és l'obligat al seu ingrés, quan siguin necessàries per acreditar el període mínim de cotització, per determinar la quantia de la prestació o el requisit d'estar al corrent en el pagament de les quotes.

d) Certificat de l'empresa o Administració pública on consti, respectivament, la data d'inici de la suspensió laboral o del permís.

5è De conformitat amb el que estableix l'article 8.7, en els supòsits de discapacitat dels fills o menors acollits, menors de tres anys, s'ha de presentar el certificat de l'Institut de Gent Gran i Serveis Socials o de l'òrgan de la comunitat autònoma respectiva, acreditatiu que la discapacitat és igual o superior al 33 per 100, o que la valoració del grau i nivell de dependència és, almenys, del grau I moderat, de conformitat amb l'escala de valoració específica per a menors de tres anys.

Aquest certificat es pot substituir, quan es tracti de nounats, per un informe mèdic del Servei Públic de Salut o d'un hospital públic o privat, en aquest últim cas avalat pel Servei Públic de Salut, on es faci constar la discapacitat o la seva possible existència.

6è Document que acrediti l'acord previ amb l'empresari, quan el període de descans es gaudeixi en règim de jornada a temps parcial. En cas que els dos progenitors, adoptants o acollidors pactin aquesta modalitat de jornada, cadascun ha d'aportar l'esmentat document acreditatiu.

Quan sigui un treballador per compte propi qui pretén gaudir del període de descans en règim d'activitat a temps parcial, compatibilitzant-lo amb el subsidi, document acreditatiu de l'interessat en el qual es recullin els termes precisos en què es realitzarà el règim de parcialitat de l'activitat i la percepció del subsidi.

Si, de conformitat amb el que estableix la disposició addicional primera d'aquest Reial decret, la distribució inicialment acordada o declarada del gaudi del període de descans es modifica, aquesta circumstància s'ha de posar en coneixement de l'entitat gestora amb caràcter immediat.

7è En cas d'internament hospitalari del nounat que doni lloc a l'ampliació del període de descans, d'acord amb el que preveuen el paràgraf segon de l'apartat 9 i l'apartat 10 de l'article 8, document expedit pel centre hospitalari acreditatiu de l'hospitalització, en el qual s'especifiquin les circumstàncies que afecten el nounat i en determinen l'internament, així com les dates del seu inici i de la finalització.

8è Els treballadors que pertanyin al règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms, amb excepció dels inclosos en el sistema especial de treballadors per compte propi agraris i dels treballadors autònoms econòmicament dependents, han de presentar, si l'entitat gestora ho considera convenient, una declaració de situació de l'activitat.

3. A la vista de la documentació presentada o de les dades acreditades i, una vegada comprovats tots els requisits exigits per accedir al subsidi, el director provincial competent de la corresponent entitat gestora ha de dictar resolució expressa i l'ha de notificar, dins el termini de trenta dies, comptats des de la recepció de la sol·licitud de l'interessat, als efectes del reconeixement o denegació del dret a la prestació econòmica per maternitat.

No obstant això, el subsidi es pot reconèixer mitjançant resolució provisional, en els termes indicats a l'article 7. Excepcionalment, en els supòsits en què s'hagi iniciat l'activitat a l'empresa el mes anterior al del fet causant, és necessari presentar un certificat de l'empresa en el qual consti la corresponent base de cotització, que és la que es considera als efectes del càlcul de la prestació. S'ha d'actuar de la mateixa manera quan el treballador estigui contractat a temps parcial i no sigui possible determinar la base reguladora, o en els casos en què les empreses hagin estat autoritzades per la Tresoreria General de la Seguretat Social a diferir l'ingrés de les quotes amb posterioritat al mes següent.

4. La sol·licitud d'interrupció de la percepció del subsidi per maternitat, en els casos previstos al paràgraf primer de l'article 8.9, l'ha d'efectuar la mare o l'altre progenitor del nounat, segons qui sigui o hagi de ser beneficiari de la prestació, i s'ha d'acreditar la interrupció de la suspensió del contracte de treball o el cessament de l'activitat, així com l'existència d'hospitalització del menor mitjançant el document corresponent del centre hospitalari, en el qual constin les circumstàncies exigides en el paràgraf 7è de l'apartat 2 d'aquest article.

5. L'entitat gestora pot iniciar d'ofici el procediment per al reconeixement del subsidi per maternitat quan disposi de les dades suficients per fer-ho, i ha de comunicar a l'interessat aquesta circumstància en el termini de quinze dies comptats des de l'endemà del fet causant.

Secció 2a Supòsit especial: Subsidi de naturalesa no contributiva

Article 15. *Beneficiàries.*

1. Són beneficiàries del subsidi per maternitat de naturalesa no contributiva les treballadores per compte d'altri o per compte propi que, en cas de part, reuneixin tots els requisits establerts per accedir al subsidi per maternitat regulat a la secció anterior, llevat del període mínim de cotització que s'indica a l'article 5.2, computat d'acord amb el que disposa el paràgraf primer de l'apartat 3 del mateix article.

2. En el cas de treballadores que siguin responsables de l'ingrés de les cotitzacions, segons el que estableixen l'apartat 3 de la disposició addicional onzena bis i la disposició addicional trenta-novena de la Llei general de la Seguretat Social, és requisit imprescindible per al reconeixement i l'abonament de la prestació que les interessades estiguin al corrent en el pagament de les quotes a la Seguretat Social.

Amb aquesta finalitat, és aplicable el mecanisme de la invitació al pagament prevista a l'article 28.2 del Decret 2530/1970, de 20 d'agost, sigui quin sigui el règim de la Seguretat Social al qual la interessada estigui incorporada en el moment d'accedir al subsidi.

Article 16. *Prestació econòmica.*

1. La quantia diària de la prestació és igual al 100 per 100 de l'indicador públic de renda d'efectes múltiples diari (IPREM) vigent a cada moment.

2. No obstant això, si la base reguladora diària, equivalent a la que estigui establerta per a la prestació per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, és d'una quantia inferior, s'agafa aquesta.

Així mateix, quan es tracti de treballadores a temps parcial, si la base reguladora diària, resultant de dividir la suma de bases de cotització acreditades durant l'any anterior al fet causant entre tres-cents seixanta-cinc és d'una quantia inferior, s'agafa aquesta.

El subsidi es pot reconèixer mitjançant resolució provisional per l'Institut Nacional de la Seguretat Social amb l'última base de cotització que consti a les bases de dades corporatives del sistema fins que no estigui incorporada la base de cotització derivada de contingències comunes del mes anterior a l'inici del descans o del permís, moment en què s'ha d'emetre la resolució definitiva amb el recàlcul del subsidi que correspongui.

3. Amb independència del que estableixen els dos apartats anteriors, la base reguladora s'ha d'actualitzar quan es produeixi un increment de la base de cotització, com a conseqüència d'una puja dels salaris dels treballadors en virtut d'una disposició legal, conveni col·lectiu o sentència judicial, que retrotregui els efectes econòmics a una data anterior a la de l'inici del descans per maternitat. En aquest cas, si la base reguladora és d'una quantia superior a l'IPREM vigent en aquell moment, s'agafa aquesta xifra per determinar la quantia del subsidi.

De la mateixa manera, s'ha de procedir a l'actualització de la base reguladora en els casos en què per al càlcul del subsidi s'hagi agafat l'última base de cotització que consti a les bases de dades corporatives del sistema i, posteriorment, es comprovi que aquesta no coincideix amb la base de cotització per contingències comunes corresponent al mes anterior al de l'inici del descans o permís, en els termes previstos a l'apartat 2 d'aquest article.

4. L'obligació de cotitzar continua durant la percepció del subsidi de naturalesa no contributiva. A aquest efecte, quan, d'acord amb la normativa aplicable, l'entitat gestora hagi de descomptar de l'import de la prestació la quota corresponent a la treballadora, ha de determinar-ne la quantia sobre la base de cotització del mes anterior al del part; si durant la situació de maternitat l'esmentada base de cotització és inferior a la base mínima de cotització del grup de categoria professional de la treballadora, s'aplica aquesta última base.

Article 17. *Naixement, durada i extinció.*

1. Es té dret al subsidi per maternitat previst en aquesta secció a partir del dia del part.

2. La durada de la prestació és de 42 dies naturals a comptar del part. Aquesta durada s'incrementa 14 dies naturals en els casos de naixement de fill en una família nombrosa o en la que, amb aquest motiu, adquireixi aquesta condició, o en una família monoparental, o en els supòsits de part múltiple, o quan la mare o el fill estiguin afectats de discapacitat en un grau igual o superior al 65 per cent. L'increment de la durada és únic, sense que sigui procedent acumular-lo quan concorrin dues circumstàncies o més de les assenyalades.

Als efectes de la consideració de la família nombrosa, cal atènyer-se al que disposa la Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses.

S'entén per família monoparental la constituïda per un sol progenitor amb el qual conviu el fill nascut i que constitueix el sustentador únic de la família.

Així mateix, s'entén que hi ha part múltiple quan el nombre de nascuts sigui igual o superior a dos.

3. En el supòsit de mort del fill, la durada de la prestació econòmica no queda reduïda, ni tampoc quan el fetus no reuneixi les condicions establertes a l'article 30 del Codi civil per adquirir la personalitat, sempre que hagi estat a l'úter matern durant almenys cent vuitanta dies.

4. La durada del subsidi no s'amplia en els casos de parts prematurs i en els d'hospitalització dels nounats ni, en aquests supòsits, tampoc és procedent la interrupció de l'abonament del subsidi.

5. El que disposa l'article 10 per al subsidi de naturalesa contributiva, en relació amb la maternitat, incapacitat temporal i extinció del contracte, és aplicable al subsidi de naturalesa no contributiva, regulat en aquesta secció segona, sempre que les situacions allà previstes siguin anàlogues per als dos tipus de subsidi.

6. El dret al subsidi s'extingeix:

- a) Pel transcurs del termini de durada establert.
- b) Per la mort de la beneficiària.
- c) Perquè es reconeix a la beneficiària una pensió per incapacitat permanent.

Article 18. *Denegació, anul·lació i suspensió del dret.*

El dret al subsidi per maternitat pot ser denegat, anul·lat o suspès, de conformitat amb el que estableix l'article 133 septies de la Llei general de la Seguretat Social:

- a) Quan la beneficiària hagi actuat fraudulentament per obtenir o conservar el subsidi.
- b) Quan la beneficiària treballi per compte propi o d'altri durant la percepció del subsidi.

Article 19. *Gestió de la prestació.*

1. El subsidi per maternitat de naturalesa no contributiva és gestionat directament per l'Institut Nacional de la Seguretat Social, excepte per a les treballadores incloses en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors del mar, la gestió del qual correspon a l'Institut Social de la Marina.

2. El pagament del subsidi, l'ha de fer directament l'entitat gestora, sense que hi hagi cap fórmula de col·laboració en la gestió per part de les empreses.

3. El pagament del subsidi s'ha de fer per períodes vençuts.

Article 20. *Informe de maternitat.*

1. El facultatiu del Servei Públic de Salut que atengui la treballadora embarassada ha d'expedir un informe de maternitat on se certifiqui la data del part.

2. L'informe de maternitat ha de constar d'un original i tres còpies. S'ha de lliurar a la treballadora l'original i una còpia amb destinació a la seva empresa, una altra còpia s'ha de tramitar a la Inspecció de Serveis Sanitaris o òrgan equivalent del Servei Públic de Salut corresponent i l'última ha de quedar en poder del facultatiu. Les treballadores per compte d'altri han de lliurar la còpia corresponent a l'empresa, en un termini de set dies.

En el cas que preveu l'article 10.2, quan la treballadora estigui en la situació d'incapacitat temporal, el facultatiu li ha d'estendre, simultàniament, un informe d'alta mèdica per inici de la situació de maternitat.

3. El Servei Públic de Salut ha de remetre a l'entitat gestora l'informe de maternitat i l'informe d'alta mèdica regulats en aquest article, en el termini dels cinc dies naturals següents al de la seva expedició.

Article 21. Sol·licitud de la prestació econòmica per maternitat i resolució d'aquesta.

1. El procediment per al reconeixement de la prestació econòmica per maternitat de naturalesa no contributiva s'inicia a instància de la treballadora, mitjançant una sol·licitud adreçada a la direcció provincial competent de la corresponent entitat gestora de la província en què aquella tingui el domicili.

Les sol·licituds s'han de formular en els models normalitzats establerts per l'Administració de la Seguretat Social i han de contenir les dades i circumstàncies que estableix l'article 70 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre.

2. A la sol·licitud s'hi han d'adjuntar preceptivament els documents següents:

a) L'informe de maternitat expedit pel corresponent Servei Públic de Salut, a què es refereix l'article anterior, quan l'entitat gestora no en disposi.

b) Llibre de família o certificat de la inscripció del fill o fills al Registre civil, sempre que no hagi estat transmesa aquesta dada pel Registre civil.

c) Certificat de cotitzacions a la Seguretat Social de l'última empresa o últimes empreses, o acreditació de la cotització amb els rebuts de l'abonament de quotes si la causant és l'obligada al seu ingrés, quan siguin necessàries per justificar el requisit d'estar al corrent en el pagament de les quotes.

d) Una declaració de situació de l'activitat, si l'entitat gestora ho estima convenient, quan es tracti de treballadores incloses en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms, llevat de les integrades en el sistema especial per a treballadors per compte propi agraris i de les treballadores autònomes econòmicament dependents.

3. En els supòsits en què sigui procedent l'ampliació del subsidi, de conformitat amb l'article 17.2, a més dels documents assenyalats anteriorment, són necessaris els següents:

a) Títol oficial de família nombrosa. No obstant això, si no ha estat reconeguda la condició de família nombrosa però es presumeix aquesta situació, s'ha d'acreditar aquesta condició amb la presentació del formulari d'haver sol·licitat el títol de família nombrosa.

b) Certificat de discapacitat de la mare, amb reconeixement d'un grau igual o superior al 65 per 100, efectuat de conformitat amb el Reial decret 1971/1999, de 23 de desembre, de procediment per al reconeixement, declaració i qualificació del grau de minusvalidesa, per l'òrgan competent de la comunitat autònoma corresponent o per la direcció provincial de l'Institut de Gent Gran i Serveis Socials a Ceuta i Melilla.

c) Informe mèdic de l'hospital públic on s'ha produït el naixement del fill, on constin les molèsties relacionades amb la discapacitat i les repercussions en la futura vida del nounat. Si el naixement es produeix en un centre privat, és necessari presentar un informe del facultatiu del Servei Públic de Salut.

4. En els supòsits en què no s'acrediti suficientment l'existència d'una família nombrosa, si es reuneixen la resta dels requisits exigits, s'ha de procedir a resoldre estimativament la prestació excepte pel que fa a l'ampliació de la durada del subsidi per la condició de família nombrosa. Quan es presenti la documentació requerida, s'ha de procedir a l'abonament de la quantia de la prestació restant si es té constància que s'havia suspès el contracte de treball.

Si no hi ha constància de la suspensió, la treballadora ha d'aportar el certificat d'empresa.

En els supòsits en què no s'acrediti suficientment l'existència d'una família nombrosa, els dies d'ampliació no poden ser gaudits posteriorment a la reincorporació a la feina.

5. A la vista de la documentació presentada o de les dades acreditades, i una vegada comprovats els requisits exigits per accedir al subsidi, el director provincial competent de l'entitat gestora corresponent ha de dictar una resolució expressa i notificar dins el termini de trenta dies, comptats des de la recepció de la sol·licitud de la interessada, el reconeixement o la denegació del dret a la prestació econòmica per maternitat.

No obstant això, el subsidi es pot reconèixer mitjançant una resolució provisional, en els termes indicats a l'article 16. Excepcionalment, en els casos en què s'hagi iniciat l'activitat a l'empresa el mes anterior al del fet causant, és necessari presentar un certificat de l'empresa on consti la corresponent base de cotització, que ha de ser la que es consideri als efectes del càlcul de la prestació. S'ha d'actuar de la mateixa manera quan la treballadora estigui contractada a temps parcial i no sigui possible determinar la base reguladora, o en els casos en els quals les empreses hagin estat autoritzades per la Tresoreria General de la Seguretat Social a diferir l'ingrés de les quotes amb posterioritat al mes següent.

6. L'entitat gestora pot iniciar d'ofici el procediment per al reconeixement de la prestació per maternitat, quan disposi de les dades suficients per fer-ho, i s'ha de comunicar a la interessada aquesta circumstància dins el termini de quinze dies comptats des de l'endemà del fet causant.

CAPÍTOL III

Subsidi per paternitat

Article 22. *Situacions protegides.*

1. Als efectes de la prestació per paternitat, es consideren situacions protegides el naixement de fill, l'adopció i l'acolliment familiar, tant preadoptiu com permanent o simple, de conformitat amb el Codi civil o les lleis civils de les comunitats autònomes que ho regulin, sempre que, en aquest últim cas, la seva durada no sigui inferior a un any, i encara que els dits acolliments siguin provisionals, durant el període de suspensió que, per aquestes situacions, es gaudeixin, d'acord amb el que preveu l'article 48.bis de l'Estatut dels treballadors i durant el permís per motius de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, a què es refereix l'article 49.c) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, així com en virtut del que estableix la disposició adicional sisena de la Llei 2/2008, de 23 de desembre.

Igualment, es consideren situacions protegides els acolliments provisionals formalitzats per les persones integrades al règim general de la Seguretat Social i incloses en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Així mateix, es considera situació protegida, en els mateixos termes establerts per als supòsits d'adopció i acolliment, la constitució de tutela sobre un menor per designació d'una persona física, quan el tutor sigui un familiar que, d'acord amb la legislació civil, no pugui adoptar el menor.

2. Es consideren jurídicament equiparables a l'adopció i acolliment preadoptiu, permanent o simple, les institucions jurídiques declarades per resolucions judicials o administratives estrangeres, en què la finalitat i els efectes jurídics siguin els previstos per a l'adopció i l'acolliment preadoptiu, permanent o simple, sigui quina sigui la denominació.

No es consideren equiparables a l'acolliment preadoptiu, permanent o simple altres possibles modalitats d'acolliment familiar diferents a les esmentades anteriorment.

3. De conformitat amb el que estableix l'article 45.1.d) de l'Estatut dels treballadors, en relació amb les causes de suspensió del contracte de treball, en el cas d'adopció o acolliment familiar de persones amb discapacitat o dels qui, per les seves circumstàncies i experiències personals, o pel fet de provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents, perquè es produeixi la situació protegida l'adoptat o acollit ha de ser menor de divuit anys.

S'entén que els menors d'edat, adoptats o acollits, que tingui més de sis anys tenen alguna discapacitat quan aquesta es valori en un grau igual o superior al 33 per 100, de conformitat amb el Reial decret 1971/1999, de 23 de desembre.

4. En el supòsit de treballadors per compte propi inclosos en els diferents règims especials del sistema de la Seguretat Social, es consideren situacions protegides les referides en els apartats anteriors d'aquest article, durant un període de 13 dies naturals de cessament de l'activitat o, si s'escau, durant el període que correspongui en virtut de la durada prevista a l'article 26.2, i la possibilitat de gaudi del descans en règim de jornada a temps parcial s'ha d'efectuar en els termes que regula l'apartat 8 de la disposició addicional primera.

Article 23. *Beneficiaris.*

1. Són beneficiaris del subsidi per paternitat els treballadors, per compte d'altri o per compte propi, sigui quin sigui el seu sexe, inclosos en l'àmbit d'aplicació d'aquest capítol III, que gaudeixin del període de suspensió o del permís, a què es refereix l'apartat 1 de l'article anterior, sempre que, reunint la condició general d'estar afiliats i en alta o en situació assimilada en algun règim del sistema de la Seguretat Social, acreditin un període mínim de cotització de 180 dies, dins els set anys immediatament anteriors a la data d'inici de la suspensió o permís, o, alternativament, 360 dies al llarg de la seva vida laboral amb anterioritat a aquesta data.

Quan es tracti de treballadors a temps parcial, el lapse de temps immediatament anterior a l'inici del descans, en el qual ha d'estar comprès el període mínim de cotització exigida, s'incrementa en proporció inversa a l'existent entre la jornada efectuada pel treballador i la jornada habitual en l'activitat corresponent i exclusivament en relació amb els períodes en què, durant aquest lapse, s'hagi realitzat una jornada inferior a l'habitual.

2. En el supòsit de part, el subsidi correspon en exclusiva a l'altre progenitor, si reuneix els requisits establerts i gaudeix del període de suspensió o permís corresponent, de conformitat amb el que indica l'apartat 1 de l'article anterior.

En el supòsit d'adopció o acolliment, el dret al subsidi correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats. No obstant això, quan el període de suspensió o permís per maternitat sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors i, en conseqüència, percebi íntegrament la corresponent prestació, el subsidi per paternitat es reconeix a favor de l'altre progenitor si reuneix els requisits exigits.

3. En els casos en què només hi hagi un progenitor, adoptant o acollidor, si aquest percep el subsidi per maternitat, no pot acumular el subsidi per paternitat.

En cas de gaudi compartit dels períodes de descans o permisos per maternitat, la condició de beneficiari del subsidi per paternitat és compatible amb la percepció del subsidi per maternitat, sempre que el beneficiari compleixi tots els requisits exigits.

4. En situacions de pluriactivitat, es pot percebre el subsidi en cadascun dels règims de la Seguretat Social en què es reuneixin els requisits exigits. En aquestes situacions, si els treballadors acrediten les condicions per accedir a la prestació només en un dels règims, es reconeix un únic subsidi computant exclusivament les cotitzacions satisfetes a l'esmentat règim. Si en cap dels règims es reuneixen els requisits per accedir al dret, s'han de totalitzar les cotitzacions efectuades a tots aquests sempre que no se superposin, i es causa el subsidi en el règim en el qual s'acreditin més dies de cotització.

En situacions de pluriocupació, el treballador pot causar el subsidi en cada ocupació, si gaudeix del corresponent període de descans i, als efectes de base reguladora, s'han de tenir en compte les bases de cotització corresponents a cadascuna de les empreses o activitats, i hi és aplicable el límit màxim establert als efectes de cotització.

En els casos assenyalats de pluriocupació i pluriactivitat, el gaudi dels descansos i prestacions per paternitat en cadascuna de les ocupacions o activitats s'ha d'efectuar de manera independent i ininterrompuda, d'acord amb la normativa aplicable en cada cas.

5. Els treballadors contractats a temps parcial tenen dret a la prestació econòmica per paternitat, amb les particularitats establertes, per als supòsits de maternitat, en el Reial

decret 1131/2002, de 31 d'octubre, i amb aplicació de les normes específiques previstes en aquest Reial decret.

Les particularitats no són aplicables als treballadors contractats a jornada completa que, no obstant això, gaudeixin dels períodes de descans per paternitat en règim de jornada a temps parcial.

6. En el cas de treballadors que siguin responsables de l'ingrés de les cotitzacions, segons el que estableix la disposició addicional trenta-novena de la Llei general de la Seguretat Social, és requisit imprescindible per al reconeixement i l'abonament de la prestació que els interessats estiguin al corrent del pagament de les quotes a la Seguretat Social, encara que el subsidi sigui reconegut, com a conseqüència del còmput recíproc de cotitzacions, en un règim de treballadors per compte d'altri.

Amb aquesta finalitat, és aplicable el mecanisme de la invitació al pagament previst a l'article 28.2 del Decret 2530/1970, de 20 d'agost, sigui quin sigui el règim del sistema de la Seguretat Social en què l'interessat estigui incorporat en el moment d'accedir al subsidi o en el qual aquest es causi.

7. En el cas de part, si la mare no té dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions per maternitat, d'acord amb les normes que regulin l'esmentada activitat, en els termes assenyalats a l'article 3.4, l'altre progenitor pot percebre el subsidi per paternitat, compatible amb el subsidi per maternitat, si reuneix els requisits exigits per accedir als dos subsidis i gaudeix dels corresponents períodes de descans.

8. Quan la mare resideixi en un país estranger i el naixement del fill s'hagi produït fora d'Espanya, l'altre progenitor pot percebre el subsidi per paternitat si reuneix els requisits exigits i gaudeix del període de descans.

9. La percepció del subsidi per paternitat és incompatible amb l'abonament de salaris o retribucions corresponents al mateix període, com a conseqüència del gaudi del permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un fill, previst a l'article 49.c) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i a la disposició addicional sisena de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, llevat de les percepcions concedides en concepte d'acció social o les complementàries de l'esmentada prestació de Seguretat Social i sense perjudici de les especialitats previstes en aquest Reial decret en els supòsits de gaudi del descans a temps parcial i en els casos de pluriocupació i pluriactivitat.

Article 24. *Situacions assimilades a la d'alta.*

Per a l'accés a la prestació econòmica per paternitat, es consideren situacions assimilades a la d'alta les següents:

1a La situació legal de desocupació total per la qual es percebi una prestació de nivell contributiu.

2a El mes següent al cessament en el càrrec públic o al cessament en l'exercici de càrrec públic representatiu o de funcions sindicals d'àmbit provincial, autonòmic o estatal, que va donar lloc a la situació d'excedència forçosa o situació equivalent, durant el qual s'ha de sol·licitar el reingrés al treball, d'acord amb el que estableixen els articles 46.1 i 48.3 de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

3a El trasllat del treballador per l'empresa fora del territori nacional.

4a Per als col·lectius d'artistes i de professionals taurins, els dies que resultin cotitzats per aplicació de les normes que regulen la seva cotització, els quals tenen la consideració de dies cotitzats i en situació d'alta, encara que no es corresponguin amb els de prestació de serveis.

5a La situació del treballador durant el període corresponent a vacances anuals retribuïdes que no hagin estat gaudides amb anterioritat a la finalització del contracte.

6a Els períodes considerats de cotització efectiva respecte a les treballadores per compte d'altri i per compte propi que siguin víctimes de violència de gènere, quan, en supòsits d'adopció o acolliment, el subsidi per maternitat sigui percebut per l'altre progenitor.

7a En el règim especial agrari de la Seguretat Social, la situació de desplaçament a l'estranger per raó de treball, en els termes regulats a l'article 71 del Reglament general del

règim especial agrari de la Seguretat Social, aprovat pel Decret 3772/1972, de 23 de desembre.

8a El conveni especial amb la Seguretat Social per a diputats i senadors de les Corts Generals i diputats del Parlament Europeu i el conveni especial amb la Seguretat Social per als membres dels parlaments i governs de les comunitats autònomes, regulats, respectivament, en els articles 11 i 12 de l'Ordre TAS/2865/2003, de 13 d'octubre.

9a Els períodes entre campanyes dels treballadors fixos discontinus que no perceben prestacions per desocupació de nivell contributiu, sense perjudici de la meritació de la prestació quan es produeixi el reinici de l'activitat.

Article 25. *Prestació econòmica.*

1. La prestació econòmica per paternitat consisteix en un subsidi equivalent al 100 per 100 de la base reguladora que estigui establerta per a la prestació per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, prenent com a referència la data d'inici del període de descans.

No obstant això, durant el gaudi dels períodes de descans en règim de jornada a temps parcial, la base reguladora del subsidi es redueix en proporció inversa a la reducció que hagi experimentat la jornada laboral.

2. En el cas de treballadors contractats a temps parcial, la base reguladora diària del subsidi és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades en l'empresa durant els dotze mesos immediatament anteriors a la data d'inici de la suspensió laboral, entre tres-cents seixanta-cinc.

Si l'antiguitat del treballador en l'empresa és inferior, la base reguladora de la prestació és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades entre el nombre de dies naturals a què aquestes corresponguin.

3. No obstant el que indiquen els apartats 1, 2 i 5 d'aquest article, el subsidi el pot reconèixer mitjançant una resolució provisional l'Institut Nacional de la Seguretat Social amb l'última base de cotització que consti en les bases de dades corporatives del sistema fins que no estigui incorporada la base de cotització derivada de contingències comunes del mes anterior a l'inici del descans o del permís, moment en què s'ha d'emetre la resolució definitiva amb el recàlcul del subsidi que correspongui.

4. Quan es tracti de treballadors contractats per a la formació, la base reguladora és equivalent al 75 per 100 de la base mínima de cotització vigent.

5. Per als col·lectius d'artistes i de professionals taurins, la base reguladora és la mitjana diària que resulti de dividir per 365 la suma de les bases de cotització dels dotze mesos anteriors al fet causant, o la mitjana diària del període de cotització que s'acrediti, si aquest és inferior a un any.

En cap cas, la mitjana diària que resulti pot ser inferior, en còmput mensual, a la base mínima de cotització que en cada moment correspongui a la categoria professional del treballador.

6. Excepcionalment, la base reguladora del subsidi es modifica en els casos següents:

a) Quan es modifiqui la base mínima de cotització aplicable al treballador en el règim de què es tracti, per actualitzar la seva quantia a partir de la data d'entrada en vigor de la nova base mínima.

b) Quan es produeixi un increment de la base de cotització, com a conseqüència d'una elevació dels salaris dels treballadors en virtut de disposició legal, conveni col·lectiu o sentència judicial, que retrotregui els seus efectes econòmics a una data anterior a la de l'inici del descans per paternitat.

c) Quan per al càlcul del subsidi s'hagi pres l'última base de cotització que consti a les bases de dades corporatives del sistema i, posteriorment, es comprovi que aquesta no coincideix amb la base de cotització per contingències comunes corresponent al mes anterior al de l'inici del període de suspensió o permís, en els termes que preveu l'apartat 3 d'aquest article.

Article 26. *Naixement, durada i extinció del dret.*

1. Es té dret al subsidi per paternitat des del mateix dia en què s'iniciï el període de suspensió o permís corresponent, d'acord amb les normes aplicables en cada cas.

2. La durada del subsidi per paternitat és equivalent a la del període de descans que es gaudeixi, en els termes següents:

a) Tretze dies naturals ininterromputs, ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon, per als treballadors als quals és aplicable el que preveu l'article 48.bis de l'Estatut dels treballadors.

b) Quinze dies naturals ininterromputs, durant el permís de paternitat pel naixement, acolliment o adopció d'un o més fills, d'acord amb el que preveu l'article 49.c) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, per a les persones integrades en el règim general de la Seguretat Social a les quals sigui aplicable l'Estatut esmentat.

c) Vint dies naturals ininterromputs, sigui quina sigui la legislació aplicable, quan el nou naixement, adopció o acolliment es produeixi en una família nombrosa, quan la família adquireixi aquesta condició amb el nou naixement, adopció o acolliment, o quan en la família hi hagués prèviament una persona amb discapacitat, en un grau igual o superior al 33 per cent, de conformitat amb el Reial decret 1971/1999, de 23 de desembre.

Aquesta durada s'amplia en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples dos dies més per cada fill a partir del segon.

L'increment de la durada és únic, sense que sigui procedent la seva acumulació quan concorrin dues o més de les circumstàncies assenyalades.

Als efectes de la consideració de la família nombrosa, cal atènyer-se al que disposa la Llei 40/2003, de 18 de novembre, de protecció a les famílies nombroses.

Es consideren membres de la família els dos progenitors i els fills de tots dos, comuns i no comuns, que convisquin amb aquells.

d) Vint dies naturals ininterromputs, sigui quina sigui la legislació aplicable, quan el fill nascut, adoptat o menor acollit tingui una discapacitat en un grau igual o superior al 33 per cent, de conformitat amb el Reial decret 1971/1999, de 23 de desembre.

3. Els treballadors per compte d'altri, inclosos en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels treballadors, poden percebre el subsidi per paternitat durant el període comprès des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legalment o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi la suspensió del contracte per part, adopció o acolliment, o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió, i sempre que, en tots els casos, es produeixi el gaudi efectiu del període de descans corresponent.

Els treballadors per compte propi poden percebre el subsidi durant el període comprès des del naixement del fill, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o des de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, fins que finalitzi el període corresponent al descans per maternitat, adopció o acolliment, o immediatament després de la finalització d'aquest descans, sempre que, en tot cas, es produeixi el cessament en l'activitat durant el dit període.

Les persones integrades en el règim general de la Seguretat Social i incloses en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic perceben el subsidi a partir de la data del naixement, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció, llevat que la legislació aplicable prevegi el moment del gaudi del permís en altres termes. Excepcionalment, en els supòsits de fills prematurs o que per qualsevol altra causa hagin de romandre hospitalitzats, poden iniciar la percepció del subsidi a partir de l'alta hospitalària del fill.

En les situacions de pluriocupació o pluriactivitat, els subsidis per paternitat es poden iniciar en qualsevol moment dels indicats als paràgrafs anteriors, per la qual cosa es poden percebre de manera simultània, successiva o separats en el temps.

4. En el cas de part, si la mare no té dret a suspendre la seva activitat professional amb dret a prestacions per maternitat, d'acord amb les normes que regulin aquesta activitat, en els termes que regula l'article 3.4, l'altre progenitor percep el subsidi per paternitat immediatament després del permís retribuït, legal o convencional, a què tingui dret i, a continuació, percep el subsidi per maternitat.

Així mateix, en cas de part, si la mare no treballa i no pertoquen períodes de descans per maternitat, es presumeix que aquests han existit als efectes del permís per paternitat que, llavors, es pot iniciar de la mateixa manera que si la mare hagués estat treballadora amb dret al gaudi de períodes de descans.

5. En tots els casos en què siguin procedents ampliacions dels períodes de descans o permisos per maternitat, per discapacitat dels fills o menors acollits, per parts, adopcions o acolliments múltiples, o quan els nounats hagin de romandre hospitalitzats o, finalment, en el cas del subsidi per maternitat de naturalesa no contributiva, el subsidi per paternitat es pot iniciar al final d'aquests períodes addicionals o amb anterioritat a la seva finalització.

6. Així mateix, quan es percebi el subsidi per maternitat en règim de jornada a temps parcial, el subsidi per paternitat es pot percebre, o bé durant la percepció del subsidi per maternitat en la seva totalitat, o bé immediatament després de la seva extinció.

7. No es pot reconèixer el subsidi per paternitat si el fill o el menor acollit moren abans de l'inici de la suspensió o permís. Tanmateix, una vegada reconegut el subsidi, aquest no s'extingeix encara que mori el fill o menor acollit.

8. El subsidi per paternitat s'extingeix pel transcurs del termini de durada establert, per reincorporació voluntària al treball o activitat, perquè el beneficiari causa pensió de jubilació o d'incapacitat permanent, o per mort del beneficiari.

Article 27. *Paternitat, incapacitat temporal i extinció del contracte.*

1. Exhaustit el període de descans per paternitat, si el beneficiari es troba incapacitat per al treball, se'l considera en situació d'incapacitat temporal, i a partir d'aquest moment s'inicia, si compleix els requisits exigits i sense solució de continuïtat, el pagament del subsidi corresponent a la nova contingència i el còmput per a la durada de la situació esmentada, amb absoluta independència dels períodes de descans per paternitat.

Si, en el supòsit assenyalat al paràgraf anterior, s'ha extingit el contracte de treball durant el gaudi del descans per paternitat, l'interessat continua percebent la prestació per paternitat fins a la seva extinció, i passa llavors, d'acord amb l'article 222.2 de la Llei general de la Seguretat Social, a la situació legal de desocupació i a percebre, si és procedent, la prestació per desocupació i, si s'escau, la prestació per incapacitat temporal, en els termes que estableix l'article 222.3 de la mateixa Llei.

2. En l'àmbit d'aplicació de l'Estatut dels treballadors, els processos d'incapacitat temporal iniciats abans de la suspensió per paternitat es mantenen en els seus propis termes fins al moment d'inici del descans, dins el període que estableix l'article 26 d'aquest Reial decret. Una vegada percebut el subsidi per paternitat, si persisteix la incapacitat temporal anterior, es reprèn el còmput interromput i l'abonament del subsidi corresponent a aquesta contingència.

En l'àmbit d'aplicació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, els processos d'incapacitat temporal s'interrompen i s'inicien els permisos de paternitat a partir de la data del naixement del fill, de la seva alta hospitalària, de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o de la resolució per la qual es constitueixi l'adopció. Si transcorreguts aquests permisos, la situació d'incapacitat temporal anterior persisteix, es reprèn el còmput interromput i l'abonament del subsidi corresponent a aquesta contingència.

Si l'interessat es troba en la pròrroga d'efectes de la situació d'incapacitat temporal que preveu l'article 131bis.3 de la Llei general de la Seguretat Social, pot causar la prestació per paternitat si reuneix els requisits exigits per a això, i s'interromp el còmput de la indicada situació de pròrroga d'efectes, que es reprèn, si és procedent, una vegada extingit el subsidi per paternitat.

En els casos assenyalats als paràgrafs anteriors no es paralitza, tanmateix, el procediment que, si s'escau, s'hagi iniciat, a l'efecte de declarar l'existència d'una incapacitat permanent. El reconeixement del dret a una pensió derivada d'aquesta incapacitat extingeix el subsidi per paternitat, sense perjudici que, per fixar els efectes econòmics de la pensió, s'hi apliquin les normes establertes en relació amb el subsidi per incapacitat temporal.

Durant la suspensió del contracte o activitat o gaudi del permís per paternitat no és procedent, excepte en el supòsit que preveu el paràgraf següent, el reconeixement del dret al subsidi per incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals sobrevingudes durant aquest període.

Quan, durant la percepció d'un subsidi per paternitat en règim de jornada a temps parcial, s'iniciï un procés d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la contingència de què derivi, es pot percebre també simultàniament el subsidi corresponent a aquesta situació, d'acord amb el règim jurídic que hi sigui aplicable. En aquest cas, la base reguladora es calcula sobre la base de cotització de la jornada a temps parcial que s'estigui compatibilitzant amb el subsidi per paternitat. Si es tracta d'un treballador per compte propi, la base reguladora del subsidi per incapacitat temporal, si s'escau, es redueix un 50 per 100.

En el supòsit que preveu el paràgraf anterior, si, exhaurit el subsidi per paternitat, els interessats continuen en situació d'incapacitat temporal, es manté la percepció del subsidi per aquesta contingència en la quantia que correspongui al règim de jornada completa, si bé als efectes de la seva durada i percentatge es pren com a referència la data de la baixa mèdica a la feina en règim de jornada a temps parcial.

3. En els casos d'extinció del contracte de treball d'un treballador que veu interrompuda la seva situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals, perquè passa a la situació de descans per paternitat, s'hi han d'aplicar les regles següents:

1a Si l'extinció es produeix una vegada iniciat el descans per paternitat, es manté la percepció de la prestació fins que finalitzi aquesta situació. De la mateixa manera, si l'extinció del contracte de treball es produeix durant el gaudi de períodes de descans en règim de jornada a temps parcial, a partir d'aquest moment es percep en la seva totalitat el subsidi per paternitat. Una vegada extingit aquest subsidi, si persisteix la situació d'incapacitat temporal anterior, es reprèn el còmput interromput i l'abonament del subsidi corresponent, amb aplicació del que preveu l'article 222.1 de la Llei general de la Seguretat Social.

2a Si l'extinció del contracte es produeix abans de l'inici del descans per paternitat, causa dret a la prestació econòmica derivada d'aquesta última contingència, i s'interrompen la incapacitat temporal i l'abonament del subsidi corresponent, que se substitueix des del dia d'inici de la situació de paternitat pel subsidi assignat legalment a aquesta última.

També es causa el dret a la prestació econòmica per paternitat quan entre l'extinció de la incapacitat temporal per alta mèdica i l'inici de la situació per paternitat no hi hagi solució de continuïtat, o bé perquè es produeix l'alta mèdica per incapacitat temporal i l'inici del descans per paternitat el mateix dia, o bé perquè aquest té lloc l'endemà d'aquella.

Article 28. *Denegació, anul·lació i suspensió del dret.*

El dret al subsidi per paternitat es pot denegar, anul·lar o suspendre, de conformitat amb el que estableix l'article 133 decies de la Llei general de la Seguretat Social:

- a) Quan el beneficiari hagi actuat fraudulentament per obtenir o conservar el subsidi.
- b) Quan el beneficiari treballi per compte propi o d'altri durant els corresponents períodes de descans, llevat de supòsits de percepció d'un subsidi per paternitat en règim de jornada a temps parcial o en els supòsits de pluriactivitat o pluriocupació.

Els períodes de percepció del subsidi es corresponen amb els períodes de descans que, en aquests casos, són els no ocupats per la jornada a temps parcial o per les ocupacions o activitats que no donen lloc al subsidi.

Article 29. *Gestió de la prestació econòmica per paternitat.*

1. La prestació econòmica per paternitat és gestionada directament per l'Institut Nacional de la Seguretat Social, excepte per als treballadors inclosos en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors del mar, la gestió de la qual correspon a l'Institut Social de la Marina.

2. El pagament del subsidi l'ha de fer directament l'entitat gestora, sense que escaigui cap fórmula de col·laboració en la gestió per part de les empreses.

3. El subsidi s'abona en un únic pagament, encara que no hagi finalitzat el gaudi del període de descans o permís corresponent.

Article 30. Sol·licitud de la prestació econòmica per paternitat i resolució d'aquesta.

1. El procediment per al reconeixement del dret a la prestació per paternitat s'inicia a instància de l'interessat, mitjançant una sol·licitud dirigida a la direcció provincial competent de l'entitat gestora corresponent, segons el règim d'enquadrament, de la província en què aquell tingui el seu domicili.

Les sol·licituds s'han de formular en els models normalitzats establerts per l'Administració de la Seguretat Social i han de contenir les dades i circumstàncies que estableix l'article 70 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre.

Expressament, en les sol·licituds s'ha d'indicar el motiu d'aquestes, la data d'inici de la suspensió o permís, així com les dades relatives a l'empresa o empreses, si es tracta de treballadors per compte d'altri.

2. A la sol·licitud s'han d'adjuntar preceptivament els documents que s'indiquen a continuació, excepte els que ja s'hagin aportat per a la tramitació d'un subsidi per maternitat pels mateixos fills o menors acollits:

1r Llibre de família o certificat de la inscripció del fill o fills en el Registre Civil, sempre que aquesta dada no hagi estat transmesa pel Registre Civil. Si el fill ha nascut a l'estranger s'ha d'aportar, si s'escau, el certificat de naixement validat pel Consolat corresponent.

2n Certificat de l'empresa o Administració pública en què consti la data d'inici de la suspensió laboral o permís, respectivament.

3r Certificat de cotitzacions a la Seguretat Social de l'última o últimes empreses o acreditació de la cotització amb els rebuts de l'abonament de quotes si el causant és l'obligat al seu ingrés, quan siguin necessàries per acreditar el període mínim de cotització, per determinar la quantia de la prestació o el requisit d'estar al corrent en el pagament de les quotes.

4t En els supòsits d'adopció o acolliment d'un o més menors, s'ha d'aportar la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o la resolució administrativa o judicial per la qual es concedeix l'acolliment familiar, ja sigui permanent, preadoptiu o simple, i encara que aquests acolliments siguin provisionals.

Si es tracta d'un acolliment simple, hi ha de constar que la seva durada és, almenys, d'un any.

5è Document que acrediti l'acord previ amb l'empresari, quan el període de descans es gaudeixi en règim de jornada a temps parcial.

Quan sigui un treballador per compte propi qui pretén gaudir el període de descans en règim d'activitat a temps parcial, i comptabilitzar-lo amb el subsidi, document acreditatiu de l'interessat en què es recullin els termes precisos en què s'ha de fer el règim de parcialitat de l'activitat i la percepció del subsidi.

Si, d'acord amb el que estableix la disposició addicional primera d'aquest Reial decret, la distribució inicialment acordada o declarada del gaudi del període de descans es modifica, aquesta circumstància s'ha de posar en coneixement de l'entitat gestora amb caràcter immediat.

6è Els treballadors pertanyents al règim especial de la Seguretat Social de treballadors per compte propi o autònoms, a excepció dels inclosos en el sistema especial per a treballadors per compte propi agraris i dels treballadors econòmicament dependents, han de presentar, si l'entitat gestora ho estima convenient, una declaració de situació de l'activitat.

7è En els supòsits en què sigui procedent l'ampliació del subsidi, de conformitat amb l'article 26.2, a més dels documents assenyalats anteriorment, són necessaris els següents:

a) Títol oficial de família nombrosa. No obstant això, si no ha estat reconeguda la condició de família nombrosa però es presumeix aquesta situació, s'ha d'acreditar tal condició amb la presentació del formulari d'haver sol·licitat el títol de família nombrosa.

En els supòsits en què no s'acrediti suficientment l'existència d'una família nombrosa, no es pot reconèixer l'ampliació de la durada del subsidi per la condició de família nombrosa.

b) Certificat del membre de la família discapacitat, amb reconeixement d'un grau igual o superior al 33 per cent, efectuat de conformitat amb el Reial decret 1971/1999, de 23 de desembre, per l'òrgan competent de la comunitat autònoma corresponent o per la direcció provincial de l'Institut de Gent Gran i Serveis Socials a Ceuta i Melilla.

c) Informe mèdic de l'hospital públic en què s'hagi produït el naixement del fill, en què constin les molèsties relacionades amb la seva discapacitat. Si el naixement es produeix en un centre privat, és necessari presentar un informe del facultatiu del Servei Públic de Salut.

3. Davant la documentació presentada o les dades acreditades, i una vegada comprovats els requisits exigits per accedir al subsidi, el director provincial competent de l'entitat gestora corresponent ha de dictar una resolució expressa i notificar en el termini de trenta dies, comptats des de la recepció de la sol·licitud de l'interessat, el reconeixement o denegació del dret a la prestació econòmica per paternitat.

No obstant això, el subsidi es pot reconèixer mitjançant una resolució provisional, en els termes indicats a l'article 25. Excepcionalment, en els supòsits en què s'hagi iniciat l'activitat en l'empresa el mes anterior al del fet causant, és necessari presentar un certificat de l'empresa en què consti la base de cotització corresponent, que és la que es consideri a efectes del càlcul de la prestació. S'ha d'actuar de la mateixa manera, quan el treballador estigui contractat a temps parcial i no es pugui determinar la base reguladora, o en els casos en què les empreses hagin estat autoritzades per la Tresoreria General de la Seguretat Social a diferir l'ingrés de les quotes amb posterioritat al mes següent.

4. L'entitat gestora pot iniciar d'ofici el procediment per al reconeixement de la prestació per paternitat, quan disposi de les dades suficients per a això, i ha de comunicar aquesta circumstància a l'interessat en el termini de quinze dies comptats des de l'endemà del fet causant.

CAPÍTOL IV

Subsidi per risc durant l'embaràs

Secció 1a Normes aplicables a les treballadores per compte d'altri

Article 31. *Situació protegida.*

1. Als efectes de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, es considera situació protegida aquella en què es troba la treballadora embarassada durant el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits en què, si aquesta ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb el seu estat, en els termes que preveu l'article 26.2 i 3 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, aquest canvi de lloc no sigui tècnicament o objectivament possible o no es pugui exigir raonablement per motius justificats.

Quan les circumstàncies a què es refereix el dit article 26 afectin una funcionària integrada en el règim general i inclosa en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es considera situació protegida el permís per risc durant l'embaràs, als efectes de la prestació econòmica de la Seguretat Social, regulada en aquesta secció.

2. De conformitat amb el que estableix l'apartat anterior, no es considera situació protegida la derivada de riscos o patologies que puguin influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus, quan no estigui relacionada amb agents, procediments o condicions de treball del lloc desenvolupat.

Article 32. *Beneficiàries.*

1. Són beneficiàries del subsidi les treballadores per compte d'altri, en situació de suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs, sempre que estiguin afiliades i en alta en algun dels règims del sistema de la Seguretat Social en la data en què s'iniciï aquesta suspensió.

En els mateixos termes, són beneficiàries del subsidi les treballadores integrades en el règim especial de la Seguretat Social dels empleats de la llar, que prestin els seus serveis per a una llar amb caràcter exclusiu.

2. Les treballadores contractades a temps parcial tenen dret a la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, amb les particularitats que estableix l'article 34, quant a la base reguladora i l'abonament de la prestació.

3. Les treballadores per compte d'altri anteriorment esmentades es consideren, de ple dret, en situació d'alta als efectes de l'obtenció del subsidi per risc durant l'embaràs, encara que la seva empresa hagi incomplert les seves obligacions.

Article 33. *Prestació econòmica.*

La prestació econòmica per risc durant l'embaràs consisteix en un subsidi equivalent al 100 per 100 de la base reguladora corresponent, d'acord amb el que disposa l'article 34.

Article 34. *Càlcul de la prestació.*

1. Per al càlcul del subsidi per risc durant l'embaràs, la base reguladora és equivalent a la que estigui establerta per a la prestació per incapacitat temporal, derivada de contingències professionals, o, si s'escau, equivalent a l'establerta per a la prestació per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, quan el règim de què es tracti no prevegi la cobertura de les contingències professionals, prenent com a referència la data en què s'iniciï la suspensió del contracte de treball.

2. En les situacions de pluriocupació s'han de tenir en compte les particularitats següents:

a) Quan la suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs es declari en totes les activitats que realitzi simultàniament la treballadora, per a la determinació de la base reguladora del subsidi es computen totes les seves bases de cotització en les diferents empreses, i hi es aplicable el límit màxim establert als efectes de cotització.

b) Si la suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs es declara en una o en algunes de les activitats realitzades per la treballadora, però no en totes, en el càlcul de la base reguladora del subsidi només es prenen les bases de cotització corresponents a les empreses en què es produeix la suspensió del contracte de treball, i, a aquests efectes, s'aplica el límit que correspongui a la fracció o fraccions del límit màxim que aquelles tinguin assignat.

3. En les situacions de pluriactivitat és aplicable el que disposa l'article 48.

4. En el cas de treballadores contractades a temps parcial, la base reguladora diària del subsidi és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades en l'empresa durant els tres mesos immediatament anteriors a la data d'inici de la suspensió laboral, entre el nombre de dies naturals compresos en aquest període.

Si l'antiguitat de la treballadora en l'empresa és inferior, la base reguladora de la prestació és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades entre el nombre de dies naturals a què aquestes corresponguin.

5. Quan es tracti de treballadores contractades per a la formació, la base reguladora és equivalent al 75 per 100 de la base mínima de cotització vigent.

6. Per als col·lectius d'artistes i de professionals taurins, la base reguladora és la mitjana diària que resulti de dividir per 365 la suma de les bases de cotització dels dotze mesos anteriors al fet causant, o la mitjana diària del període de cotització que s'acrediti, si aquest és inferior a un any.

En cap cas, la mitjana diària que en resulti no pot ser inferior, en còmput mensual, a la base mínima de cotització que en cada moment correspongui a la categoria professional de la treballadora.

Article 35. Naixement, durada i extinció del dret.

1. El dret al subsidi neix el mateix dia en què s'iniciï la suspensió del contracte de treball o el permís per risc durant l'embaràs.

2. El subsidi s'abona durant el període de suspensió o permís que sigui necessari per a la protecció de la seguretat o de la salut de la treballadora o del fetus, i finalitza el dia anterior a aquell en què s'iniciï la suspensió del contracte de treball per maternitat o el reincorporació de la dona treballadora al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

3. El subsidi s'abona a les treballadores contractades a temps parcial durant tots els dies naturals en què es mantingui la suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs.

4. El dret al subsidi s'extingeix per:

a) Suspensió del contracte de treball per maternitat.
b) Reincorporació de la dona treballadora al seu lloc de treball anterior o a un altre de compatible amb el seu estat.

c) Extinció del contracte de treball en virtut de les causes establertes legalment.

d) Interrupció de l'embaràs.

e) Mort de la beneficiària.

5. La treballadora i l'empresa estan obligades a comunicar a l'entitat gestora o col·laboradora qualsevol circumstància que impliqui la suspensió o extinció del dret al subsidi.

Article 36. Reconeixement, denegació, anul·lació i suspensió del dret.

1. El reconeixement del dret al subsidi per risc durant l'embaràs correspon a l'entitat gestora o a la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social amb què l'empresa tingui concertada la cobertura de les contingències professionals.

2. El dret al subsidi es pot denegar, anul·lar o suspendre, de conformitat amb el que s'estableix per al subsidi per incapacitat temporal a l'article 132.1 de la Llei general de la Seguretat Social:

a) Quan la beneficiària hagi actuat fraudulentament per obtenir o conservar el subsidi.

b) Quan faci qualsevol feina o activitat, bé per compte d'altri o per compte propi, llevat del que preveu l'article 48 d'aquest Reial decret.

3. El dret al subsidi se suspèn durant els períodes entre temporades per a les treballadores fixes discontinües, mentre no es produeixi la nova crida.

4. L'entitat gestora competent pot declarar la responsabilitat empresarial pel que fa a les prestacions, així com l'entitat que, si s'escau, les ha d'anticipar.

Article 37. Incapacitat temporal i risc durant l'embaràs.

1. Quan la treballadora es trobi en situació d'incapacitat temporal i, durant aquesta, sol·liciti la prestació de risc durant l'embaràs, no és procedent el reconeixement, si s'escau, del subsidi, fins que s'extingeixi la situació d'incapacitat temporal per qualsevol de les causes legal o establertes per reglament.

2. Quan la treballadora es trobi en situació de risc durant l'embaràs i durant aquesta sol·liciti la prestació per incapacitat temporal, no és procedent el reconeixement d'aquesta fins a la finalització de la situació de risc durant l'embaràs, si reuneix en aquell moment els requisits necessaris per accedir a la incapacitat temporal.

3. Quan la treballadora es trobi en situació de risc durant l'embaràs i durant aquesta s'extingeixi el seu contracte, per alguna de les causes que preveu l'article 208.1 de la Llei

general de la Seguretat Social, la prestació per risc durant l'embaràs s'extingeix, i passa llavors a la situació legal de desocupació i a percebre, si reuneix els requisits necessaris, la prestació corresponent.

Article 38. Pagament de la prestació econòmica.

1. El pagament de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs l'ha de portar a terme l'entitat gestora o la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social amb què l'empresa tingui concertada la cobertura dels riscos professionals en el moment de la suspensió del contracte, amb independència que durant aquesta situació es produeixi un canvi de l'entitat.

2. El pagament del subsidi l'ha de fer l'entitat gestora o col·laboradora, per períodes mensuals vençuts.

Article 39. Procediment per al reconeixement del dret.

1. El procediment s'inicia a instància de la interessada, mitjançant un informe que s'ha de sol·licitar al facultatiu del Servei Públic de Salut. Aquest informe ha d'acreditar la situació d'embaràs i la data probable del part.

2. La treballadora, amb aquest informe, acompanyat d'un certificat de l'empresa sobre l'activitat duta a terme i les condicions del lloc de treball, ha de sol·licitar l'emissió del certificat mèdic sobre l'existència de risc durant l'embaràs, d'acord amb el que disposa l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, davant l'entitat gestora o col·laboradora que correspongui.

En cas que l'entitat gestora o col·laboradora consideri que no es produeix la situació de risc durant l'embaràs ha de denegar l'expedició del certificat mèdic a què es refereix el paràgraf anterior, i comunicar a la treballadora que no es pot iniciar el procediment dirigit a l'obtenció de la prestació corresponent.

3. Una vegada certificat el risc, si no ha estat possible el canvi de lloc de treball, l'empresa ha de declarar la treballadora afectada en situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs.

4. Per al reconeixement del subsidi, la treballadora ha de presentar la sol·licitud a la direcció provincial competent de la corresponent entitat gestora de la província en què aquella tingui el seu domicili, o davant la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social que li correspongui. Les sol·licituds s'han de formular, si s'escau, en els models establerts a aquest efecte i han de contenir les dades i circumstàncies que estableix l'article 70 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre.

A la sol·licitud s'han d'adjuntar preceptivament els documents següents:

a) Certificat mèdic sobre l'existència de risc durant l'embaràs, en els casos en què no estigui en poder de l'entitat gestora o col·laboradora.

b) Declaració de l'empresa sobre la inexistència de llocs de treball compatibles amb l'estat de la treballadora o, quan aquests existeixin, sobre la impossibilitat, tècnica o objectiva, de fer el trasllat corresponent, o que no es pugui exigir raonablement per motius justificats. De la mateixa manera, també s'hi ha de reflectir la data en què la treballadora ha suspès la relació laboral.

La declaració ha d'anar acompanyada d'un informe sobre aquests particulars emès pel servei de prevenció propi de l'empresa, sempre que disposi de l'especialitat preventiva de vigilància de la salut, o per l'entitat especialitzada que dugui a terme per a l'empresa, d'acord amb el concert corresponent, les funcions de servei de prevenció aliè.

Quan es tracti de persones integrades en el règim especial de la Seguretat Social dels empleats de la llar, s'ha d'aportar la declaració del responsable de la llar familiar sobre la inexistència d'un lloc de treball compatible amb l'estat de la treballadora.

c) Certificat d'empresa en què consti la quantia de la base de cotització de la treballadora per contingències professionals, corresponent al mes anterior al de l'inici de la suspensió del contracte de treball i, si s'escau, les quantitats de percepció no periòdica abonades a la treballadora durant l'any anterior a la data de suspensió del contracte.

Per als col·lectius d'artistes i de professionals taurins el certificat ha de comprendre els aspectes a què es refereix l'article 34.6.

En els casos de treballadores a temps parcial, s'hi ha de reflectir la quantia de la base de cotització corresponent als tres mesos anteriors a la suspensió del contracte.

Així mateix, ha de constar expressament en la declaració la cotització per realització d'hores extraordinàries l'any anterior a l'inici de la suspensió laboral.

5. Davant la documentació presentada i una vegada comprovats tots els requisits formals, fets i condicions exigits per accedir al subsidi, l'entitat gestora ha de dictar resolució expressa, que s'ha de notificar en el termini de trenta dies, comptats des de la recepció de la sol·licitud de la interessada, a efectes del reconeixement del dret a la prestació econòmica per risc durant l'embaràs.

Quan no es reconegui inicialment el dret a la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, perquè no s'hi dona la situació protegida definida a l'article 31, s'ha d'indicar a la interessada, si és procedent, la data a partir de la qual es pot reconèixer la prestació, tenint en compte el certificat mèdic sobre l'existència de risc i l'evolució en l'estat de gestació, en relació amb el risc específic derivat del lloc de treball. En conseqüència, en aquests casos, no és necessària una nova sol·licitud sinó, tan sols, l'aportació de la documentació que estableixen els paràgrafs b) i c) de l'apartat 4 d'aquest article.

6. Quan es produeixin contradiccions en les declaracions i els certificats presentats amb la sol·licitud, o hi concorrin indicis de possible connivència per obtenir la prestació, es pot sol·licitar un informe a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, a fi que aquesta manifesti la seva conformitat o la seva discrepància en relació amb les mesures adoptades per l'empresa, que puguin determinar el dret al subsidi per risc durant l'embaràs. La petició de l'informe ha d'anar acompanyada de la documentació presentada.

L'informe ha de ser emès en el termini màxim de quinze dies, transcorregut el qual es pot dictar la corresponent resolució, sense tenir-lo en compte, a efectes del reconeixement o denegació de la prestació econòmica. Excepcionalment, en aquests casos, el termini de trenta dies que preveu l'apartat anterior queda suspès fins a la recepció de l'informe a l'entitat gestora.

Secció 2a Normes aplicables a les treballadores per compte propi

Article 40. Situació protegida.

1. Als efectes de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, es considera situació protegida aquella en què es troba la treballadora embarassada durant el període d'interrupció de l'activitat professional, en els supòsits en què l'exercici d'aquesta influeixi negativament en la seva salut o en la del fetus, i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'entitat gestora o de la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social competent.

2. No es considera situació protegida la derivada de riscos o patologies que puguin influir negativament en la salut de la treballadora o en la del fetus, quan no estigui relacionada amb agents, procediments o condicions de treball de l'activitat duta a terme, determinant de la seva inclusió en el camp d'aplicació del règim especial del sistema de la Seguretat Social corresponent.

Article 41. Beneficiàries.

1. Són beneficiàries del subsidi per risc durant l'embaràs les treballadores per compte propi que hagin interromput la seva activitat professional per aquesta situació, sempre que estiguin afiliades i en alta en algun dels règims de la Seguretat Social en la data en què es produeixi aquesta interrupció.

En els mateixos termes, són beneficiàries del subsidi les treballadores integrades en el règim especial de la Seguretat Social dels empleats de la llar, quan no prestin els seus

serveis per a una llar amb caràcter exclusiu i, en conseqüència, siguin responsables de l'obligació de cotitzar, en cas que interrompin la seva activitat per risc durant l'embaràs.

2. Tant per a les treballadores per compte propi incloses en els diferents règims especials, com per a les treballadores pertanyents al règim especial de la Seguretat Social dels empleats de la llar i al règim especial agrari de la Seguretat Social que siguin responsables de l'obligació de cotitzar, és un requisit imprescindible per al reconeixement i l'abonament de la prestació que les interessades es trobin al corrent en el pagament de les quotes a la Seguretat Social.

Sense perjudici d'això, és aplicable, si s'escau, el mecanisme de la invitació al pagament que preveu l'article 28.2 del Decret 2530/1970, de 20 d'agost.

Article 42. *Prestació econòmica.*

La prestació econòmica per risc durant l'embaràs consisteix en un subsidi equivalent al 100 per 100 de la base reguladora corresponent.

A aquests efectes, la base reguladora és equivalent a la que estigui establerta per a la prestació per incapacitat temporal derivada de contingències professionals, prenent com a referència la data en què emetin el certificat els serveis mèdics de l'entitat gestora o col·laboradora corresponent, o, si s'escau, equivalent a l'establerta per a la prestació per incapacitat temporal derivada de contingències comunes quan el règim de què es tracti no prevegi la cobertura de les contingències professionals i quan no s'hagi millorat voluntàriament l'àmbit de l'acció protectora, incorporant-hi la protecció d'aquesta situació o la de les contingències professionals.

Article 43. *Naixement, durada i extinció del dret.*

1. El dret al subsidi neix l'endemà d'aquell en què emetin el certificat mèdic els serveis mèdics de l'entitat gestora o col·laboradora competent, si bé els efectes econòmics es produeixen, en qualsevol cas, des de la data del cessament efectiu en l'activitat professional corresponent.

2. El subsidi s'abona durant el període necessari per a la protecció de la seguretat o de la salut de la treballadora o la del fetus, mentre persisteixi la impossibilitat de reprendre la seva activitat professional.

3. El dret al subsidi s'extingeix per:

- a) Inici del període de descans per maternitat.
- b) Represa de l'activitat professional que du a terme la dona treballadora.
- c) Causar baixa en el règim especial de la Seguretat Social en què estigui inclosa la treballadora.
- d) Interrupció de l'embaràs.
- e) Mort de la beneficiària.

4. La treballadora està obligada a comunicar a l'entitat gestora o col·laboradora qualsevol circumstància que impliqui la suspensió o extinció del dret al subsidi.

Article 44. *Reconeixement, denegació, anul·lació i suspensió del dret.*

1. L'entitat gestora o la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social corresponent, determinada d'acord amb el que estableix l'article 46, és la competent per a la gestió de la prestació.

2. El dret al subsidi es pot denegar, anul·lar o suspendre, de conformitat amb el que estableix per al subsidi per incapacitat temporal l'article 132.1 de la Llei general de la Seguretat Social:

- a) Quan la beneficiària hagi actuat fraudulentament per obtenir o conservar el subsidi.
- b) Quan faci qualsevol feina o activitat, bé per compte propi o per compte d'altri, llevat del que preveu l'article 48 d'aquest Reial decret.

Article 45. Incapacitat temporal i risc durant l'embaràs.

1. Quan la treballadora es trobi en situació d'incapacitat temporal i, durant aquesta, sol·liciti la prestació de risc durant l'embaràs, no és procedent el reconeixement, si s'escau, del subsidi, fins que s'extingeixi la situació d'incapacitat temporal per qualsevol de les causes establertes legalment o per reglament.

2. Quan la treballadora es trobi en situació de risc durant l'embaràs i durant aquesta sol·liciti la prestació per incapacitat temporal, no és procedent el reconeixement d'aquesta fins a la finalització de la situació de risc durant l'embaràs, si reuneix en aquell moment els requisits necessaris per accedir a la incapacitat temporal.

Article 46. Gestió i pagament de la prestació econòmica.

1. La gestió i pagament de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs l'ha de portar a terme l'entitat gestora o la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, amb què la treballadora per compte propi tingui formalitzada la cobertura de les contingències professionals, tant si es tracta d'una cobertura obligatòria com voluntària.

2. Quan la treballadora no hagi formalitzat la cobertura dels riscos professionals, però tingui coberta la protecció per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, és competent per a la gestió de la prestació per risc durant l'embaràs l'entitat gestora o col·laboradora que cobreixi aquesta situació.

3. En els supòsits de treballadores incloses en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms que no tinguin coberta la protecció per incapacitat temporal derivada de contingències comunes, quan aquesta protecció sigui opcional, i de treballadores incloses en el règim especial de la Seguretat Social dels empleats de la llar, la gestió de la prestació correspon a l'entitat gestora.

4. El pagament de la prestació correspon a l'entitat que sigui competent, d'acord amb les regles fixades als apartats anteriors, en la data d'inici d'efectes econòmics de la prestació, amb independència que durant la situació de risc durant l'embaràs es produeixi un canvi de l'entitat que cobreixi les contingències professionals o comunes, segons els casos.

5. El pagament del subsidi s'ha de fer per períodes mensuals vençuts.

Article 47. Procediment per al reconeixement del dret.

1. El procediment s'inicia a instància de la interessada, mitjançant un informe que s'ha de sol·licitar al facultatiu del Servei Públic de Salut. Aquest informe ha d'acreditar la situació d'embaràs i la data probable del part.

2. Posteriorment, la treballadora ha de sol·licitar l'emissió del certificat mèdic sobre l'existència de risc durant l'embaràs, en els termes que estableix l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, davant l'entitat gestora o col·laboradora que correspongui, i hi ha d'aportar:

a) L'informe del metge del Servei Públic de Salut a què es fa referència a l'apartat 1 d'aquest article.

b) Declaració de la treballadora sobre l'activitat duta a terme, així com sobre la inexistència d'un treball o funció en aquesta activitat compatible amb el seu estat que aquesta pugui portar a terme, en la seva condició de treballadora per compte propi o de dona de fer feines.

Quan es tracti d'una treballadora autònoma que presta serveis en societats cooperatives o societats laborals o mercantils, aquesta declaració l'ha de fer l'administrador de la societat. Si es tracta d'una treballadora autònoma econòmicament dependent, aquesta declaració l'ha de fer el seu client.

3. En cas que l'entitat gestora o col·laboradora consideri que no es produeix la situació de risc durant l'embaràs ha de denegar l'expedició del certificat mèdic a què es refereix l'apartat anterior, i ha de comunicar a la treballadora que no es pot iniciar el procediment dirigit a l'obtenció de la prestació corresponent.

4. Una vegada certificat el risc, per al reconeixement del subsidi, la treballadora ha de presentar la sol·licitud a la direcció provincial competent de l'entitat gestora corresponent de la província en què aquella tingui el seu domicili, o davant la mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social que correspongui. Les sol·licituds s'han de formular, si s'escau, en els models establerts a aquest efecte i han de contenir les dades i circumstàncies que estableix l'article 70 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre.

A la sol·licitud s'han d'adjuntar preceptivament els documents següents:

a) El certificat mèdic sobre l'existència de risc durant l'embaràs, en els casos en què aquest no estigui en poder de l'entitat gestora o col·laboradora.

b) Si es tracta de treballadores incloses en el règim especial de la Seguretat Social dels treballadors per compte propi o autònoms, a excepció de les integrades en el sistema especial de treballadors agraris per compte propi o de les treballadores autònomes econòmicament dependents, han de presentar, si l'entitat gestora ho estima convenient, una declaració de situació de l'activitat.

c) Acreditació de la cotització amb els rebuts de l'abonament de quotes, quan siguin necessaris per determinar la quantia de la prestació o el requisit d'estar al corrent en el pagament de les quotes.

5. Davant la documentació presentada i una vegada comprovats tots els requisits formals, fets i condicions exigits per accedir al subsidi, s'ha de dictar resolució expressa, que s'ha de notificar en el termini de trenta dies, comptats des de la recepció de la sol·licitud de la interessada, a efectes del reconeixement del dret a la prestació econòmica per risc durant l'embaràs.

Quan no es reconegui inicialment el dret a la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, s'ha d'indicar a la interessada la data a partir de la qual es pot reconèixer la prestació, tenint en compte el certificat mèdic sobre l'existència de risc i l'evolució en l'estat de gestació, en relació amb el risc específic derivat de l'activitat duta a terme. En conseqüència, en aquests casos no és necessària una nova sol·licitud sinó, tan sols, l'aportació de la documentació que estableixen els paràgrafs b) i c) de l'apartat 4 d'aquest article.

6. Quan es produeixin contradiccions en les declaracions i els certificats presentats amb la sol·licitud, o hi concorrin indicis d'actuacions dirigides a obtenir indegudament la prestació, la direcció provincial de l'entitat gestora pot sol·licitar un informe a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, a fi que aquesta manifesti la seva conformitat o la seva discrepància en relació amb les mesures adoptades per la treballadora, que puguin determinar el dret al subsidi per risc durant l'embaràs. La petició de l'informe ha d'anar acompanyada de la documentació presentada.

L'informe s'ha d'emetre en el termini màxim de quinze dies, transcorregut el qual, es pot dictar la resolució corresponent, sense tenir-lo en compte, a efectes del reconeixement o denegació de la prestació econòmica. Excepcionalment, en aquests casos, el termini de trenta dies que preveu l'apartat anterior queda suspès fins a la recepció de l'informe en l'entitat gestora.

Secció 3a Normes comunes a les treballadores per compte d'altri i per compte propi

Article 48. Situacions de pluriactivitat.

En els supòsits en què la treballadora faci simultàniament activitats incloses en diversos règims del sistema de la Seguretat Social:

a) Quan la situació de risc durant l'embaràs afecti totes les activitats dutes a terme, té dret al subsidi en cadascun dels règims si reuneix els requisits exigits de manera independent en cadascun d'aquests.

b) Quan la situació de risc durant l'embaràs afecti una o alguna de les activitats realitzades per la treballadora, però no totes, únicament té dret al subsidi en el règim en què estiguin incloses les activitats en què hi hagi el risc esmentat.

La percepció del subsidi és compatible amb el manteniment de les activitats que la treballadora ja feia amb anterioritat o pugui començar a fer i no impliquin un risc durant l'embaràs.

CAPÍTOL V

Subsidi per risc durant la lactància natural

Article 49. *Situació protegida.*

1. Als efectes de la prestació econòmica per risc durant la lactància natural, es considera situació protegida aquella en què es troba la treballadora per compte d'altri durant el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits en què, si aquesta ha de canviar de lloc de treball per un altre de compatible amb la seva situació, en els termes que preveu l'article 26.4 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, aquest canvi de lloc no sigui tècnicament o objectivament possible, o no es pugui exigir raonablement per motius justificats.

Així mateix, en el supòsit de les treballadores per compte propi, es considera situació protegida el període d'interrupció de l'activitat professional durant el període de la lactància natural, quan l'exercici d'aquesta pugui influir negativament en la salut de la dona o en la del fill i així ho certifiquin els serveis mèdics de l'entitat gestora o mútua d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social corresponent.

Quan les circumstàncies a què es refereix el dit article 26 afectin una funcionària integrada en el règim general i inclosa en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es considera situació protegida el permís per risc durant la lactància natural, als efectes de la prestació econòmica de la Seguretat Social, regulada en aquest capítol.

2. No es considera situació protegida la derivada de riscos o patologies que puguin influir negativament en la salut de la treballadora o en la del fill, quan no estigui relacionada amb agents, procediments o condicions de treball del lloc o activitat duta a terme.

Article 50. *Prestació econòmica.*

1. La prestació econòmica per risc durant la lactància natural es concedeix a la dona treballadora en els termes, condicions i amb el procediment que preveu el capítol IV per a la prestació per risc durant l'embaràs, i s'han d'entendre referides a la diferent naturalesa del risc totes les previsions que s'hi contenen.

2. No escau el reconeixement de la prestació econòmica de risc durant la lactància natural, mentre no s'hagi extingit el període de descans per maternitat, d'acord amb el que estableix l'article 9.4.

3. El dret al subsidi s'extingeix perquè:

- a) El fill compleix els nou mesos d'edat.
- b) La dona treballadora es reincorpora al seu lloc de treball o activitat professional anterior o a altres compatibles amb el seu estat.
- c) S'extingeix el contracte de treball en virtut de les causes establertes legalment o cessa en l'exercici de l'activitat professional.
- d) S'interromp la lactància natural.
- e) Mor la beneficiària o el fill lactant.

4. La treballadora i l'empresa estan obligades a comunicar a l'entitat gestora o col·laboradora qualsevol circumstància que impliqui la suspensió o extinció del dret al subsidi.

Article 51. *Gestió i procediment.*

1. La gestió i el pagament de la prestació econòmica per risc durant la lactància natural els ha de portar a terme l'entitat gestora o col·laboradora que sigui competent, d'acord amb les regles que fixen els articles 36 i 46, en el moment de la suspensió del contracte o de l'activitat, amb independència que durant la situació de risc durant la lactància natural es produeixi un canvi de l'entitat que cobreixi les contingències professionals o comunes, segons els casos.

2. El procediment per al reconeixement del dret al subsidi s'ha de portar a terme, d'acord amb el que estableixen els articles 39 i 47, quan s'acrediti la situació de la lactància natural, així com la circumstància que les condicions del lloc de treball ocupat per la treballadora influeixen negativament en la seva salut o en la del fill.

3. Les entitats responsables de la prestació econòmica per risc durant la lactància natural poden establir instruments de control periòdic per a una eficàcia adequada en la gestió de la prestació.

Disposició addicional primera. *Suspensió del contracte de treball i cessament en l'activitat per maternitat i paternitat a temps parcial.*

1. D'acord amb el que estableixen el paràgraf desè de l'article 48.4 i el paràgraf quart de l'article 48 bis de la Llei de l'Estatut dels treballadors, i la disposició addicional sisena de la Llei 2/2008, de 23 de desembre, els períodes de suspensió del contracte de treball per maternitat, adopció o acolliment, o per paternitat, als quals es refereixen aquestes disposicions, es poden gaudir en règim de jornada completa o a temps parcial, en els termes que regula aquest Reial decret i de conformitat, si s'escau, amb el que estableixin els convenis col·lectius.

2. Perquè es puguin gaudir a temps parcial, tant el permís de maternitat com el de paternitat, és imprescindible l'acord previ entre l'empresari i el treballador afectat. En el cas de la paternitat, la jornada realitzada a temps parcial no pot ser inferior al 50 per 100 de la corresponent a un treballador a temps complet.

L'acord es pot subscriure a l'inici del descans corresponent o en un moment posterior i es pot estendre a tot el període de descans o a part d'aquest, sense perjudici del que disposa el segon paràgraf de l'apartat 3 següent.

3. El dret al permís de maternitat, en règim de jornada a temps parcial, el pot exercir qualsevol dels progenitors, adoptants o acollidors i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans.

No obstant això, en cas de part, la mare no pot fer ús d'aquesta modalitat de permís durant les sis setmanes immediates posteriors al part, que són de descans obligatori.

4. El gaudi a temps parcial del permís de maternitat i de paternitat s'ha d'ajustar a les regles següents:

a) El període durant el qual es gaudeixi el permís s'amplia proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitzi.

b) El gaudi del permís en aquesta modalitat és ininterromput. Una vegada acordat, només es pot modificar el règim pactat mitjançant un nou acord entre l'empresari i el treballador afectat, per iniciativa d'aquest i a causa de causes relacionades amb la seva salut o la del menor.

c) Durant el període de gaudi del permís de maternitat o de paternitat a temps parcial, els treballadors no poden fer hores extraordinàries, llevat de les necessàries per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

5. El temps en què el treballador presti serveis parcialment té la consideració de temps de treball efectiu, i es manté suspesa la relació laboral durant el temps restant.

No són aplicables a aquest supòsit les regles establertes per al contracte a temps parcial a l'article 12 de la Llei de l'Estatut dels treballadors i les seves normes de desplegament.

6. Si el treballador és beneficiari de la prestació per desocupació de nivell contributiu i la compatibilitza amb treball a temps parcial, quan passi a les situacions de maternitat o

paternitat, tant si es gaudeixen en règim de jornada completa com de jornada parcial, se suspèn la prestació per desocupació en els termes que estableix l'article 222.3 de la Llei general de la Seguretat Social.

7. El permís de maternitat i el de paternitat a temps parcial són incompatibles amb el gaudi simultani pels mateixos treballadors dels drets que preveuen els apartats 4 i 4.bis de l'article 37 de l'Estatut dels treballadors i de la reducció de jornada per guarda legal que preveu l'apartat 5 del mateix article. Així mateix és incompatible amb l'exercici del dret a l'excedència per tenir cura de familiars que regula l'article 46.3 de la dita Llei.

8. Els treballadors per compte propi poden gaudir, així mateix, dels descansos per maternitat i paternitat a temps parcial, i a aquests efectes, la percepció dels subsidis i la reducció de l'activitat només es pot efectuar en el percentatge del 50 per 100.

Per al reconeixement d'aquesta modalitat de percepció del subsidi i corresponent gaudi dels permisos de maternitat i paternitat, els interessats han de comunicar a l'entitat gestora, en sol·licitar la prestació corresponent, el règim en què es portarà a efecte, d'acord amb el que preveu l'apartat 3. Així mateix, hi són aplicables les regles que preveuen les lletres a) i b) de l'apartat 4, en relació amb la durada i gaudi dels descansos i respecte de les causes que permeten la modificació del règim de gaudi declarat a l'entitat gestora.

Disposició addicional segona. Certificat mèdic sobre l'existència de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural.

1. En les direccions provincials de l'Institut Nacional de la Seguretat Social en què no es disposi de serveis mèdics propis, el certificat mèdic que preveuen els articles 39, 47 i 51 d'aquest Reial decret l'ha d'expedir la Inspecció de Serveis Sanitaris del Servei Públic de Salut o l'òrgan equivalent de les comunitats autònomes que hagin assumit les transferències en matèria sanitària.

En l'àmbit d'aplicació del règim especial de la Seguretat Social dels treballadors del mar, en les direccions provincials en què l'Institut Social de la Marina no disposi de serveis mèdics propis, aquest certificat mèdic l'han d'expedir els serveis mèdics de l'Institut Nacional de la Seguretat Social o, si s'escau, i de conformitat amb el que estableix el paràgraf anterior, la Inspecció dels Serveis Sanitaris del Servei Públic de Salut o l'òrgan equivalent de les comunitats autònomes.

2. L'expedició d'aquest certificat, si és procedent el reconeixement de la situació de risc durant l'embaràs o de risc durant la lactància natural, ha de ser de tramitació preferent i constar d'un original i de dues còpies. S'han de lliurar a la treballadora l'original i una còpia amb destinació a l'empresa o, si s'escau, al responsable de la llar familiar, i l'altra còpia s'ha de quedar en poder del servei mèdic.

3. L'entitat gestora o col·laboradora, responsable de la gestió i pagament del subsidi per risc durant l'embaràs o del subsidi per risc durant la lactància natural, pot sol·licitar l'aportació de l'avaluació inicial del risc del lloc de treball ocupat per la treballadora, així com la relació de llocs de treball exempts de risc, segons el que estableixen, respectivament, els articles 16.2 i 26.2 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre.

Disposició addicional tercera. Guies per a la determinació dels riscos derivats dels llocs de treball.

Amb la finalitat de valorar homogèniament l'existència dels riscos durant l'embaràs i durant la lactància natural, el Ministeri de Treball i Immigració ha d'elaborar les corresponents guies en què es defineixin els riscos que poden derivar del lloc de treball, i en què es reculli una relació no exhaustiva d'agents, procediments o condicions de treball que poden influir de forma negativa en la salut de les treballadores o del fetus, en cas d'embaràs, i en la de la mare o en la del fill, en supòsits de lactància natural.

Disposició addicional quarta. Situació assimilada a la d'alta en excedències per tenir cura de familiars.

1. Té la consideració de situació assimilada a la d'alta als efectes de les prestacions de la Seguretat Social, a excepció del que fa referència a incapacitat temporal, maternitat

i paternitat, el període de temps que el treballador estigui en situació d'excedència per tenir cura d'un fill, d'un menor acollit o d'altres familiars, que excedeixi el període considerat de cotització efectiva a l'article 180 de la Llei general de la Seguretat Social.

Per a les persones integrades en el règim general de la Seguretat Social i incloses en l'àmbit d'aplicació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, es consideren períodes de situació assimilada a la d'alta i de cotització efectiva per a les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat, els d'excedència per tenir cura d'un fill, d'un menor acollit o d'altres familiars, d'una durada no superior a tres anys, que gaudeixin d'acord amb el que estableix l'article 89.4 del dit Estatut.

2. Pel que fa a les prestacions per desocupació, és aplicable, respecte de les situacions indicades, el que disposa l'article 4 de la Llei 4/1995, de 23 de març, de regulació del permís parental i per maternitat.

Disposició addicional cinquena. *Transmissió informàtica dels informes de maternitat.*

Els serveis públics de salut poden utilitzar un procediment informàtic per transmetre a l'entitat gestora els informes de maternitat i els informes d'alta mèdica que preveuen els articles 13 i 20 d'aquest Reial decret, en el mateix termini fixat en aquests articles. En aquest cas, els informes que es presentin per via telemàtica no s'han d'aportar en paper.

La transmissió, cessió, tractament i explotació de les dades rebudes mitjançant aquest procediment informàtic estan sotmesos al que disposa la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

Disposició addicional sisena. *Comunicació informàtica amb els registres civils.*

Els registres civils poden remetre a les entitats gestores de la Seguretat Social, mitjançant procediment informàtic, informació sobre els naixements, les adopcions i les morts que s'hi inscriguin. La transmissió, cessió, tractament i explotació de les dades rebudes mitjançant aquest procediment informàtic estan sotmesos al que disposa la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre.

Disposició addicional setena. *Cooperació entre entitats gestores i col·laboradores.*

En l'àmbit de la cooperació i coordinació entre l'Institut Nacional de la Seguretat Social, l'Institut Social de la Marina i les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, a efectes del reconeixement i control de les prestacions derivades d'incapacitat laboral i de les que regula aquest Reial decret, les mútues poden fer els reconeixements complementaris, proves mèdiques i informes que els sol·licitin aquestes entitats.

Els acords i convenis subscrits per les entitats han de determinar, d'acord amb els termes que fixi prèviament el Ministeri de Treball i Immigració, les contraprestacions econòmiques que hagi de satisfer l'Institut Nacional de la Seguretat Social o l'Institut Social de la Marina a les mútues per la realització dels reconeixements mèdics, proves complementàries i informes, així com la forma i les condicions en què s'han de satisfer aquestes contraprestacions.

Els acords i convenis que se subscriguin s'han de sotmetre prèviament a l'aprovació del Ministeri de Treball i Immigració.

Disposició addicional vuitena. *Increment de la cotització en supòsits de reducció de jornada.*

En supòsits de reducció de jornada per tenir cura de fills, menors acollits o familiars, el còmput de les cotitzacions incrementades fins al 100 per 100 de la quantia que hauria correspost si la jornada de treball s'hagués mantingut sense la reducció esmentada, d'acord amb el que preceptua l'article 180.3 i 4 de la Llei general de la Seguretat Social, també és aplicable al personal funcionari i estatutari inclòs en el règim general de la Seguretat Social.

Disposició addicional novena. *Institut Nacional de Gestió Sanitària.*

Les referències als serveis públics de salut que conté aquest Reial decret s'han d'entendre realitzades a l'Institut Nacional de Gestió Sanitària en l'àmbit de les ciutats de Ceuta i Melilla.

Disposició transitòria primera. *Subsidis en vigor.*

Les disposicions que conté aquest Reial decret, quan siguin més favorables, són aplicables a tots els subsidis de maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural quan, en la data d'entrada en vigor d'aquell, s'estiguin percebent o s'hagi iniciat el procediment per al seu reconeixement.

Disposició transitòria segona. *Períodes considerats de cotització efectiva.*

A efectes del reconeixement de les prestacions que, en cada cas, corresponguin, causades a partir del 24 de març de 2007, data d'entrada en vigor de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'han de computar com a cotitzats els períodes de maternitat o paternitat, als quals es refereix l'article 124.6 de la Llei general de la Seguretat Social, iniciats a partir de la data indicada o gaudits a partir d'aquest moment si es tracta de períodes iniciats amb anterioritat.

Així mateix, l'ampliació del període que es considera cotitzat, portada a terme per la modificació de l'article 180.1 de la Llei general de la Seguretat Social, i la consideració com a cotitzats al 100 per 100 dels períodes als quals es refereix l'article 180.3 de la mateixa Llei, s'han d'aplicar, respectivament, als períodes d'excedència i reduccions de jornada que s'hagin iniciat a partir de l'entrada en vigor de la dita Llei orgànica o transcorreguts a partir d'aquest moment si es tracta de períodes d'excedència o de reducció de jornada iniciats amb anterioritat que es continuïn gaudint en aquesta data.

La consideració com a cotitzats al 100 per 100 dels períodes a què es refereix l'article 180.4 de la Llei general de la Seguretat Social s'ha d'aplicar als períodes d'excedència iniciats a partir de la data d'entrada en vigor de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, o transcorreguts a partir d'aquest moment si es tracta d'excedències iniciades amb anterioritat.

Disposició derogatòria única. *Derogació normativa.*

Queden derogades totes les disposicions del mateix rang o inferior que s'oposin al que estableix aquest Reial decret i, expressament, el Reial decret 1251/2001, de 16 de novembre, pel qual es regulen les prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social per maternitat i risc durant l'embaràs.

Disposició final primera. *Modificació del Reglament general sobre inscripció d'empreses, i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 84/1996, de 26 de gener.*

El paràgraf primer de l'apartat 2 de l'article 29 del Reglament general sobre inscripció d'empreses, i afiliació, altes, baixes i variacions de dades de treballadors en la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 84/1996, de 26 de gener, queda redactat de la manera següent:

«2. No obstant el que estableix l'apartat 1, els treballadors per compte d'altri i assimilats inclosos en el camp d'aplicació dels règims del sistema de la Seguretat Social es consideren, de ple dret, en situació d'alta en aquests als efectes d'accidents de treball, malalties professionals, desocupació, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, encara que el seu empresari hagi incomplert les seves obligacions sobre això. S'aplica la mateixa norma als efectes exclusius de l'assistència sanitària per malaltia comuna, maternitat i accident no laboral.»

Disposició final segona. *Modificació del Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre.*

El Reglament general sobre cotització i liquidació d'altres drets de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 2064/1995, de 22 de desembre, es modifica en els termes següents:

U. L'apartat 2 de l'article 13 queda redactat de la manera següent:

«2. L'obligació de cotitzar continua en les situacions d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la seva causa, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, així com en les situacions de compliment de deures de caràcter públic, exercici de càrrecs de representació sindical, sempre que uns i altres no donin lloc a l'excedència a la feina o al cessament en l'activitat, conveni especial, desocupació contributiva i assistencial, si s'escau, i en aquelles altres en què així ho estableixin aquest Reglament; l'Ordre de 27 d'octubre de 1992, per la qual es dicten instruccions en relació amb la cotització al règim general de la Seguretat Social dels funcionaris públics, inclosos en el camp d'aplicació del règim esmentat, durant les situacions de llicència o permís sense sou, suspensió provisional de funcions, compliment del servei militar o de la prestació social substitutòria i termini possessori per a canvi de destinació, i altres disposicions complementàries, amb l'abast que s'hi preveu.»

Dos. L'apartat 3 de l'article 46 queda redactat de la manera següent:

«3. Així mateix, l'empleat de la llar és el subjecte únic de l'obligació de cotitzar en les situacions d'incapacitat temporal, maternitat i paternitat, inclòs el mes de finalització d'aquestes situacions però exclòs el mes en què s'iniciïn, en què són subjectes de l'obligació de cotitzar el cap de família i l'empleat de la llar en els termes que indica l'apartat 1.»

Tres. L'apartat 2 de l'article 58 queda redactat de la manera següent:

«2. En les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, així com en les situacions assimilades a la d'alta, en què subsisteixi l'obligació de cotitzar en aquest règim especial, la base normalitzada de cotització per a contingències comunes és la que correspongui, en cada moment, a la categoria o especialitat professional que tingui el treballador en la data en què s'iniciïn aquestes situacions o en què es produeixi la situació assimilada a la d'alta, llevat que per a la situació específica de què es tracti estigui fixada o s'estableixi una altra base de cotització diferent, d'acord amb el que disposen la secció 10a d'aquest capítol i les disposicions que el despleguen i complementen.

En aquestes situacions, la base de cotització per contingències professionals es determina d'acord amb les normes que estableix el règim general per a la situació de què es tracti.»

Quatre. L'apartat 4 de l'article 65 queda redactat de la manera següent:

«4. Durant les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, la base diària de cotització és el resultat de dividir les sumes de les bases de cotització acreditades en l'empresa durant els tres mesos immediatament anteriors a la data del fet causant entre el nombre de dies efectivament treballats i, per tant, cotitzats en aquest període. Aquesta base s'aplica exclusivament als dies en què el treballador hagi estat obligat a prestar serveis efectius en l'empresa, si no es troba en alguna de les situacions abans indicades.»

Cinc. L'article 68 queda redactat de la manera següent:

«Article 68. *Cotització durant les situacions d'incapacitat temporal, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural.*

1. L'obligació de cotitzar continua en la situació d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la seva causa; durant els períodes de descans per maternitat, adopció i acolliment; en la situació de paternitat per naixement d'un fill, adopció i acolliment, i en les situacions de risc durant l'embaràs i de risc durant la lactància natural, encara que constitueixin un motiu de suspensió d'una relació laboral.

2. El Ministeri de Treball i Immigració ha de dictar les regles aplicables per a la determinació de les bases de cotització per a contingències comunes i professionals durant les situacions a què es refereix aquest article.

3. Excepte en els supòsits en què per disposició legal es disposi el contrari, la base de cotització per a les contingències comunes durant aquestes situacions no pot ser inferior a la base mínima vigent en cada moment en el règim de què es tracti.

4. Quan els treballadors per compte d'altri o assimilats compatibilitzin la percepció dels subsidis per maternitat i paternitat amb el gaudi dels períodes de descans en règim de jornada a temps parcial, la base de cotització està determinada pels dos sumands següents:

a) Base reguladora del subsidi, reduïda en proporció inversa a la reducció que hagi experimentat la jornada laboral.

b) Remuneracions subjectes a cotització, en proporció a la jornada efectivament realitzada.

Als efectes de cotització per accidents de treball i malalties professionals, s'han d'aplicar els tipus de cotització que corresponguin a cadascun dels sumands anteriorment indicats.

5. Als efectes de cotització per accidents de treball i malalties professionals durant les situacions a què es refereix aquest article, els subjectes obligats han d'aplicar el tipus de cotització previst per a aquestes en la tarifa de primes vigent, sigui quina sigui la categoria professional i l'activitat del treballador.

6. Durant les situacions de maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural, l'entitat gestora o col·laboradora competent, en el moment de fer efectiu el subsidi que correspongui percebre als treballadors per compte d'altri, ha de procedir a deduir del seu import la quantia a què s'elevi la suma de les aportacions del treballador relatives a les cotitzacions a la Seguretat Social, desocupació i formació professional, per al seu ingrés a la Tresoreria General de la Seguretat Social.

En els supòsits a què es refereix el paràgraf anterior, l'empresari està obligat a ingressar únicament les aportacions al seu càrrec corresponents a la cotització a la Seguretat Social i pels altres conceptes de recaptació conjunta que, si s'escau, siguin procedents.»

Disposició final tercera. *Modificació del Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social.*

En el Reglament sobre col·laboració de les mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social, aprovat pel Reial decret 1993/1995, de 7 de desembre, s'incorpora una nova disposició addicional onzena amb la redacció següent:

«Disposició addicional onzena. *Col·laboració en la gestió dels subsidis per risc durant l'embaràs i per risc durant la lactància natural.*

El contingut de la col·laboració en la gestió de subsidis per risc durant l'embaràs i per risc durant la lactància natural, atribuïda a les mútues d'accidents de treball i malalties

professionals de la Seguretat Social, comprèn la declaració del dret al subsidi, així com la seva denegació, suspensió, anul·lació i declaració d'extinció i, en general, totes les actuacions tendents a comprovar els fets, condicions i requisits necessaris per a l'accés al dret i el seu manteniment.

Els actes pels quals es declari el dret a la prestació econòmica o pels quals es denegui, suspengui, restringeixi, anul·li o extingeixi el dret han de ser motivats i s'han de formalitzar per escrit, i la seva eficàcia queda supeditada a la seva notificació als beneficiaris.»

Disposició final quarta. *Títol competencial habilitador.*

Aquest Reial decret es dicta a l'empara del que estableix l'article 149.1.17a de la Constitució, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de règim econòmic de la Seguretat Social. Se n'exceptuen les disposicions addicionals primera i tercera, que es dicten a l'empara del que estableix l'article 149.1.7a de la Constitució, que atribueix a l'Estat la competència exclusiva en matèria de legislació laboral.

Disposició final cinquena. *Habilitació per al desplegament reglamentari.*

Es faculta els ministres de Treball i Immigració i de Sanitat i Consum per dictar totes les disposicions de caràcter general que siguin necessàries per a l'aplicació i el desplegament d'aquest Reial decret.

Disposició final sisena. *Entrada en vigor.*

Aquest Reial decret entra en vigor el primer dia del mes següent al de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Madrid, 6 de març de 2009.

JUAN CARLOS R.

El Ministre de Treball i Inmigració,
CELESTINO CORBACHO CHAVES