

I. DISPOSICIÓN XERAIS

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

4724 *Real decreto 295/2009, do 6 de marzo, polo que se regulan as prestacións económicas do sistema da Seguranza Social por maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural.*

A Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, levou a cabo unha notable intensificación e ampliación da acción protectora da Seguranza Social, xa que, ao tempo que introduciu importantes modificacións no réxime xurídico das prestacións outorgadas en caso de maternidade e de risco durante o embarazo, incorporou no ordenamento xurídico da protección social dous novos subsidios: o correspondente ao permiso por paternidade e o que se concede en supostos de risco durante a lactación natural; todo iso co obxectivo de mellorar a integración da muller no ámbito laboral e para favorecer a conciliación da vida laboral e familiar.

A mencionada lei orgánica, na súa disposición derradeira terceira, autoriza o Goberno para ditar cantas disposicións sexan necesarias para a súa aplicación e desenvolvemento nas materias que sexan da competencia do Estado. A tal finalidade responde este real decreto, que efectúa o desenvolvemento regulamentario, por un lado, da normativa legal aplicable aos subsidios por maternidade e por risco durante o embarazo, coas modificacións introducidas na súa configuración pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, e, por outro, das normas reguladoras dos novos subsidios por paternidade e por risco durante a lactación natural, creados pola mesma lei.

De modo particular, afectan as prestacións citadas anteriormente todas as modificacións e innovacións levadas a cabo no texto refundido da Lei xeral da Seguranza Social, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, no que se refire ao réxime xurídico daquelas; no texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto legislativo 1/1995, do 24 de marzo, en canto á regulación da suspensión do contrato de traballo, dos períodos de descanso nas situacións de maternidade e paternidade e dos períodos de excedencia por coidado de fillos, menores acollidos ou outros familiares; na Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, en relación coas normas que establecen a suspensión do contrato de traballo por risco durante o embarazo e durante a lactación natural e, finalmente, na Lei 30/1984, do 2 de agosto, de medidas para a reforma da función pública, tamén respecto das disposicións relativas aos períodos de descanso por maternidade e paternidade e aos períodos de excedencia, ben que esta lei foi modificada posteriormente nestes aspectos pola Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do emprego público.

Entre as numerosas cuestións que aborda o real decreto pódense destacar, en relación coa protección por maternidade, a regulación das situacións protexidas, ás cales se engadiron o acollemento simple, sempre que a súa duración non sexa inferior a un ano, e os acollementos provisionais; a introdución de precisións relativas ao cumprimento do período previo de cotización exigido para acceder á protección, dada a súa aplicación gradual segundo a idade dos traballadores; e o establecemento de normas respecto do novo subsidio de natureza non contributiva por maternidade, previsto para protexer, en caso de parto, aqueles que reúnan todos os requisitos para acceder á prestación por maternidade agás o período mínimo de cotización previo. En relación coa regulación dos descansos por maternidade, alcanza especial relevo a previsión establecida para os casos de parto prematuro con falta de peso e naqueloutros supostos en que o neonato precise, por algunha condición clínica, hospitalización a continuación do parto, por un período superior a sete días, respecto de que os interesados poidan ampliar o período de suspensión da actividade laboral, e, polo tanto, o dereito ao subsidio por maternidade, no número de días en que o neonato permaneza hospitalizado, cun máximo de trece semanas. Este

beneficio é concorrente coa posibilidade, xa existente na data de entrada en vigor da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, de interromper o período de suspensión da actividade profesional e de percepción do correspondente subsidio, nos casos de internamento hospitalario do neonato. Como novidade importante, destaca a regulación do desfrute do subsidio nos casos en que os traballadores por conta propia pasan a desempeñar a súa actividade a tempo parcial, segundo o mandato contido na disposición adicional décimo primeira bis da Lei xeral da Seguranza Social, na redacción efectuada pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo.

O real decreto regula tamén a suspensión da actividade laboral por paternidade, en canto que se configura como presuposto para a obtención dun novo subsidio; e así, defínense as situacións protexidas, para os efectos da prestación, en paralelo cos supostos que dan lugar á protección por maternidade. Por outra banda, determínanse os requisitos que se deben acreditar para ser beneficiario do subsidio por paternidade, fíxase a súa contía, o período da súa duración e as regras que rexen o seu desfrute. Tamén se introduce a posibilidade de cesamento na actividade a tempo parcial para os traballadores por conta propia, coas consecuencias que diso derivan no desfrute do subsidio.

En canto á prestación por risco durante o embarazo, dado que legalmente se cualificou esta situación como continxencia de natureza profesional, eliminouse a exigencia de cumprimento dun período previo de cotización para a súa obtención e a súa contía incrementouse, desde o 75 por 100 da base reguladora correspondente ás continxencias comúns, vixente ata o momento, ao 100 por 100 da base reguladora aplicable ás continxencias profesionais. A xestión da prestación corresponde, segundo a nova regulación, á entidade xestora ou á mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social coa cal a empresa ou, de ser o caso, a traballadora por conta propia, teña concertada a cobertura dos riscos profesionais. Estas modificacións na natureza, na contía e no ámbito da xestión da prestación exigen o establecemento de normas regulamentarias, e, neste contexto, o real decreto establece o alcance da protección, así como o procedemento aplicable para acceder a ela e fixa normas para determinar a entidade, xestora ou colaboradora, que debe asumir a cobertura da prestación, regulando as especialidades necesarias en relación cos colectivos que carecen de protección específica por continxencias profesionais.

Defínese, pola súa vez, pola Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, a situación protexida para os efectos de obter a prestación económica por risco durante a lactación natural, considerándose como tal o período de suspensión do contrato de traballo nos supostos en que, debendo a muller traballadora cambiar de posto de traballo por outro compatible coa súa situación, isto non resulte posible ou non se poida exixir, ou no caso das traballadoras por conta propia, o período de interrupción da actividade desempeñada durante a lactación natural, pola súa incidencia negativa na saúde da nai ou na do fillo. O réxime xurídico desta prestación por risco durante a lactación natural afróntase, no real decreto, en paralelo co previsto respecto do subsidio por risco durante o embarazo, xa que a súa concesión, por mandato legal, se realiza nas mesmas condicións que este.

O real decreto refírese, pola súa vez, ás modificacións legais efectuadas respecto das situacións de excedencia por coidado de fillos ou menores acollidos, co obxecto de determinar o alcance dos períodos considerados de cotización efectiva, que foron obxecto de ampliación pola nova regulación. Así mesmo, defínense os termos en que se deben aplicar outros beneficios similares introducidos tamén pola citada lei orgánica e relacionados coa consideración como cotizados dos períodos de maternidade e paternidade en casos de extinción do correspondente contrato de traballo e co cómputo das cotizacións efectuadas en supostos de redución de xornada por coidado de menor.

O desenvolvemento normativo das modificacións legislativas operadas pola mencionada Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, incide notablemente nas disposicións regulamentarias aplicables na data da súa entrada en vigor. Por iso, e coa finalidade de ofrecer unha regulación omnicaomprensiva dos diferentes aspectos a que se refiren as prestacións que son obxecto de tratamento, optouse por evitar regulacións parciais, de forma que o real decreto efectúa un tratamento normativo completo, no ámbito do ordenamento xurídico da

Seguranza Social, no cal se incardinan as normas que conservan a súa vixencia, así como as que resultan modificadas e as que se deban incorporar por imperativo das reformas legais producidas. Esta técnica normativa leva consigo, loxicamente, a derogación do Real decreto 1251/2001, do 16 de novembro, polo que se regulan as prestacións económicas de sistema de Seguranza Social por maternidade e risco durante o embarazo.

A tramitación destas normas regulamentarias coincidiu no tempo coa entrada en vigor da Lei 2/2008, do 23 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2009, a cal introduciu algunhas novidades relevantes no réxime xurídico das prestacións económicas por maternidade e paternidade, cuxo desenvolvemento regulamentario se incorpora a este real decreto.

Por un lado, e co obxectivo de lle dar cumprimento ao previsto na disposición transitoria novena da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, a disposición adicional sexta da citada Lei 2/2008, do 23 de decembro, ampliou a suspensión do contrato de traballo por paternidade a vinte días cando o nacemento, adopción ou acollemento se produza nunha familia numerosa, cando a familia adquira a devandita condición co novo nacemento, adopción ou acollemento ou cando na familia haxa unha persoa con discapacidade.

Ademais, a duración indicada ampliarase no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiple en dous días máis por cada fillo a partir do segundo, ou se un deles é unha persoa con discapacidade.

Por outra parte, e en relación coa prestación por maternidade non contributiva, a duración de 42 días naturais incrementouse en 14 días naturais nos casos de nacemento de fillo nunha familia numerosa ou na cal, con tal motivo, adquira a devandita condición, ou nunha familia monoparental, ou nos supostos de parto múltiple, ou cando a nai ou o fillo estean afectados de discapacidade nun grao igual ou superior ao 65 por 100.

Ademais, e para ambas as dúas prestacións, previuse a posibilidade de que o seu recoñecemento o realice a entidade xestora mediante resolución provisional coa última base de cotización que conste nas bases de datos corporativas do sistema mentres estea incorporada a base de cotización por continxencias comúns do mes anterior ao do inicio do descanso ou permiso que se disfruten.

Finalmente, o real decreto procede á adaptación dos regulamentos xerais en materia de inscrición, afiliación e de cotización e liquidación, respectivamente. Son modificacións exixidas pola dinámica da xestión ou polas reformas legais ultimamente aprobadas.

Na tramitación deste real decreto solicitáronse os informes oportunos aos interlocutores sociais e aos órganos afectados da Administración xeral do Estado.

Este real decreto dítase de conformidade coa disposición derradeira sétima da Lei xeral da Seguranza Social e co punto 1 da disposición derradeira terceira da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes.

Na súa virtude, por proposta do ministro de Traballo e Inmigración, coa aprobación previa da ministra de Administracións Públicas, de acordo co Consello de Estado e logo de deliberación de Consello de Ministros na súa reunión do día 6 de marzo de 2009,

DISPOÑO:

CAPÍTULO I

Disposicións xerais en materia de acción protectora

Artigo 1. *Ámbito de aplicación.*

1. As disposicións establecidas nos capítulos II, III, IV e V deste real decreto serán de aplicación a todos os réximes do sistema da Seguranza Social, sen máis particularidades que as que expresamente se indican.

2. As disposicións previstas nos capítulos IV e V serán de aplicación ás funcionarias públicas e ás traballadoras sometidas a normas administrativas ou estatutarias, incluídas

no réxime xeral da Seguranza Social, ás cales se lles conceda, respectivamente, permiso por risco durante o embarazo ou por risco durante a lactación natural.

3. Este real decreto será de aplicación supletoria nos réximes especiais da Seguranza Social de funcionarios civís do Estado, das forzas armadas e de funcionarios ao servizo da Administración de xustiza, en todo o que non se opoña ao preceptuado na normativa xeral reguladora do réxime correspondente.

CAPÍTULO II

Subsidio por maternidade

Sección 1.^a *Suposto xeral: subsidio de natureza contributiva*

Artigo 2. *Situacións protexidas.*

1. Para os efectos da prestación por maternidade, considéranse situacións protexidas a maternidade, a adopción e o acollemento familiar, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co Código civil ou as leis civís das comunidades autónomas que o regulen, sempre que, neste último caso, a súa duración non sexa inferior a un ano, e aínda que os devanditos acollementos sexan provisionais, durante os períodos de descanso que por tales situacións se desfruten, de acordo co previsto no artigo 48.4 do texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, aprobado polo Real decreto lexislativo 1/1995, do 24 de marzo, e durante os permisos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, a que se refiren as alíneas a) e b) do artigo 49 da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público.

Consideraranse, de igual modo, situacións protexidas os acollementos provisionais formalizados polas persoas integradas no réxime xeral da Seguranza Social e incluídas no ámbito de aplicación do Estatuto básico do empregado público.

Así mesmo, considerarase situación protexida, nos mesmos termos establecidos para os supostos de adopción e acollemento, a constitución de tutela sobre menor por designación de persoa física, cando o titor sexa un familiar que, de acordo coa lexislación civil, non poida adoptar o menor.

2. Consideraranse xuridicamente equiparables á adopción e ao acollemento preadoptivo, permanente ou simple, aquelas institucións xurídicas declaradas por resolucións xudiciais ou administrativas estranxeiras, cuxa finalidade e efectos xurídicos sexan os previstos para a adopción e o acollemento preadoptivo, permanente ou simple, cuxa duración non sexa inferior a un ano, calquera que sexa a súa denominación.

Non se considerarán equiparables ao acollemento preadoptivo, permanente ou simple, outras posibles modalidades de acollemento familiar distintas das mencionadas anteriormente.

3. Conforme o establecido no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, en relación coas causas de suspensión do contrato de traballo, no caso de adopción ou acollemento familiar de persoas con discapacidade ou de quen, polas súas circunstancias e experiencias persoais, ou por provir do estranxeiro, teña especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes, para que se produza a situación protexida o adoptado ou acollido deberá ser menor de dezoito anos.

Entenderase que os menores de idade, adoptados ou acollidos, que sexan maiores de seis anos, presentan algunha discapacidade cando esta se valore nun grao igual ou superior ao 33 por 100, de conformidade co Real decreto 1971/1999, do 23 de decembro, de procedemento para o recoñecemento, declaración e cualificación do grao de minusvalidez.

4. No suposto de traballadores por conta propia incluídos nos distintos réximes especiais do sistema da Seguranza Social, considéranse situacións protexidas as referidas nos puntos anteriores deste artigo, durante os períodos de cesamento na actividade que sexan coincidentes, no relativo tanto á súa duración coma á súa distribución, cos períodos de descanso laboral establecidos para os traballadores por conta allea, agás no que se

refire á posibilidade de percibir o subsidio compatibilizándoo cunha xornada a tempo parcial, que se efectuará nos termos regulados no punto 8 da disposición adicional primeira.

Artigo 3. *Beneficiarios.*

1. Serán beneficiarios do subsidio por maternidade os traballadores, por conta allea ou por conta propia, calquera que sexa o seu sexo, incluídos no ámbito de aplicación deste capítulo, que desfruten dos descansos ou permisos referidos no artigo 2, sempre que reúnan a condición xeral de estar afiliados e en alta ou en situación asimilada nalgún réxime do sistema da Seguranza Social e acrediten os períodos mínimos de cotización exixibles en cada caso.

2. Cando o período de descanso por maternidade, adopción ou acollemento, sexa desfrutado, simultánea ou sucesivamente, polos dous proxenitores, adoptantes ou acolledores, terán ambos os dous a condición de beneficiarios do subsidio, sempre que reúnan de forma independente os requisitos exixidos.

3. No suposto de parto, se se producir o falecemento da nai, con independencia de que esta realizase ou non algún traballo, o outro proxenitor terá dereito á prestación económica por maternidade durante todo o período de descanso ou durante a parte que quedase por desfrutar do devandito período, computado desde a data do parto, sempre que aquel acredite os requisitos exixidos e sen que se desconte a parte que a nai puidese percibir con anterioridade ao parto. Nestes casos, o desfrute desta prestación é compatible co dereito ao subsidio por paternidade.

4. En caso de parto, cando a nai fose traballadora por conta propia que, en razón da súa actividade profesional, estivese incorporada á mutualidade de previsión social establecida polo correspondente colexio profesional, e non tivese dereito a prestacións por non estar prevista a protección por maternidade na correspondente mutualidade, o outro proxenitor, se reúne os requisitos exixidos e desfruta do correspondente período de descanso, poderá percibir o subsidio por maternidade, como máximo, durante o período que correspondese á nai, sendo, ademais, o dito subsidio compatible co subsidio por paternidade. Outorgarase o mesmo tratamento cando a interesada, por causas alleas á súa vontade, non reunise as condicións exixidas para a concesión da prestación a cargo da mutualidade, malia optar por incluír a protección por maternidade desde o momento en que puido exercer a devandita opción, con ocasión do exercicio da actividade profesional.

Se, pola contra, a nai tivese dereito a prestacións por maternidade no sistema de previsión derivado da súa actividade profesional, independentemente da súa duración ou da súa contía, ou cando non alcanzase este dereito por non incluír voluntariamente a cobertura desta prestación, o outro proxenitor non terá dereito ao subsidio no sistema da Seguranza Social.

Cando a nai non tivese dereito a prestacións, por non estar incluída no réxime especial da Seguranza Social de traballadores por conta propia ou autónomos nin nunha mutualidade de previsión social alternativa, o outro proxenitor poderá percibir o subsidio por maternidade nos termos e coas condicións que se indican no primeiro parágrafo deste punto.

5. Así mesmo, en caso de parto, se a nai traballadora non reúne o período mínimo de cotización requirido e se lle recoñece o subsidio de natureza non contributiva, establecido na sección segunda deste capítulo, o outro proxenitor, á opción da nai, poderá percibir o subsidio de natureza contributiva, durante o período de descanso que corresponda, descontando a duración e o incremento do subsidio de natureza non contributiva que, de ser o caso, correspondese, de conformidade co disposto no artigo 17.2 deste real decreto, e sempre que aquel acredite os requisitos exixidos. O devandito subsidio será compatible co de paternidade.

A opción polo desfrute do permiso en favor do outro proxenitor deberá realizala a nai ao inicio do descanso.

6. En caso de pluriemprego ou pluriactividade, o beneficiario desfrutará dos descansos e prestacións por maternidade en cada un dos empregos de forma independente e

ininterrompida, de acordo coa normativa aplicable en cada caso. No cálculo das prestacións teranse en conta as bases de cotización correspondentes a cada unha das empresas ou actividades, sendo de aplicación á base reguladora do correspondente réxime o tope máximo establecido para os efectos de cotización.

Cando, en supostos de pluriactividade, os traballadores acrediten as condicións para acceder á prestación soamente nun dos réximes, recoñecerase un único subsidio computando exclusivamente as cotizacións satisfeitas ao devandito réxime. Se en ningún dos réximes se reúnen os requisitos para acceder ao dereito, totalizaranse as cotizacións efectuadas en todos eles sempre que non se superpoñan e causarase o subsidio no réxime no cal se acrediten máis días de cotización. Se finalmente, aínda totalizando as cotizacións, non se alcanza o dereito, recoñecerase, en caso de parto, o subsidio de natureza non contributiva a que se refire a sección segunda deste capítulo.

En caso de desfrute compartido do permiso de maternidade, deberá coincidir o número de días desfrutados nos dous empregos ou actividades polo beneficiario que se atopa en pluriemprego ou pluriactividade.

7. Os traballadores contratados a tempo parcial terán dereito á prestación económica por maternidade, coas particularidades establecidas no Real decreto 1131/2002, do 31 de outubro, polo que se regula a seguranza social dos traballadores contratados a tempo parcial, así como da xubilación parcial, e con aplicación das normas específicas previstas neste real decreto.

As devanditas particularidades non serán de aplicación aos traballadores contratados a xornada completa que, non obstante, desfruten dos períodos de descanso por maternidade en réxime de xornada a tempo parcial.

8. No caso de traballadores que sexan responsables do ingreso das cotizacións segundo o establecido na disposición adicional trixésimo novena do texto refundido da Lei xeral da Seguranza Social aprobado polo Real decreto legislativo 1/1994, do 20 de xuño, será requisito imprescindible para o recoñecemento e aboamento da prestación que os interesados estean ao día no pagamento das cotas á Seguranza Social, aínda que o subsidio sexa recoñecido, como consecuencia do cómputo recíproco de cotizacións, nun réxime de traballadores por conta allea.

Para tal fin, será de aplicación o mecanismo da invitación ao pagamento previsto no artigo 28.2 do Decreto 2530/1970, do 20 de agosto, polo que se regula o réxime especial da Seguranza Social dos traballadores por conta propia ou autónomos, calquera que sexa o réxime da Seguranza Social en que o interesado estivese incorporado no momento de acceder ao subsidio ou en que se cause este.

9. Para os efectos do recoñecemento do subsidio especial por parto, adopción ou acollemento múltiples, a que se refire o artigo 6.2, terá a condición de beneficiario quen pola súa vez o sexa da prestación económica por maternidade, sempre que desfrute dun período de descanso de seis semanas inmediatamente seguintes ao parto, adopción ou acollemento múltiples. O devandito subsidio unicamente o poderá percibir un dos proxenitores ou acolledores, que, en caso de parto, se determinará por opción da nai e en caso de adopción ou acollemento por acordo dos interesados.

10. A percepción do subsidio por maternidade é incompatible co aboamento de salarios ou retribucións correspondentes ao mesmo período, como consecuencia do desfrute do permiso por parto ou do permiso por adopción ou acollemento, previstos no artigo 49. a) e b), respectivamente, do Estatuto básico do empregado público, con excepción das percepcións concedidas en concepto de acción social ou as complementarias da mencionada prestación de seguranza social e sen prexuízo das especialidades previstas neste real decreto nos supostos de desfrute do descanso a tempo parcial e nos casos de pluriemprego e pluriactividade.

Artigo 4. *Situacións asimiladas á de alta.*

Para o acceso á prestación económica por maternidade unicamente se consideran situacións asimiladas á de alta as seguintes:

1.^a A situación legal de desemprego total pola cal se perciba prestación de nivel contributivo.

2.^a O mes seguinte ao cesamento no cargo público ou ao cesamento no exercicio de cargo público representativo ou de funcións sindicais de ámbito provincial, autonómico ou estatal, que deu lugar á situación de excedencia forzosa ou situación equivalente, durante o que se debe solicitar o reingreso ao traballo, de acordo co establecido nos artigos 46.1 e 48.3 da Lei do Estatuto dos traballadores.

3.^a O traslado do traballador pola empresa fóra do territorio nacional.

4.^a Para os colectivos de artistas e de profesionais taurinos, os días que resulten cotizados por aplicación das normas que regulan a súa cotización, os cales terán a consideración de días cotizados e en situación de alta, aínda que non se correspondan cos de prestación de servizos.

5.^a A situación do traballador durante o período correspondente a vacacións anuais retribuídas que non fosen desfrutadas por el con anterioridade á finalización do contrato.

6.^a Os períodos considerados como de cotización efectiva respecto das traballadoras por conta allea e por conta propia que sexan vítimas de violencia de xénero.

7.^a No réxime especial agrario, a situación de desprazamento ao estranxeiro por razón de traballo, nos termos regulados no artigo 71 do Regulamento xeral do réxime especial agrario da Seguranza Social, aprobado polo Decreto 3772/1972, do 23 de decembro.

8.^a O convenio especial coa Seguranza Social para deputados e senadores das Cortes Xerais e deputados do Parlamento Europeo e o convenio especial coa Seguranza Social para os membros dos parlamentos e gobernos das comunidades autónomas, regulados, respectivamente, nos artigos 11 e 12 da Orde TAS/2865/2003, do 13 de outubro, pola que se regula o convenio especial no sistema da Seguranza Social.

9.^a Os períodos entre campañas dos traballadores fixos descontínuos que non perciban prestacións por desemprego de nivel contributivo, sen prexuízo da remuneración da prestación cando se produza o reinicio de actividade.

Artigo 5. *Períodos mínimos de cotización.*

1. Non se lles exixirán períodos mínimos de cotización para o recoñecemento do dereito ao subsidio por maternidade aos traballadores que teñan menos de 21 anos de idade na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción.

2. Sen prexuízo do establecido no punto anterior, para o acceso ao subsidio por maternidade é necesario acreditar os seguintes períodos mínimos de cotización:

a) Se o traballador ten cumpridos 21 anos de idade e é menor de 26 na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción, o período mínimo de cotización exixido será de 90 días cotizados dentro dos sete anos inmediatamente anteriores ao momento de inicio do descanso. Considerarase cumprido o mencionado requisito se, alternativamente, o traballador acredita 180 días cotizados ao longo da súa vida laboral, con anterioridade a esta última data.

b) Se o traballador ten cumpridos 26 anos de idade na data do parto ou na data da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción, o período mínimo de cotización exixido será de 180 días dentro dos sete anos inmediatamente anteriores ao momento de inicio do descanso. Considerarase cumprido o mencionado requisito se, alternativamente, o traballador acredita 360 días cotizados ao longo da súa vida laboral, con anterioridade a esta última data.

3. No suposto de parto, e con aplicación exclusiva á nai biolóxica, a idade, para os efectos de determinar o período mínimo de cotización exixido, será a que teña cumprida a interesada no momento de inicio do descanso, tomando como referente o momento do parto para os efectos de verificar a acreditación do período mínimo que, en cada caso, corresponda.

Se a traballadora tivese iniciado o período de descanso antes do parto e, téndoselle recoñecido o dereito ao subsidio tomando como referente a data probable de parto, unha vez producido este, non acreditase o período mínimo de cotización exixido, extinguirase o subsidio e as prestacións percibidas ata ese momento non se considerarán indebidas. En tales casos, recoñecerase o subsidio de natureza non contributiva, previsto na sección segunda deste capítulo, polo período que corresponda, contado desde o parto, conforme o disposto no artigo 17.2.

4. Nos supostos de adopción internacional, cando sexa necesario o desprazamento previo dos adoptantes ao país de orixe do adoptado e estes se acollan ao período de suspensión previsto no artigo 48.4 do Estatuto dos traballadores, a idade, para os efectos de determinar o período mínimo de cotización, será a que teñan cumprida os interesados no momento de inicio do descanso, que poderá comezar a desfrutarse ata catro semanas antes da resolución pola cal se constituía a adopción, e, para verificar se se acredita o devandito período mínimo, tomará como referente a data da devandita resolución.

O disposto no parágrafo anterior, conforme o establecido no artigo 49.b) do Estatuto básico do emprego público, esténdese, para as persoas incluídas no seu ámbito de aplicación, ás situacións de acollemento, preadoptivo, permanente ou simple, e a idade, para os efectos de determinar o período mínimo de cotización, será a que teñan cumprida os interesados no momento de inicio do permiso por adopción ou acollemento, unha vez esgotado, se é o caso, o permiso de ata dous meses de duración con dereito á percepción de retribucións básicas. Para verificar se se acredita o devandito período mínimo, tomarase como referente a data da resolución xudicial pola cal se constituía a adopción ou a da decisión administrativa ou xudicial de acollemento.

Nos supostos referidos de adopción ou acollemento internacional, se se tivese recoñecido o dereito a subsidio ao inicio de período de descanso tendo en conta as catro semanas en que se pode anticipar o seu desfrute, e, unha vez ditada a correspondente resolución xudicial ou administrativa, non se acreditase o período mínimo de cotización, extinguirase o subsidio e as prestacións percibidas ata ese momento non se considerarán indebidas.

Cando transcorrese o período de catro semanas a que se refiren os parágrafos primeiro e segundo deste punto e aínda non recaese a correspondente resolución xudicial ou administrativa, a entidade xestora poderá suspender cautelarmente a percepción da prestación ata o momento en que aquela se produza.

Naqueles casos en que se recoñecese o subsidio e non culminase a adopción ou o acollemento internacional, os interesados non estarán obrigados a devolver as prestacións percibidas ata o momento da denegación, ou, de ser o caso, ata o momento en que se suspendese o seu aboamento, polo transcurso do período de catro semanas, de acordo co parágrafo anterior.

5. Cando se trate de traballadores a tempo parcial, o lapso de tempo inmediatamente anterior ao inicio do descanso, no cal debe estar abranguido o período mínimo de cotización exixido, incrementarase en proporción inversa á existente entre a xornada efectuada polo traballador e a xornada habitual na actividade correspondente e exclusivamente en relación cos períodos en que, durante o devandito lapso, se realizase unha xornada inferior á habitual.

Artigo 6. *Prestación económica.*

1. A prestación económica por maternidade consistirá nun subsidio equivalente ao 100 por 100 da base reguladora correspondente, de acordo co disposto no artigo 7.

2. En caso de parto múltiple e de adopción ou acollemento de máis dun menor, realizados de forma simultánea, concederase un subsidio especial por cada fillo ou menor acollido, a partir do segundo, igual ao que corresponda percibir polo primeiro, durante o período de seis semanas inmediatamente posteriores ao parto, ou, cando se trate de adopción ou acollemento, a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola cal se constituía a adopción.

Artigo 7. *Cálculo da prestación.*

1. Para o cálculo do subsidio por maternidade, a base reguladora será equivalente á que estea establecida para a prestación por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns, tomando como referencia a data de inicio do período de descanso.

Non obstante, durante o desfrute dos períodos de descanso en réxime de xornada a tempo parcial, a base reguladora do subsidio reducirase en proporción inversa á redución que experimentase a xornada laboral.

2. No caso de traballadores contratados a tempo parcial, a base reguladora diaria do subsidio será o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas na empresa durante os doce meses inmediatamente anteriores á data de inicio da suspensión laboral, entre trescentos sesenta e cinco.

De ser menor a antigüidade do traballador na empresa, a base reguladora da prestación será o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas entre o número de días naturais a que estas correspondan.

3. Non obstante o indicado nos puntos 1, 2 e 5 deste artigo, o subsidio poderá ser recoñecido mediante resolución provisional polo Instituto Nacional da Seguranza Social coa última base de cotización que conste nas bases de datos corporativas do sistema mentres non estea incorporada a base de cotización derivada de continxencias comúns do mes anterior ao inicio do descanso ou do permiso, momento en que se emitirá a resolución definitiva co recálculo do subsidio que corresponda.

4. Cando se trate de traballadores contratados para a formación, a base reguladora será equivalente ao 75 por 100 da base mínima de cotización vixente.

5. Para os colectivos de artistas e de profesionais taurinos, a base reguladora será a media diaria que resulte de dividir por 365 a suma das bases de cotización dos doce meses anteriores ao feito causante, ou a media diaria do período de cotización que se acredite, se este é inferior a un ano.

En ningún caso, a media diaria que resulte poderá ser inferior, en cómputo mensual, á base mínima de cotización que en cada momento corresponda á categoría profesional do traballador.

6. Cando o período de descanso por maternidade, adopción ou acollemento familiar sexa desfrutado, simultánea ou sucesivamente, por ambos os dous proxenitores, adoptantes ou acolledores, a prestación determinarase para cada un deles en función da súa respectiva base reguladora.

7. Nos casos de parto prematuro e naqueles en que, por calquera outra causa, o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, se a percepción do subsidio por maternidade fose interrompida, cando esta se reinicie, unha vez que o menor sexa dado de alta hospitalaria, o dito subsidio percibirase na mesma contía en que se viñese aboando antes da interrupción, salvo o disposto no seguinte punto deste artigo.

8. Excepcionalmente, a base reguladora do subsidio modificarase nos seguintes casos:

a) Cando se modifique a base mínima de cotización aplicable ao traballador no réxime de que se trate, para actualizar a súa contía a partir da data de entrada en vigor desta nova base mínima.

b) Cando se produza un incremento da base de cotización, como consecuencia dunha elevación dos salarios dos traballadores en virtude de disposición legal, convenio colectivo ou sentenza xudicial, que retrotraia os seus efectos económicos a unha data anterior á do inicio do descanso por maternidade, adopción ou acollemento.

c) Cando para o cálculo do subsidio se tomase a última base de cotización que conste nas bases de datos corporativas do sistema e, posteriormente, se comprobe que esta non coincide coa base de cotización por continxencias comúns correspondente ao mes anterior ao do inicio do descanso ou permiso, nos termos previstos no punto 3 deste artigo.

Artigo 8. *Nacemento, duración e extinción do dereito.*

1. Terase dereito ao subsidio por maternidade a partir do mesmo día en que dea comezo o período de descanso correspondente, de acordo coas normas aplicables en cada caso.

2. A duración do subsidio por maternidade será equivalente á dos períodos de descanso que se desfruten, de acordo co previsto no artigo 48.4 da Lei do Estatuto dos traballadores, e á dos permisos por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, a que se refiren as alíneas a) e b) do artigo 49 do Estatuto básico do empregado público.

Cando o subsidio por maternidade sexa compartido, este aboarase a cada beneficiario durante a parte dos períodos de descanso, mencionados no parágrafo anterior, que fosen desfrutados efectivamente por cada proxenitor, adoptante ou acolledor. A percepción do subsidio poderase efectuar, nestes casos, de forma simultánea ou sucesiva co do outro proxenitor.

3. Con carácter xeral, o subsidio por maternidade terá unha duración de dezaseis semanas ininterrompidas, que, nos casos de parto, adopción ou acollemento múltiples se ampliará en dúas semanas por cada fillo ou menor a partir do segundo. Así mesmo, no suposto de discapacidade do fillo ampliarase a duración do subsidio en dúas semanas adicionais e nos casos de hospitalización do neonato a continuación do parto poderá ampliarse ata un máximo de trece semanas. Todo iso sen prexuízo do previsto no artigo 3.3.

Á duración prevista nos supostos de parto, adopción ou acollemento múltiples acumularase, de ser o caso, a duración adicional de dúas semanas por discapacidade de cada fillo ou menor adoptado ou acollido, así como o período de ampliación que corresponda en casos de hospitalización do neonato a continuación do parto. Non obstante, en supostos de parto múltiple, non procederá acumular os períodos de hospitalización de cada un dos fillos cando os devanditos períodos fosen simultáneos.

4. No suposto de falecemento do fillo, a duración da prestación económica non se verá reducida, salvo que, unha vez finalizadas as seis semanas posteriores ao parto, a nai solicítase reincorporarse ao seu posto de traballo. Neste último caso, quedará sen efecto a opción exercida pola nai en favor do outro proxenitor.

O disposto no parágrafo anterior será de aplicación mesmo cando o feto non reúna as condicións establecidas no artigo 30 do Código civil para adquirir a personalidade, sempre que permanecese no seo materno durante, polo menos, cento oitenta días.

No caso de falecemento de fillos adoptados ou de menores acollidos tampouco se verá reducida a duración da prestación económica, salvo que os adoptantes ou acolletores soliciten reincorporarse ao seu posto de traballo. Neste caso, se o período de descanso estaba distribuído entre ambos os dous adoptantes ou acolletores, a parte non consumida por un deles non se acumulará ao período desfrutado polo outro.

5. Cando a nai optase por que o outro proxenitor desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso por maternidade e, unha vez iniciado o efectivo desfrute, este falecese antes de completalo, a nai poderá ser beneficiaria do subsidio pola parte do período de descanso que restase ata alcanzar a duración máxima correspondente, mesmo aínda que aquela xa se reincorporase ao traballo con anterioridade.

Aplicarase a mesma norma nos supostos de adopción e acollemento, se falecese un dos adoptantes ou acolletores beneficiario do subsidio por maternidade, sempre que o outro adoptante ou acolledor supervivente reúna os requisitos para causar dereito ao devandito subsidio e desfrute do descanso ou permiso correspondente.

6. Así mesmo, no caso de que ambos os dous proxenitores traballen, cando a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, optase por que o outro proxenitor desfrute dunha parte do devandito período, este poderá seguir facendo uso do período de suspensión por maternidade inicialmente cedido e percibir, se reúne os requisitos, o correspondente subsidio, aínda que no momento previsto para a reincorporación da nai ao traballo esta se atope en situación de incapacidade temporal.

7. No suposto de discapacidade do fillo ou do menor acollido, cando esta se valore nun grao igual ou superior ao 33 por 100, de conformidade co Real decreto 1971/1999, do 23 de decembro, o subsidio terá unha duración adicional de dúas semanas. En caso de que ambos os dous proxenitores, adoptantes ou acolledores traballen, o período adicional de percepción do subsidio distribuirase á opción dos interesados, que o poderán desfrutar simultánea ou sucesivamente e sempre de forma ininterrompida.

Quedarán acreditada a devandita discapacidade se, por aplicación da escala de valoración dos graos e niveis de dependencia, específica para menores de 3 anos, a valoración é, polo menos, do grao 1 moderado, conforme o establecido no Real decreto 504/2007, do 20 de abril, polo que se aproba o baremo de valoración da situación de dependencia establecido pola Lei 39/2006, do 14 de decembro, de promoción da autonomía persoal e atención ás persoas en situación de dependencia.

Cando o grao de discapacidade non sexa determinado, tratándose de neonatos, será suficiente un informe do Servizo Público de Saúde ou un informe médico dun hospital público ou privado, neste último caso avalado polo Servizo Público de Saúde, en que se faga constar a discapacidade ou a súa posible existencia.

8. As situacións de folga e peche patronal non impedirán o recoñecemento e percepción do subsidio por maternidade.

9. Nos casos de partos prematuros e naqueloutros supostos en que o neonato precise hospitalización a continuación do parto, poderá interromperse o desfrute do permiso de maternidade e a percepción do correspondente subsidio, por petición do beneficiario, unha vez completado o período de descanso obrigatorio para a nai de seis semanas posteriores ao parto. O permiso poderase reiniciar a partir da data da alta hospitalaria do menor, polo período que reste por desfrutar. Non se interromperá a percepción do subsidio por maternidade se durante o seu período de percepción se extingue o contrato de traballo do beneficiario ou se produce o cesamento da actividade. En caso de falecemento da nai, o outro proxenitor poderá interromper o desfrute do permiso mesmo durante as seis semanas seguintes ao parto.

Se, nos mesmos supostos antes indicados, a hospitalización ten unha duración superior a sete días, ampliarase a duración do permiso por maternidade en tantos días como o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, cun máximo de trece semanas adicionais. Esta ampliación terá lugar mesmo cando o beneficiario decidise interromper o desfrute do mencionado permiso, de acordo co sinalado no parágrafo anterior. O desfrute do período adicional do subsidio corresponderá á nai ou, á opción desta, ao outro proxenitor, se reúne os requisitos necesarios e desfruta do descanso.

10. Para as persoas incluídas no ámbito de aplicación do Estatuto básico do empregado público, nos supostos de hospitalización do neonato a continuación do parto a que se refire o punto anterior, ampliarase a duración do permiso de maternidade en tantos días como o neonato estea hospitalizado, cun máximo de trece semanas adicionais, con independencia da duración mínima do período de hospitalización e da súa causa.

11. Para os efectos da ampliación do período de descanso por maternidade que corresponda de acordo co disposto nos puntos 9 e 10 anteriores, nos casos en que o neonato deba permanecer hospitalizado a continuación do parto, serán tidos en conta os internamentos hospitalarios iniciados durante os trinta días naturais seguintes ao do parto.

12. O dereito ao subsidio por maternidade extinguirase por algunha das seguintes causas:

a) Polo transcurso dos prazos máximos de duración dos períodos de descanso referidos nos puntos anteriores deste artigo.

b) Cando o período de descanso sexa desfrutado exclusivamente por un dos proxenitores, pola reincorporación voluntaria ao traballo do beneficiario do subsidio con anterioridade ao cumprimento do prazo máximo de duración do mencionado período de descanso.

c) No suposto de desfrute sucesivo ou simultáneo por ambos os dous proxenitores, pola reincorporación voluntaria ao traballo dun deles ou de ambos os dous, con anterioridade

ao cumprimento dos prazos máximos de duración dos períodos de descanso correspondentes. Neste caso, a parte que restase para completalos incrementará a duración do subsidio a que tiver dereito o outro beneficiario, sen prexuízo do establecido nos parágrafos primeiro e terceiro do punto 4 deste artigo, en caso de falecemento de fillos ou menores acollidos e no artigo 9, respecto da necesidade de que a nai, en caso de parto, exerza a opción a favor do outro proxenitor ao iniciarse o período de descanso por maternidade.

d) Polo falecemento do beneficiario, salvo que poida continuar no desfrute do período de descanso o proxenitor sobrevivente, segundo as condicións legal ou regulamentariamente establecidas.

e) Por adquirir o beneficiario a condición de pensionista de xubilación ou por incapacidade permanente, sen prexuízo do desfrute do período de descanso restante polo outro proxenitor.

Nos supostos previstos nas anteriores alíneas b) e c), non caberá a reincorporación da nai ao traballo, en caso de parto, ata que transcorran as seis semanas posteriores a aquel, establecidas como de descanso obrigatorio.

Artigo 9. *Opción en favor do outro proxenitor.*

1. En virtude do establecido no artigo 48.4 do Estatuto dos traballadores e no artigo 49.c) do Estatuto básico do empregado público, no caso de que ambos os dous proxenitores traballen, o outro proxenitor poderá percibir o subsidio por maternidade sempre e cando a nai, ao iniciarse o período de descanso por maternidade, optase por que aquel desfrute dunha parte determinada e ininterrompida do período de descanso posterior ao parto, ben de forma simultánea ou sucesiva co da nai.

Non obstante, a dita opción poderá ser revogada pola nai se sobreviñeren feitos que fagan inviable a súa aplicación, tales como ausencia, enfermidade ou accidente do outro proxenitor, abandono de familia, separación, violencia de xénero ou outras causas análogas.

2. En supostos de pluriemprego ou de pluriactividade da nai, a opción que realice para o desfrute de parte do descanso en favor do outro proxenitor deberá ser coincidente, en canto ao número de días cedidos, nos dous empregos ou actividades.

3. Nos casos de parto, cando ambos os dous proxenitores compartan os períodos de descanso, non procederá o recoñecemento dun subsidio por risco durante a lactación natural, mentres non se esgotasen totalmente os devanditos períodos, calquera que for o proxenitor que os desfrute.

Para tal efecto, quedará anulada a opción exercida pola nai en favor do outro proxenitor e aquela deberá continuar o desfrute da parte que reste do permiso por maternidade cando, reincorporándose ao traballo, se aprecie a existencia de risco durante a lactación natural que dea lugar á suspensión da actividade laboral.

Artigo 10. *Maternidade, incapacidade temporal e extinción do contrato.*

1. Esgotado o período de descanso por maternidade, se a beneficiaria continuase necesitando asistencia sanitaria como consecuencia do parto e estivese incapacitada para o traballo, será considerada en situación de incapacidade temporal debida a enfermidade común, iniciándose a partir deste momento, se cumpre os requisitos exixidos e sen solución de continuidade, o pagamento do subsidio correspondente á nova continxencia e o cómputo para a duración da devandita situación, con absoluta independencia dos períodos de descanso por maternidade.

Se, no suposto sinalado no parágrafo anterior, se extingue o contrato de traballo durante o desfrute do descanso por maternidade, a interesada seguirá percibindo a prestación por maternidade ata a súa extinción, pasando entón, de acordo co artigo 222.2 da Lei xeral da Seguranza Social, á situación legal de desemprego e a percibir, se procede, a prestación por desemprego e, de ser o caso, a prestación por incapacidade temporal, nos termos establecidos no artigo 222.3 da mesma lei.

2. Os procesos de incapacidade temporal iniciados antes do parto e sen que a interesada optase polo descanso maternal, manteranse nos seus propios termos ata o momento do parto, deixando sempre a salvo a posibilidade de opción da interesada polo devandito descanso. A partir da data do parto deberá comezar o desfrute do descanso por maternidade. Se, transcorrido este, a anterior situación de incapacidade temporal persistise, continuarase o cómputo interrompido, mesmo cando se extingue o contrato de traballo.

Se a interesada se atopase na prórroga de efectos da situación de incapacidade temporal prevista no artigo 131 bis.3 da Lei xeral da Seguranza Social, poderá, así mesmo, causar a prestación por maternidade, a partir da data do parto, se reúnen os requisitos exixidos para iso, interrompéndose o cómputo da indicada situación de prórroga de efectos, que se continuará, se procede, unha vez extinguido o subsidio por maternidade.

Nos casos sinalados nos parágrafos anteriores non se paralizará, non obstante, o procedemento que, de ser o caso, se iniciase, para os efectos de declarar a existencia dunha incapacidade permanente. O recoñecemento do dereito a unha pensión derivada da devandita incapacidade extinguirá o subsidio por maternidade, sen prexuízo de que, para fixar os efectos económicos da pensión, se apliquen as normas establecidas en relación co subsidio por incapacidade temporal.

3. Durante o descanso por maternidade non procederá, agás no suposto considerado no parágrafo seguinte, o recoñecemento do dereito ao subsidio por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns ou profesionais sobrevidas durante o devandito período. Esgotado este, se a interesada necesitare asistencia sanitaria, estivese impedida para o traballo e cumprise os requisitos exixidos, iniciarase a situación de incapacidade temporal que corresponda, aplicándose, de ser o caso, o preceptuado no punto 1 deste artigo.

Cando, durante a percepción dun subsidio por maternidade en réxime de xornada a tempo parcial, se inicie un proceso de incapacidade temporal, calquera que sexa a continxencia, poderá percibirse tamén simultaneamente o subsidio correspondente a esta situación, de acordo co réxime xurídico que lle sexa de aplicación. En tal caso, a base reguladora calcularase sobre a base de cotización da xornada a tempo parcial que se viñer compatibilizando co subsidio por maternidade. Se se trata dunha traballadora por conta propia, a base reguladora do subsidio por incapacidade temporal, de ser o caso, reducirase nun 50 por 100.

No suposto previsto no parágrafo anterior, se, esgotado o subsidio por maternidade, a traballadora continúa en situación de incapacidade temporal, manterase a percepción do subsidio por esta continxencia na contía que corresponda ao réxime de xornada completa, ben que para os efectos da súa duración e porcentaxe se tomará como referencia a data da baixa médica no traballo en réxime de xornada a tempo parcial.

4. Nos casos de extinción do contrato de traballo dunha traballadora que ve interrompida a súa situación de incapacidade temporal derivada de continxencias comúns ou profesionais, por pasar á situación de descanso por maternidade, aplicaranse as seguintes regras:

1.^a Se a extinción se produce unha vez iniciado o descanso por maternidade, manterase a percepción da prestación ata o termo de tal situación. De igual modo, se a extinción do contrato de traballo se produce durante o desfrute de períodos de descanso en réxime de xornada a tempo parcial, a partir dese momento percibirase na súa totalidade o subsidio por maternidade. Se o outro proxenitor xa estivese a desfrutar un período de descanso, en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, o subsidio que lle correspondese manterase nos termos en que o estiver percibindo. Unha vez finalizado o descanso por maternidade da nai, se persistise a anterior situación de incapacidade temporal, continuarase o cómputo interrompido e o aboamento do subsidio correspondente, con aplicación do previsto no artigo 222.1 da Lei xeral da Seguranza Social.

2.^a Se a extinción do contrato se producira antes do inicio do descanso por maternidade, causará dereito á prestación económica derivada desta última continxencia, interrompéndose a incapacidade temporal anterior ao parto e o aboamento do subsidio correspondente, que se substituirá desde o día de inicio da situación de maternidade polo subsidio asignado legalmente a esta última.

Tamén se causará dereito á prestación económica por maternidade cando entre a extinción da incapacidade temporal por alta médica e o inicio da situación por maternidade non haxa solución de continuidade, ben por se producir a alta médica por incapacidade temporal e o inicio do descanso por maternidade o mesmo día, ben por ter lugar esta o día seguinte ao daquela.

Se a extinción do contrato de traballo de calquera dos proxenitores se produce antes do inicio do descanso por maternidade, o subsidio que, de ser o caso, corresponda, percibirase na súa contía íntegra e non se poderá compartir o disfrute do descanso entre ambos os dous, en réxime de xornada a tempo parcial.

5. O disposto nos puntos precedentes será de aplicación en supostos análogos aos que alí se recollen, cando se trate das situacións protexidas de adopción ou acollemento preadoptivo, permanente ou simple.

6. Cando se interrompese a percepción do subsidio por maternidade, nos casos sinalados no artigo 8.9, e, unha vez continuada a correspondente prestación de servizos ou a actividade, o interesado iniciase un proceso de incapacidade temporal, o dito proceso quedará interrompido pola alta hospitalaria do menor, co conseguinte restablecemento do subsidio por maternidade.

Non obstante, se, unha vez extinguido o subsidio por maternidade, persiste a situación de incapacidade temporal, continuarase o subsidio correspondente a esta última continxencia que fora interrompido.

Artigo 11. *Denegación, anulación e suspensión do dereito.*

O dereito ao subsidio por maternidade poderá ser denegado, anulado ou suspendido, de conformidade co establecido no artigo 133 quinquies da Lei xeral da Seguranza Social:

a) Cando o beneficiario actuase fraudulentamente para obter ou conservar o subsidio.

b) Cando o beneficiario traballase por conta propia ou allea durante os correspondentes períodos de descanso, salvo se se trata da percepción dun subsidio por maternidade en réxime de xornada a tempo parcial ou nos supostos de pluriemprego e pluriactividade.

Os períodos de percepción do subsidio corresponderanse cos períodos de descanso que, neses casos, serán os non ocupados pola xornada a tempo parcial ou polos empregos ou actividades que non dan lugar ao subsidio.

Artigo 12. *Xestión das prestacións económicas por maternidade.*

1. As prestacións económicas por maternidade serán xestionadas directamente polo Instituto Nacional da Seguranza Social, agás para os traballadores incluídos no réxime especial da Seguranza Social dos traballadores do mar, cuxa xestión lle corresponderá ao Instituto Social da Mariña.

2. O pagamento do subsidio será realizado directamente pola entidade xestora, sen que caiba fórmula ningunha de colaboración na xestión por parte das empresas.

3. O pagamento do subsidio realizarase por períodos vencidos. O subsidio especial, en caso de parto múltiple, será aboado nun só pagamento ao termo do período de seis semanas posteriores ao parto e, nos supostos de adopción ou acollemento múltiples, ao termo das seis semanas inmediatamente posteriores á decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción.

Artigo 13. *Informe de maternidade.*

1. O facultativo do Servizo Público de Saúde que atenda a traballadora embarazada expedirá un informe de maternidade en que se certificarán, segundo os casos, os seguintes extremos:

a) Data probable do parto, cando a traballadora inicie o descanso con anterioridade a aquel.

b) Data do parto.

2. O informe de maternidade constará dun orixinal e tres copias. Entregaráselle á traballadora o orixinal e unha copia con destino á súa empresa, outra copia tramitarase á Inspección de Servizos Sanitarios ou órgano equivalente do Servizo Público de Saúde correspondente e a última quedará en poder do facultativo. As traballadoras por conta allea entregarán a copia correspondente na empresa, nun prazo de sete días.

No caso recollido no artigo 10.2, cando a traballadora estea na situación de incapacidade temporal, o facultativo deberá entregarlle, simultaneamente, un parte de alta médica por inicio da situación de maternidade.

3. O Servizo Público de Saúde remitirá á entidade xestora o informe de maternidade e o parte de alta médica regulados neste artigo, no prazo dos cinco días naturais seguintes ao da súa expedición.

Artigo 14. *Solicitud de prestación económica por maternidade e resolución desta.*

1. O procedemento para o recoñecemento do dereito á prestación por maternidade iniciárase por instancia do interesado, mediante solicitude dirixida á dirección provincial competente da correspondente entidade xestora, segundo o réxime de encadramento, da provincia en que aquel teña o seu domicilio.

As solicitudes formularanse nos modelos normalizados establecidos pola Administración da Seguranza Social e deberán conter os datos e circunstancias que establece o artigo 70 da Lei 30/1992, do 26 de novembro, de réxime xurídico das administracións públicas e do procedemento administrativo común.

Expresamente, nas solicitudes indicárase o seu motivo, a data de inicio e a distribución prevista do período de descanso de cada un dos beneficiarios, así como os datos relativos á empresa ou empresas, se se tratase de traballadores por conta allea.

2. Á solicitude deberánse xuntar preceptivamente os documentos que a continuación se indican, agás os que xa se presentasen para a tramitación dun subsidio por paternidade polos mesmos fillos ou menores acollidos:

1.º No caso de maternidade e parto múltiple:

a) O informe de maternidade expedido polo correspondente Servizo Público de Saúde, a que se refire o artigo anterior, cando a entidade xestora non dispoña del.

b) Libro de familia ou certificación da inscrición do fillo ou fillos no rexistro civil, sempre e cando non fose transmitido este dato polo rexistro civil. Cando o descanso se inicie con anterioridade ao parto, tales documentos deberán achegarse unha vez practicada a inscrición rexistral do fillo.

c) Certificación de cotizacións á Seguranza Social da última ou últimas empresas ou acreditación da cotización cos recibos do aboamento de cotas, se o causante é o obrigado ao seu ingreso, cando sexan necesarias para acreditar o período mínimo de cotización, para determinar a contía da prestación ou o requisito de estar ao día no pagamento das cotas.

d) No caso de que a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións, nos termos previstos no artigo 3.4, e o outro proxenitor suspenda o seu contrato de traballo ou a súa actividade polo período de descanso que lle tería correspondido á nai, exixirase xustificante ou certificado que acredite a inexistencia de dereito a prestacións no seu sistema de previsión privado ou, de ser o caso, xustificación de que non procede a inclusión da interesada nunha mutualidade de previsión alternativa.

2.º No suposto de falecemento da nai, o solicitante deberá achegar o certificado de defunción daquela, cando non sexa transmitido este dato á entidade xestora polo rexistro civil.

3.º Se a nai exerce este dereito, opción en favor do outro proxenitor para que este disfrute unha parte do período de descanso.

Neste caso, así como no de falecemento da nai, deberán achegarse tamén os datos ou xustificantes relativos á cotización do interesado, para os efectos do cálculo do subsidio, así como a certificación da empresa na cal conste a data de inicio da suspensión laboral.

4.º Nos supostos de adopción ou acollemento dun ou máis menores, deberá achegarse:

a) A resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción ou a resolución administrativa ou xudicial por que se concede o acollemento familiar, xa sexa permanente, preadoptivo ou simple, e aínda que os devanditos acollementos sexan provisionais.

De se tratar de acollemento simple, deberá constar que a súa duración é, polo menos, dun ano.

Cando se trate de adopción ou acollemento internacional, nos supostos en que sexa necesario o desprazamento previo dos adoptantes ou acolledores ao país de orixe do adoptado, achegarse a documentación emitida polo órgano competente da comunidade autónoma, na cal se xustifique o inicio dos trámites necesarios para a adopción ou o acollemento, co obxecto de perfeccionar estes.

b) Cando se trate de adopción ou acollemento de menores, maiores de seis anos, os traballadores incluídos no ámbito de aplicación do Estatuto dos traballadores deberán presentar certificación do Instituto de Maiores e Servizos Sociais ou órgano competente da comunidade autónoma respectiva, se os menores son discapacitados, acreditativa de que o adoptado ou acollido presenta un grao de discapacidade igual ou superior ao 33 por 100, ou certificación da entidade pública competente en materia de protección de menores, acreditativa de que o adoptado ou acollido, polas súas circunstancias persoais ou por provir do estranxeiro, ten especiais dificultades de inserción social ou familiar.

c) Certificación de cotizacións á Seguranza Social da última ou últimas empresas, ou acreditación da cotización cos recibos do aboamento de cotas, se o causante é o obrigado ao seu ingreso, cando sexan necesarias para acreditar o período mínimo de cotización, para determinar a contía da prestación ou o requisito de estar ao día no pagamento das cotas.

d) Certificación da empresa ou Administración pública na cal conste, respectivamente, a data de inicio da suspensión laboral ou do permiso.

5.º Conforme o establecido no artigo 8.7, nos supostos de discapacidade dos fillos ou menores acollidos, menores de tres anos, deberá presentarse certificación do Instituto de Maiores e Servizos Sociais ou órgano da comunidade autónoma respectiva, acreditativa de que a discapacidade é igual ou superior ao 33 por 100, ou de que a valoración do grao e nivel de dependencia é, polo menos, do grao I moderada, conforme a escala de valoración específica para menores de tres anos.

Esta certificación poderá substituírse, cando se trate de neonatos, por un informe médico do Servizo Público de Saúde ou dun hospital público ou privado, neste último caso avalado polo Servizo Público de Saúde, en que se faga constar a discapacidade ou a súa posible existencia.

6.º Documento que acredite o previo acordo co empresario, cando o período de descanso se disfrute en réxime de xornada a tempo parcial. En caso de que ambos os dous proxenitores, adoptantes ou acolledores, pacten esta modalidade de xornada, cada un deberá achegar o devandito documento acreditativo.

Cando sexa un traballador por conta propia quen pretende desfrutar do período de descanso en réxime de actividade a tempo parcial, compatibilizándoo co subsidio, documento acreditativo do interesado no cal se recollan os termos precisos en que se realizará o réxime de parcialidade da actividade e a percepción do subsidio.

Se, conforme o establecido na disposición adicional primeira deste real decreto, a distribución inicialmente acordada ou declarada do disfrute do período de descanso se modifica, a dita circunstancia deberase pór en coñecemento da entidade xestora con carácter inmediato.

7.º No caso de internamento hospitalario do neonato que dea lugar á ampliación do período de descanso de acordo co previsto no parágrafo segundo do punto 9 e no punto

10 do artigo 8, documento expedido polo centro hospitalario acreditativo da devandita hospitalización, en que se especifiquen as circunstancias que, afectando o neonato, determinan o devandito internamento, así como as datas do seu inicio e da súa finalización.

8.º Os traballadores pertencentes ao réxime especial da Seguranza Social dos traballadores por conta propia ou autónomos, con excepción dos incluídos no sistema especial de traballadores por conta propia agrarios e dos traballadores autónomos economicamente dependentes, presentarán, se a entidade xestora o estima conveniente, unha declaración de situación da actividade.

3. Á vista da documentación presentada ou dos datos acreditados e, unha vez comprobados todos os requisitos exixidos para acceder ao subsidio, o director provincial competente da correspondente entidade xestora ditará resolución expresa e notificará, no prazo de trinta días, contados desde a recepción da solicitude do interesado, para os efectos do recoñecemento ou denegación do dereito á prestación económica por maternidade.

Non obstante o anterior, o subsidio poderá recoñecerse mediante resolución provisional, nos termos indicados no artigo 7. Excepcionalmente, nos supostos en que se iniciase a actividade na empresa no mes anterior ao do feito causante, será necesario presentar un certificado da empresa en que conste a correspondente base de cotización, que será a que se considere para os efectos do cálculo da prestación. Actuarase do mesmo modo cando o traballador estea contratado a tempo parcial e non sexa posible determinar a base reguladora, ou nos casos en que as empresas fosen autorizadas pola Tesouraría Xeral da Seguranza Social a diferir o ingreso das cotas con posterioridade ao mes seguinte.

4. A solicitude de interrupción da percepción do subsidio por maternidade, nos casos previstos no parágrafo primeiro do artigo 8.9, deberá ser efectuada pola nai ou polo outro proxenitor do neonato, segundo quen sexa ou vaia ser beneficiario da prestación, e deberá acreditar a interrupción da suspensión do contrato de traballo ou o cesamento da actividade, así como a existencia de hospitalización do menor mediante o documento correspondente do centro hospitalario, no cal consten as circunstancias exixidas no parágrafo 7.º do punto 2 deste artigo.

5. A entidade xestora poderá iniciar de oficio o procedemento para o recoñecemento do subsidio por maternidade cando dispoña dos datos suficientes para iso, e deberá comunicar ao interesado a devandita circunstancia no prazo de quince días contados desde o día seguinte ao do feito causante.

Sección 2.ª *Suposto especial: subsidio de natureza non contributiva*

Artigo 15. *Beneficiarias.*

1. Serán beneficiarias do subsidio por maternidade de natureza non contributiva as traballadoras por conta allea ou por conta propia que, en caso de parto, reúnan todos os requisitos establecidos para acceder ao subsidio por maternidade regulado na sección anterior, salvo o período mínimo de cotización que se indica no artigo 5.2, computado de acordo co disposto no parágrafo primeiro do punto 3 do mesmo artigo.

2. No caso de traballadoras que sexan responsables do ingreso das cotizacións, segundo o establecido no punto 3 da disposición adicional décimo primeira bis e na disposición adicional trixésimo novena da Lei xeral da Seguranza Social, será requisito imprescindible para o recoñecemento e aboamento da prestación que as interesadas estean ao día no pagamento das cotas á Seguranza Social.

Para tal fin, será de aplicación o mecanismo da invitación ao pagamento previsto no artigo 28.2 do Decreto 2530/1970, do 20 de agosto, calquera que sexa o réxime da Seguranza Social ao cal a interesada estivese incorporada no momento de acceder ao subsidio.

Artigo 16. *Prestación económica.*

1. A contía diaria da prestación será igual ao 100 por 100 do indicador público de renda de efectos múltiples diario (IPREM) vixente en cada momento.

2. Non obstante, se a base reguladora diaria, equivalente á que estea establecida para a prestación por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns, fose de contía inferior, tomarase esta.

Así mesmo, cando se trate de traballadoras a tempo parcial, se a base reguladora diaria, resultante de dividir a suma de bases de cotización acreditadas durante o ano anterior ao feito causante entre trescentos sesenta e cinco, fose de contía inferior, tomarase esta.

O subsidio poderá ser recoñecido mediante resolución provisional polo Instituto Nacional da Seguranza Social coa última base de cotización que conste nas bases de datos corporativas do sistema mentres non estea incorporada a base de cotización derivada de continxencias comúns do mes anterior ao inicio do descanso ou do permiso, momento no cal se emitirá a resolución definitiva co recálculo do subsidio que corresponda.

3. Con independencia do establecido nos dous puntos anteriores, a base reguladora actualízase cando se produza un incremento da base de cotización, como consecuencia dunha elevación dos salarios dos traballadores en virtude de disposición legal, convenio colectivo ou sentenza xudicial, que retrotraia os seus efectos económicos a unha data anterior á do inicio do descanso por maternidade. En tal suposto, se a base reguladora resultase de contía superior ao IPREM vixente nese momento, tomarase este para determinar a contía do subsidio.

De igual modo, procederá a actualización da base reguladora nos casos en que para o cálculo do subsidio se tomase a última base de cotización que conste nas bases de datos corporativas do sistema e, posteriormente, se comprabe que esta non coincide coa base de cotización por continxencias comúns correspondente ao mes anterior ao do inicio do descanso ou permiso, nos termos previstos no punto 2 deste artigo.

4. A obriga de cotizar continuará durante a percepción do subsidio de natureza non contributiva. Para tal efecto, cando, de acordo coa normativa aplicable, a entidade xestora deba descontar do importe da prestación a cota correspondente á traballadora, determinará a súa contía sobre a base de cotización do mes anterior ao do parto; se durante a situación de maternidade a devandita base de cotización resultase inferior á base mínima de cotización do grupo de categoría profesional da traballadora, aplicarase esta última base.

Artigo 17. *Nacemento, duración e extinción.*

1. Terase dereito ao subsidio por maternidade previsto nesta sección a partir do día do parto.

2. A duración da prestación será de 42 días naturais contados desde o parto. A devandita duración incrementarase en 14 días naturais nos casos de nacemento de fillo nunha familia numerosa ou na cal, con tal motivo, adquira a devandita condición, ou nunha familia monoparental, ou nos supostos de parto múltiple, ou cando a nai ou o fillo estean afectados de discapacidade nun grao igual ou superior ao 65 por cento. O incremento da duración é único, sen que proceda a súa acumulación cando concorran dúas ou máis circunstancias das sinaladas.

Para os efectos da consideración da familia numerosa, observarase o disposto na Lei 40/2003, do 18 de novembro, de protección ás familias numerosas.

Entenderase por familia monoparental a constituída por un só proxenitor co cal convive o fillo nacido e que constitúe o sustentador único da familia.

Así mesmo, entenderase que existe parto múltiple cando o número de nacidos sexa igual ou superior a dous.

3. No suposto de falecemento do fillo, a duración da prestación económica non se verá reducida, nin tampouco cando o feto non reúna as condicións establecidas no artigo 30 do Código civil para adquirir a personalidade, sempre que permanecese no seo materno durante polo menos cento oitenta días.

4. A duración do subsidio non se amplía nos casos de partos prematuros e nos de hospitalización dos neonatos nin, en tales supostos, procederá tampouco a interrupción do aboamento do subsidio.

5. O disposto no artigo 10 para o subsidio de natureza contributiva, en relación coa maternidade, incapacidade temporal e extinción do contrato, será aplicable ao subsidio de natureza non contributiva, regulado nesta sección segunda, sempre que as situacións alí previstas resulten análogas para ambos os dous tipos de subsidio.

6. O dereito ao subsidio extinguirase:

- a) Polo transcurso do prazo de duración establecido.
- b) Polo falecemento da beneficiaria.
- c) Por recoñecérselle á beneficiaria unha pensión por incapacidade permanente.

Artigo 18. *Denegación, anulación e suspensión do dereito.*

O dereito ao subsidio por maternidade poderá ser denegado, anulado ou suspendido, de conformidade co establecido no artigo 133 septies da Lei xeral da Seguranza Social:

- a) Cando a beneficiaria actuase fraudulentamente para obter ou conservar o subsidio.
- b) Cando a beneficiaria traballase por conta propia ou allea durante a percepción do subsidio.

Artigo 19. *Xestión da prestación.*

1. O subsidio por maternidade de natureza non contributiva será xestionado directamente polo Instituto Nacional da Seguranza Social, agás para as traballadoras incluídas no réxime especial da Seguranza Social dos traballadores do mar, cuxa xestión corresponderá ao Instituto Social da Mariña.

2. O pagamento do subsidio será realizado directamente pola entidade xestora, sen que caiba fórmula ningunha de colaboración na xestión por parte das empresas.

3. O pagamento do subsidio realizarase por períodos vencidos.

Artigo 20. *Informe de maternidade.*

1. O facultativo do Servizo Público de Saúde que atenda a traballadora embarazada expedirá un informe de maternidade en que se certificará a data do parto.

2. O informe de maternidade constará dun orixinal e tres copias. Entregaráselle á traballadora o orixinal e unha copia con destino á súa empresa, outra copia tramitarase á Inspección de Servizos Sanitarios ou órgano equivalente do Servizo Público de Saúde correspondente e a última quedará en poder do facultativo. As traballadoras por conta allea entregarán a copia correspondente na empresa, nun prazo de sete días.

No caso recollido no artigo 10.2, cando a traballadora se atopase na situación de incapacidade temporal, o facultativo deberá expedirlle, simultaneamente, un parte de alta médica por inicio da situación de maternidade.

3. O Servizo Público de Saúde remitirá á entidade xestora o informe de maternidade e o parte de alta médica regulados neste artigo, no prazo dos cinco días naturais seguintes ao da súa expedición.

Artigo 21. *Solicitud de prestación económica por maternidade e resolución desta.*

1. O procedemento para o recoñecemento da prestación económica por maternidade de natureza non contributiva iniciarase por instancia da traballadora, mediante solicitude dirixida á dirección provincial competente da correspondente entidade xestora da provincia en que aquela teña o seu domicilio.

As solicitudes formularanse nos modelos normalizados establecidos pola Administración da Seguranza Social e deberán conter os datos e circunstancias que establece o artigo 70 da Lei 30/1992, do 26 de novembro.

2. Á solicitude deberán xuntarse preceptivamente os seguintes documentos:

a) O informe de maternidade expedido polo correspondente Servizo Público de Saúde, a que se refire o artigo anterior, cando a entidade xestora non dispoña del.

b) Libro de familia ou certificación da inscrición do fillo ou fillos no rexistro civil, sempre e cando non fose transmitido este dato polo rexistro civil.

c) Certificación de cotizacións á Seguranza Social da última ou últimas empresas ou acreditación da cotización cos recibos do aboamento de cotas se a causante é a obrigada ao seu ingreso, cando sexan necesarias para xustificar o requisito de estar ao día no pagamento das cotas.

d) Unha declaración de situación da actividade, se a entidade xestora o estima conveniente, cando se trate de traballadoras incluídas no réxime especial da Seguranza Social dos traballadores por conta propia ou autónomos, coa excepción das integradas no sistema especial para traballadores por conta propia agrarios e das traballadoras autónomas economicamente dependentes.

3. Nos supostos en que proceda a ampliación do subsidio, de conformidade co artigo 17.2, ademais dos documentos sinalados anteriormente, serán necesarios os seguintes:

a) Título oficial de familia numerosa. Non obstante, se non foi recoñecida a condición de familia numerosa pero se presume a devandita situación, acreditarase tal condición coa presentación do formulario de ter solicitado o título de familia numerosa.

b) Certificado de discapacidade da nai, con recoñecemento dun grao igual ou superior ao 65 por 100, efectuado de conformidade co Real decreto 1971/1999, do 23 de decembro, de procedemento para o recoñecemento, declaración e cualificación do grao de minusvalidez, polo órgano competente da comunidade autónoma correspondente ou pola Dirección Provincial do Instituto de Maiores e Servizos Sociais en Ceuta e Melilla.

c) Informe médico do hospital público en que se producise o nacemento do fillo, no cal consten as doenzas relacionadas coa súa discapacidade e as repercusións na futura vida do neonato. Se o nacemento se produce nun centro privado, será necesario presentar un informe do facultativo do Servizo Público de Saúde.

4. Naqueles supostos en que non se acredite suficientemente a existencia dunha familia numerosa de se reuniren o resto dos requisitos exixidos, procederá a resolver estimativamente a prestación salvo no que respecta á ampliación da duración do subsidio pola condición de familia numerosa. Cando se presente a documentación requirida, procederá ao aboamento da contía da prestación restante se se ten constancia de que se suspendera o contrato de traballo.

Se non se tiver constancia da devandita suspensión, a traballadora deberá achegar o certificado de empresa.

Naqueles supostos en que non se acredite suficientemente a existencia dunha familia numerosa, os días de ampliación non poderán ser desfrutados con posterioridade á reincorporación ao traballo.

5. Á vista da documentación presentada ou dos datos acreditados, e unha vez comprobados os requisitos exixidos para acceder ao subsidio, o director provincial competente da entidade xestora correspondente ditará resolución expresa e notificará no prazo de trinta días, contados desde a recepción da solicitude da interesada, o recoñecemento ou denegación do dereito á prestación económica por maternidade.

Non obstante o anterior, o subsidio poderá recoñecerse mediante resolución provisional, nos termos indicados no artigo 16. Excepcionalmente, nos supostos en que se iniciase a actividade na empresa no mes anterior ao do feito causante, será necesario presentar un certificado da empresa en que conste a correspondente base de cotización, que será a que se considere para os efectos do cálculo da prestación. Actuarase do mesmo modo, cando a traballadora estea contratada a tempo parcial e non sexa posible determinar a base reguladora, ou nos casos en que as empresas fosen autorizadas pola Tesouraría Xeral da Seguranza Social a diferir o ingreso das cotas con posterioridade ao mes seguinte.

6. A entidade xestora poderá iniciar de oficio o procedemento para o recoñecemento da prestación por maternidade, cando dispoña dos datos suficientes para iso, e deberá

comunicar á interesada a devandita circunstancia no prazo de quince días contados desde o día seguinte ao do feito causante.

CAPÍTULO III

Subsidio por paternidade

Artigo 22. *Situacións protexidas.*

1. Para os efectos da prestación por paternidade, considéranse situacións protexidas o nacemento de fillo, a adopción e o acollemento familiar, tanto preadoptivo como permanente ou simple, de conformidade co Código civil ou coas leis civís das comunidades autónomas que o regulen, sempre que, neste último caso, a súa duración non sexa inferior a un ano, e aínda que os devanditos acollementos sexan provisionais, durante o período de suspensión que, por tales situacións, se desfruten, de acordo co previsto no artigo 48.bis do Estatuto dos traballadores e durante o permiso por motivos de conciliación da vida persoal, familiar e laboral, a que se refire o artigo 49.c) do Estatuto básico do empregado público, así como en virtude do disposto na disposición adicional sexta da Lei 2/2008, do 23 de decembro.

Consideraranse, de igual modo, situacións protexidas os acollementos provisionais formalizados polas persoas integradas no réxime xeral da Seguranza Social e incluídas no ámbito de aplicación do Estatuto básico do empregado público.

Así mesmo, consideraranse situación protexida, nos mesmos termos establecidos para os supostos de adopción e acollemento, a constitución de tutela sobre menor por designación de persoa física, cando o titor sexa un familiar que, de acordo coa lexislación civil, non poida adoptar o menor.

2. Consideraranse xuridicamente equiparables á adopción e acollemento preadoptivo, permanente ou simple, aquelas institucións xurídicas declaradas por resolucións xudiciais ou administrativas estranxeiras, cuxa finalidade e efectos xurídicos sexan os previstos para a adopción e acollemento preadoptivo, permanente ou simple, calquera que sexa a súa denominación.

Non se considerarán equiparables ao acollemento preadoptivo, permanente ou simple, outras posibles modalidades de acollemento familiar distintas ás mencionadas anteriormente.

3. Conforme o establecido no artigo 45.1.d) do Estatuto dos traballadores, en relación coas causas de suspensión do contrato de traballo, no caso de adopción ou acollemento familiar de persoas con discapacidade ou de quen, polas súas circunstancias e experiencias persoais, ou por provir do estranxeiro, teñan especiais dificultades de inserción social e familiar debidamente acreditadas polos servizos sociais competentes, para que se produza a situación protexida o adoptado ou acollido deberá ser menor de dezaoito anos.

Entenderase que os menores de idade, adoptados ou acollidos, que sexan maiores de seis anos presentan algunha discapacidade cando esta se valore nun grao igual ou superior ao 33 por 100, de conformidade co Real decreto 1971/1999, do 23 de decembro.

4. No suposto de traballadores por conta propia incluídos nos distintos réximes especiais do sistema da Seguranza Social, considéranse situacións protexidas as referidas nos puntos anteriores deste artigo, durante un período de 13 días naturais de cesamento da actividade ou, de ser o caso, durante o período que corresponda en virtude da duración prevista no artigo 26.2, e a posibilidade de desfrute do descanso en réxime de xornada a tempo parcial efectuarase nos termos regulados no punto 8 da disposición adicional primeira.

Artigo 23. *Beneficiarios.*

1. Serán beneficiarios do subsidio por paternidade os traballadores, por conta allea ou por conta propia, calquera que sexa o seu sexo, incluídos no ámbito de aplicación deste capítulo III, que desfruten do período de suspensión ou do permiso, aos cales se refire o

punto 1 do artigo anterior, sempre que, reunindo a condición xeral de estaren afiliados e en alta ou en situación asimilada nalgún réxime do sistema da Seguranza Social, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro dos sete anos inmediatamente anteriores á data de inicio da devandita suspensión ou permiso, ou, alternativamente, 360 días ao longo da súa vida laboral con anterioridade á mencionada data.

Cando se trate de traballadores a tempo parcial, o lapso de tempo inmediatamente anterior ao inicio do descanso, no cal debe estar abranguido o período mínimo de cotización exixido, incrementárase en proporción inversa a existente entre a xornada efectuada polo traballador e a xornada habitual na actividade correspondente e exclusivamente en relación cos períodos en que, durante o devandito lapso, se realizase unha xornada inferior á habitual.

2. No suposto de parto, o subsidio corresponderá en exclusiva ao outro proxenitor, de reunir os requisitos establecidos e desfruta o período de suspensión ou permiso correspondente, conforme o indicado no punto 1 do artigo anterior.

No suposto de adopción ou acollemento, o dereito ao subsidio corresponderá só a un dos proxenitores, á elección dos interesados. Non obstante, cando o período de suspensión ou permiso por maternidade sexa desfrutado na súa totalidade por un dos proxenitores e, en consecuencia, perciba integramente a correspondente prestación, o subsidio por paternidade recoñecerase en favor do outro proxenitor, de reunir os requisitos exixidos.

3. Nos casos en que soamente exista un proxenitor, adoptante ou acolledor, se este percibe o subsidio por maternidade, non poderá acumular o subsidio por paternidade.

En caso de desfrute compartido dos períodos de descanso ou permisos por maternidade, a condición de beneficiario do subsidio por paternidade é compatible coa percepción do subsidio por maternidade, sempre que o beneficiario cumpra todos os requisitos exixidos.

4. En situacións de pluriactividade, poderá percibirse o subsidio en cada un dos réximes da Seguranza Social en que se reúnan os requisitos exixidos. En tales situacións, se os traballadores acreditan as condicións para acceder á prestación soamente nun dos réximes, recoñecerase un único subsidio computando exclusivamente as cotizacións satisfeitas ao devandito réxime. Se en ningún dos réximes se reúnen os requisitos para acceder ao dereito, totalízanse as cotizacións efectuadas en todos eles sempre que non se superpoñan, e causarase o subsidio no réxime en que se acrediten máis días de cotización.

En situacións de pluriemprego, o traballador poderá causar o subsidio en cada emprego se desfruta do correspondente período de descanso e, para os efectos de base reguladora, teranse en conta as bases de cotización correspondentes a cada unha das empresas ou actividades, sendo de aplicación o tope máximo establecido para os efectos de cotización.

Nos casos sinalados de pluriemprego e pluriactividade o desfrute dos descansos e prestacións por paternidade en cada un dos empregos ou actividades efectuarase de forma independente e ininterrompida, de acordo coa normativa aplicable en cada caso.

5. Os traballadores contratados a tempo parcial terán dereito á prestación económica por paternidade, coas particularidades establecidas, para os supostos de maternidade, no Real decreto 1131/2002, do 31 de outubro, e con aplicación das normas específicas previstas neste real decreto.

As devanditas particularidades non serán de aplicación aos traballadores contratados a xornada completa que, non obstante, desfruten os períodos de descanso por paternidade en réxime de xornada a tempo parcial.

6. No caso de traballadores que sexan responsables do ingreso das cotizacións, segundo o establecido na disposición adicional trixésimo novena da Lei xeral da Seguranza Social, será requisito imprescindible para o recoñecemento e aboamento da prestación que os interesados estean ao día no pagamento das cotas á Seguranza Social, aínda que o subsidio sexa recoñecido, como consecuencia do cómputo recíproco de cotizacións, nun réxime de traballadores por conta allea.

Para tal fin, será de aplicación o mecanismo da invitación ao pagamento previsto no artigo 28.2 do Decreto 2530/1970, do 20 de agosto, calquera que sexa o réxime do sistema

da Seguranza Social en que o interesado estivese incorporado no momento de acceder ao subsidio ou en que este se cause.

7. No caso de parto, se a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións por maternidade, de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, nos termos sinalados no artigo 3.4, o outro proxenitor poderá percibir o subsidio por paternidade, compatible co subsidio por maternidade, se reúne os requisitos exixidos para acceder a ambos os dous subsidios e desfruta dos correspondentes períodos de descanso.

8. Cando a nai resida nun país estranxeiro e o nacemento do fillo se producise fóra de España, o outro proxenitor poderá percibir o subsidio por paternidade, se reúne os requisitos exixidos e desfruta do período de descanso.

9. A percepción do subsidio por paternidade é incompatible co aboamento de salarios ou retribucións correspondentes ao mesmo período, como consecuencia do desfrute do permiso de paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun fillo, previsto no artigo 49 c) do Estatuto básico do empregado público e na disposición adicional sexta da Lei 2/2008, do 23 de decembro, con excepción das percepcións concedidas en concepto de acción social ou as complementarias da mencionada prestación de Seguranza Social e sen prexuízo das especialidades previstas neste real decreto nos supostos de desfrute do descanso a tempo parcial e nos casos de pluriemprego e pluriactividade.

Artigo 24. *Situacións asimiladas á de alta.*

Para o acceso á prestación económica por paternidade considéranse situacións asimiladas á de alta as seguintes:

1.^a A situación legal de desemprego total pola que se perciba prestación de nivel contributivo.

2.^a O mes seguinte ao cesamento no cargo público ou ao cesamento no exercicio de cargo público representativo ou de funcións sindicais de ámbito provincial, autonómico ou estatal, que dea lugar á situación de excedencia forzosa ou situación equivalente, durante o cal se debe solicitar o reingreso ao traballo, de acordo co establecido nos artigos 46.1 e 48.3 da Lei do Estatuto dos traballadores.

3.^a O traslado do traballador pola empresa fóra do territorio nacional.

4.^a Para os colectivos de artistas e de profesionais taurinos, os días que resulten cotizados por aplicación das normas que regulan a súa cotización, os cales terán a consideración de días cotizados e en situación de alta, aínda que non se correspondan cos de prestación de servizos.

5.^a A situación do traballador durante o período correspondente a vacacións anuais retribuídas que non fosen desfrutadas con anterioridade á finalización do contrato.

6.^a Os períodos considerados como de cotización efectiva respecto das traballadoras por conta allea e por conta propia que sexan vítimas de violencia de xénero, cando, en supostos de adopción ou acollemento, o subsidio por maternidade sexa percibido polo outro proxenitor.

7.^a No réxime especial agrario da Seguranza Social, a situación de desprazamento ao estranxeiro por razón de traballo, nos termos regulados no artigo 71 do Regulamento xeral do réxime especial agrario da Seguranza Social, aprobado polo Decreto 3772/1972, do 23 de decembro.

8.^a O convenio especial coa Seguranza Social para deputados e senadores das Cortes Xerais e deputados do Parlamento Europeo e o convenio especial coa Seguranza Social para os membros dos parlamentos e gobernos das comunidades autónomas, regulados, respectivamente, nos artigos 11 e 12 da Orde TAS/2865/2003, do 13 de outubro.

9.^a Os períodos entre campañas dos traballadores fixos descontínuos, que non perciban prestacións por desemprego de nivel contributivo, sen prexuízo da remuneración da prestación cando se produza o reinicio de actividade.

Artigo 25. *Prestación económica.*

1. A prestación económica por paternidade consistirá nun subsidio equivalente ao 100 por 100 da base reguladora que estea establecida para a prestación por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns, tomando como referencia a data de inicio do período de descanso.

Non obstante, durante o desfrute dos períodos de descanso en réxime de xornada a tempo parcial, a base reguladora do subsidio reducirase en proporción inversa á redución que experimentase a xornada laboral.

2. No caso de traballadores contratados a tempo parcial, a base reguladora diaria do subsidio será o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas na empresa durante os doce meses inmediatamente anteriores á data de inicio da suspensión laboral, entre trescentos sesenta e cinco.

De ser menor a antigüidade do traballador na empresa, a base reguladora da prestación será o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas entre o número de días naturais a que estas correspondan.

3. Non obstante o indicado nos puntos 1, 2 e 5 deste artigo, o subsidio poderá ser recoñecido mediante resolución provisional polo Instituto Nacional da Seguranza Social coa última base de cotización que conste nas bases de datos corporativas do sistema mentres non estea incorporada a base de cotización derivada de continxencias comúns do mes anterior ao inicio do descanso ou do permiso, momento en que se emitirá a resolución definitiva co recálculo do subsidio que corresponda.

4. Cando se trate de traballadores contratados para a formación, a base reguladora será equivalente ao 75 por 100 da base mínima de cotización vixente.

5. Para os colectivos de artistas e de profesionais taurinos, a base reguladora será a media diaria que resulte de dividir por 365 a suma das bases de cotización dos doce meses anteriores ao feito causante, ou a media diaria do período de cotización que se acredite, se este é inferior a un ano.

En ningún caso a media diaria que resulte poderá ser inferior, en cómputo mensual, á base mínima de cotización que en cada momento corresponda á categoría profesional do traballador.

6. Excepcionalmente, a base reguladora do subsidio modificarase nos seguintes casos:

a) Cando se modifique a base mínima de cotización aplicable ao traballador no réxime de que se trate, para actualizar a súa contía a partir da data de entrada en vigor da nova base mínima.

b) Cando se produza un incremento da base de cotización, como consecuencia dunha elevación dos salarios dos traballadores en virtude de disposición legal, convenio colectivo ou sentenza xudicial, que retrotraia os seus efectos económicos a unha data anterior á do inicio do descanso por paternidade.

c) Cando para o cálculo do subsidio se tomase a última base de cotización que conste nas bases de datos corporativas do sistema e, posteriormente, se comprobe que esta non coincide coa base de cotización por continxencias comúns correspondente ao mes anterior ao do inicio do período de suspensión ou permiso, nos termos previstos no punto 3 deste artigo.

Artigo 26. *Nacemento, duración e extinción do dereito.*

1. Terase dereito ao subsidio por paternidade desde o mesmo día en que dea comezo o período de suspensión ou permiso correspondente, de acordo coas normas en cada caso aplicables.

2. A duración do subsidio por paternidade será equivalente á do período de descanso que se desfrute, nos seguintes termos:

a) Trece días naturais ininterrompidos, ampliables no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo para os

traballadores aos cales lles é de aplicación o previsto no artigo 48.bis do Estatuto dos traballadores.

b) Quince días naturais ininterrompidos, durante o permiso de paternidade polo nacemento, acollemento ou adopción dun ou máis fillos, de acordo co previsto no artigo 49.c) do Estatuto básico do empregado público, para as persoas integradas no réxime xeral da Seguranza Social ás cales lles sexa de aplicación o devandito estatuto.

c) Vinte días naturais ininterrompidos, calquera que sexa a lexislación aplicable, cando o novo nacemento, adopción ou acollemento se produza nunha familia numerosa, cando a familia adquira a devandita condición co novo nacemento, adopción ou acollemento, ou cando na familia existise previamente unha persoa con discapacidade, nun grao igual ou superior ao 33 por cento, de conformidade co Real decreto 1971/1999, do 23 de decembro.

Esta duración ampliarase no suposto de parto, adopción ou acollemento múltiples en dous días máis por cada fillo a partir do segundo.

O incremento da duración é único, sen que proceda a súa acumulación cando concorran dúas ou máis das circunstancias sinaladas.

Para os efectos da consideración da familia numerosa, observarase o disposto na Lei 40/2003, do 18 de novembro, de protección ás familias numerosas.

Considéranse membros da familia os dous proxenitores e os fillos de ambos os dous, comúns e non comúns, que convivan con aqueles.

d) Vinte días naturais ininterrompidos, calquera que sexa a lexislación aplicable, cando o fillo nacido, adoptado ou menor acollido teña unha discapacidade nun grao igual ou superior ao 33 por cento, de conformidade co Real decreto 1971/1999, do 23 de decembro.

3. Os traballadores por conta allea, incluídos no ámbito de aplicación do Estatuto dos traballadores, poderán percibir o subsidio por paternidade durante o período comprendido desde a finalización do permiso por nacemento de fillo, previsto legal ou convencionalmente, ou desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou a partir da decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice a suspensión do contrato por parto, adopción ou acollemento, ou inmediatamente despois da finalización da devandita suspensión, e sempre que, en todos os casos, se produza o desfrute efectivo do período de descanso correspondente.

Os traballadores por conta propia poderán percibir o subsidio durante o período comprendido desde o nacemento do fillo, desde a resolución xudicial pola que se constitúe a adopción ou desde a decisión administrativa ou xudicial de acollemento, ata que finalice o período correspondente ao descanso por maternidade, adopción ou acollemento, ou inmediatamente despois da finalización do devandito descanso, sempre que, en todo caso, se produza o cesamento na actividade durante o devandito período.

As persoas integradas no réxime xeral da Seguranza Social e incluídas no ámbito de aplicación do Estatuto básico do empregado público percibirán o subsidio a partir da data do nacemento, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción, salvo que a lexislación aplicable prevexa o momento do desfrute do permiso noutros termos. Excepcionalmente, nos supostos de fillos prematuros ou que por calquera outra causa deban permanecer hospitalizados, poderán iniciar a percepción do subsidio a partir da alta hospitalaria do fillo.

Nas situacións de pluriemprego ou pluriactividade, os subsidios por paternidade poderán iniciarse en calquera momento dos indicados nos parágrafos anteriores, polo que se poderán percibir de xeito simultáneo, sucesivo ou separados no tempo.

4. No caso de parto, se a nai non tivese dereito a suspender a súa actividade profesional con dereito a prestacións por maternidade, de acordo coas normas que regulen a devandita actividade, nos termos regulados no artigo 3.4, o outro proxenitor percibirá o subsidio por paternidade inmediatamente despois do permiso retribuído, legal ou convencional, a que tivese dereito e, a continuación, percibirá o subsidio por maternidade.

Así mesmo, en caso de parto, se a nai non traballa e non hai lugar a períodos de descanso por maternidade, presumirase que estes existiron para os efectos do permiso por paternidade que, entón, se poderá iniciar do mesmo xeito que se a nai fose traballadora con dereito ao desfrute de períodos de descanso.

5. En todos os casos en que proceden ampliacións dos períodos de descanso ou permisos por maternidade, por discapacidade dos fillos ou menores acollidos, por partos, adopcións ou acollementos múltiples, ou cando os neonatos deban permanecer hospitalizados ou, finalmente, no caso do subsidio por maternidade de natureza non contributiva, o subsidio por paternidade poderá iniciarse ao remate dos devanditos períodos adicionais ou con anterioridade á súa finalización.

6. Así mesmo, cando se perciba o subsidio por maternidade en réxime de xornada a tempo parcial, o subsidio por paternidade poderase percibir, ben durante a percepción do subsidio por maternidade na súa totalidade, ou ben inmediatamente despois da súa extinción.

7. Non se poderá recoñecer o subsidio por paternidade se o fillo ou o menor acollido falecen antes do inicio da suspensión ou permiso. Non obstante, unha vez recoñecido o subsidio, este non se extinguirá aínda que faleza o fillo ou menor acollido.

8. O subsidio por paternidade extinguirase polo transcurso do prazo de duración establecido, por reincorporación voluntaria ao traballo ou actividade, por causar o beneficiario pensión de xubilación ou de incapacidade permanente, ou por falecemento do beneficiario.

Artigo 27. *Paternidade, incapacidade temporal e extinción do contrato.*

1. Esgotado o período de descanso por paternidade, se o beneficiario se atopase incapacitado para o traballo, será considerado en situación de incapacidade temporal, iniciándose a partir deste momento, se cumpre os requisitos exixidos e sen solución de continuidade, o pagamento do subsidio correspondente á nova continxencia e o cómputo para a duración da devandita situación, con absoluta independencia dos períodos de descanso por paternidade.

Se, no suposto sinalado no parágrafo anterior, se extingue o contrato de traballo durante o desfrute do descanso por paternidade, o interesado seguirá percibindo a prestación por paternidade ata a súa extinción, pasando entón, de acordo co artigo 222.2 da Lei xeral da Seguranza Social, á situación legal de desemprego e a percibir, se procede, a prestación por desemprego e, de ser o caso, a prestación por incapacidade temporal, nos termos establecidos no artigo 222.3 da mesma lei.

2. No ámbito de aplicación do Estatuto dos traballadores, os procesos de incapacidade temporal iniciados antes da suspensión por paternidade manteranse nos seus propios termos ata o momento de inicio do descanso, dentro do período establecido no artigo 26 deste real decreto. Unha vez percibido o subsidio por paternidade, de persistir a incapacidade temporal anterior, continuarase o cómputo interrompido e o aboamento do subsidio correspondente a esta continxencia.

No ámbito de aplicación do Estatuto básico do empregado público, os procesos de incapacidade temporal interromperanse e iniciaranse os permisos de paternidade a partir da data do nacemento do fillo, da súa alta hospitalaria, da decisión administrativa ou xudicial de acollemento ou da resolución pola que se constitúa a adopción. Se, transcorridos estes permisos, a anterior situación de incapacidade temporal persistise, continuarase o cómputo interrompido e o aboamento do subsidio correspondente a esta continxencia.

Se o interesado se atopar na prórroga de efectos da situación de incapacidade temporal prevista no artigo 131 bis. 3 da Lei xeral da Seguranza Social, poderá causar a prestación por paternidade se reúne os requisitos exixidos para iso, interrompéndose o cómputo da indicada situación de prórroga de efectos, que se continuará, se procede, unha vez extinguido o subsidio por paternidade.

Nos casos sinalados nos parágrafos anteriores non se paralizará, non obstante, o procedemento que, de ser o caso, se iniciase, para os efectos de declarar a existencia dunha incapacidade permanente. O recoñecemento do dereito a unha pensión derivada

da devandita incapacidade extinguirá o subsidio por paternidade, sen prexuízo de que, para fixar os efectos económicos da pensión, se apliquen as normas establecidas en relación co subsidio por incapacidade temporal.

Durante a suspensión do contrato ou actividade ou desfrute do permiso por paternidade non procederá, agás no suposto recollido no parágrafo seguinte, o recoñecemento do dereito ao subsidio por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns ou profesionais sobrevidas durante o devandito período.

Cando, durante a percepción dun subsidio por paternidade en réxime de xornada a tempo parcial, se inicie un proceso de incapacidade temporal, calquera que sexa a continxencia da que derive, poderase percibir tamén simultaneamente o subsidio correspondente a esta situación, de acordo co réxime xurídico que lle sexa de aplicación. En tal caso, a base reguladora calcularase sobre a base de cotización da xornada a tempo parcial que se viñer compatibilizando co subsidio por paternidade. Se se trata dun traballador por conta propia, a base reguladora do subsidio por incapacidade temporal, de ser o caso, reducirase nun 50 por 100.

No suposto previsto no parágrafo anterior, se, esgotado o subsidio por paternidade, os interesados continúan en situación de incapacidade temporal, manterase a percepción do subsidio por esta continxencia na contía que corresponda ao réxime de xornada completa, ben que para os efectos da súa duración e porcentaxe se tomará como referencia a data da baixa médica no traballo en réxime de xornada a tempo parcial.

3. Nos casos de extinción do contrato de traballo dun traballador que ve interrompida a súa situación de incapacidade temporal derivada de continxencias comúns ou profesionais, por pasar á situación de descanso por paternidade, aplicaranse as seguintes regras:

1.^a Se a extinción se produce unha vez iniciado o descanso por paternidade, manterase a percepción da prestación ata o termo de tal situación. De igual modo, se a extinción do contrato de traballo se produce durante o desfrute de períodos de descanso en réxime de xornada a tempo parcial, a partir dese momento percibirase na súa totalidade o subsidio por paternidade. Unha vez extinguido este subsidio, se persistise a anterior situación de incapacidade temporal, continuarase o cómputo interrompido e o aboamento do subsidio correspondente, con aplicación do previsto no artigo 222.1 da Lei xeral da Seguranza Social.

2.^a Se a extinción do contrato se produce antes do inicio do descanso por paternidade, causará dereito á prestación económica derivada desta última continxencia, interrompéndose a incapacidade temporal e o aboamento do subsidio correspondente que se substituirá desde o día de inicio da situación de paternidade polo subsidio asignado legalmente a esta última.

Tamén se causará dereito á prestación económica por paternidade cando entre a extinción da incapacidade temporal por alta médica e o inicio da situación por paternidade non haxa solución de continuidade, ben por producirse a alta médica por incapacidade temporal e o inicio do descanso por paternidade o mesmo día, ben por ter lugar este o día seguinte ao daquela.

Artigo 28. *Denegación, anulación e suspensión do dereito.*

O dereito ao subsidio por paternidade poderá ser denegado, anulado ou suspendido, de conformidade co establecido no artigo 133 decies da Lei xeral da Seguranza Social:

a) Cando o beneficiario actuase fraudulentamente para obter ou conservar o subsidio.

b) Cando o beneficiario traballase por conta propia ou allea durante os correspondentes períodos de descanso, salvo en supostos de percepción dun subsidio por paternidade en réxime de xornada a tempo parcial ou nos supostos de pluriactividade ou pluriemprego.

Os períodos de percepción do subsidio corresponderanse cos períodos de descanso que, neses casos, serán os non ocupados pola xornada a tempo parcial ou polos empregos ou actividades que non dan lugar ao subsidio.

Artigo 29. Xestión da prestación económica por paternidade.

1. A prestación económica por paternidade será xestionada directamente polo Instituto Nacional da Seguranza Social, agás para os traballadores incluídos no réxime especial da Seguranza Social dos traballadores do mar, cuxa xestión corresponderá ao Instituto Social da Mariña.

2. O pagamento do subsidio será realizado directamente pola entidade xestora, sen que caiba fórmula ningunha de colaboración na xestión por parte das empresas.

3. O subsidio aboarase nun único pagamento, aínda cando non finalizase o desfrute do período de descanso ou permiso correspondente.

Artigo 30. Solicitude da prestación económica por paternidade e resolución desta.

1. O procedemento para o recoñecemento do dereito á prestación por paternidade iniciárase por instancia do interesado, mediante solicitude dirixida á dirección provincial competente da entidade xestora correspondente, segundo o réxime de encadramento, da provincia en que aquel teña o seu domicilio.

As solicitudes formularanse nos modelos normalizados establecidos pola Administración da Seguranza Social e deberán conter os datos e circunstancias que establece o artigo 70 da Lei 30/1992, do 26 de novembro.

Expresamente, nas solicitudes indícarase o motivo destas, a data de inicio da suspensión ou permiso, así como os datos relativos á empresa ou empresas, de se tratar de traballadores por conta allea.

2. Á solicitude deberánse xuntar preceptivamente os documentos que a continuación se indican, agás os que xa se achegasen para a tramitación dun subsidio por maternidade polos mesmos fillos ou menores acollidos:

1.º Libro de familia ou certificación da inscrición do fillo ou fillos no rexistro civil, sempre e cando non fose transmitido este dato polo rexistro civil. Se o fillo naceu no estranxeiro deberá achegarse, se é o caso, o certificado de nacemento validado polo consulado correspondente.

2.º Certificación da empresa ou Administración pública na cal conste a data de inicio da suspensión laboral ou permiso, respectivamente.

3.º Certificación de cotizacións á Seguranza Social da última ou últimas empresas ou acreditación da cotización cos recibos do aboamento de cotas se o causante é o obrigado ao seu ingreso, cando sexan necesarias para acreditar o período mínimo de cotización, para determinar a contía da prestación ou o requisito de estar ao día no pagamento das cotas.

4.º Nos supostos de adopción ou acollemento dun ou máis menores, deberase achegar a resolución xudicial pola cal se constitúe a adopción ou a resolución administrativa ou xudicial por que se concede o acollemento familiar, xa sexa permanente, preadoptivo ou simple, e aínda que os devanditos acollementos sexan provisionais.

Se se trata de acollemento simple, deberá constar que a súa duración é, polo menos, dun ano.

5.º Documento que acredite o acordo previo co empresario, cando o período de descanso se desfrute en réxime de xornada a tempo parcial.

Cando sexa un traballador por conta propia quen pretende desfrutar do período de descanso en réxime de actividade a tempo parcial, compatibilizándoo co subsidio, documento acreditativo do interesado en que se recollan os termos precisos en que se realizará o réxime de parcialidade da actividade e a percepción do subsidio.

Se, conforme o establecido na disposición adicional primeira deste real decreto, a distribución inicialmente acordada ou declarada do desfrute do período de descanso se modifica, a dita circunstancia deberase pór en coñecemento da entidade xestora con carácter inmediato.

6.º Os traballadores pertencentes ao réxime especial da Seguranza Social de traballadores por conta propia ou autónomos, coa excepción dos incluídos no sistema especial para traballadores por conta propia agrarios e dos traballadores economicamente

dependentes, presentarán, se a entidade xestora o estima conveniente, unha declaración de situación da actividade.

7.º Nos supostos en que proceda a ampliación do subsidio, de conformidade co artigo 26.2, ademais dos documentos sinalados anteriormente, serán necesarios os seguintes:

a) Título oficial de familia numerosa. Non obstante, se non foi recoñecida a condición de familia numerosa pero se presume a devandita situación, acreditarase tal condición coa presentación do formulario de ter solicitado o título de familia numerosa.

Naqueles supostos en que non se acredite suficientemente a existencia dunha familia numerosa, non se poderá recoñecer a ampliación da duración do subsidio pola condición de familia numerosa.

b) Certificado do membro da familia discapacitado, con recoñecemento dun grao igual ou superior ao 33 por cento, efectuado de conformidade co Real decreto 1971/1999, do 23 de decembro, polo órgano competente da comunidade autónoma correspondente ou pola Dirección Provincial do Instituto de Maiores e Servizos Sociais en Ceuta e Melilla.

c) Informe médico do hospital público en que se producise o nacemento do fillo, no cal consten as doenzas relacionadas coa súa discapacidade. Se o nacemento se produce nun centro privado, será necesario presentar un informe do facultativo do Servizo Público de Saúde.

3. Á vista da documentación presentada ou dos datos acreditados, e unha vez comprobados os requisitos exixidos para acceder ao subsidio, o director provincial competente da entidade xestora correspondente ditará resolución expresa e notificará no prazo de trinta días, contados desde a recepción da solicitude do interesado, o recoñecemento ou denegación do dereito á prestación económica por paternidade.

Non obstante o anterior, o subsidio poderase recoñecer mediante resolución provisional, nos termos indicados no artigo 25. Excepcionalmente, nos supostos en que se iniciase a actividade na empresa no mes anterior ao do feito causante, será necesario presentar un certificado da empresa no cal conste a correspondente base de cotización, que será a que se considere para os efectos do cálculo da prestación. Actuarase do mesmo modo cando o traballador estea contratado a tempo parcial e non sexa posible determinar a base reguladora, ou nos casos en que as empresas fosen autorizadas pola Tesouraría Xeral da Seguranza Social a diferir o ingreso das cotas con posterioridade ao mes seguinte.

4. A entidade xestora poderá iniciar de oficio o procedemento para o recoñecemento da prestación por paternidade cando dispoña dos datos suficientes para iso, e deberalle comunicar ao interesado a devandita circunstancia no prazo de quince días contados desde o día seguinte ao do feito causante.

CAPÍTULO IV

Subsidio por risco durante o embarazo

Sección 1.ª *Normas aplicables ás traballadoras por conta allea*

Artigo 31. *Situación protexida.*

1. Para os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo, considérase situación protexida aquela en que se atopa a traballadora embarazada durante o período de suspensión do contrato de traballo nos supostos en que, debendo esta cambiar de posto de traballo por outro compatible co seu estado, nos termos previstos no artigo 26.2 e 3 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, de prevención de riscos laborais, o dito cambio de posto non resulte técnica ou obxectivamente posible ou non poida razoablemente exixirse por motivos xustificadas.

Cando as circunstancias a que se refire o mencionado artigo 26 afectasen unha funcionaria integrada no réxime xeral e incluída no ámbito de aplicación do Estatuto básico do empregado público, considerárase situación protexida o permiso por risco durante o embarazo, para os efectos da prestación económica da Seguranza Social, regulada nesta sección.

2. De conformidade co establecido no punto anterior, non se considerará situación protexida a derivada de riscos ou patoloxías que poidan influír negativamente na saúde da traballadora ou do feto, cando non estea relacionada con axentes, procedementos ou condicións de traballo do posto desempeñado.

Artigo 32. *Beneficiarias.*

1. Serán beneficiarias do subsidio as traballadoras por conta allea, en situación de suspensión do contrato de traballo por risco durante o embarazo, sempre que estean afiliadas e en alta nalgún dos réximes do sistema da Seguranza Social na data en que se inicie a devandita suspensión.

Nos mesmos termos, serán beneficiarias do subsidio as traballadoras integradas no réxime especial da Seguranza Social dos empregados do fogar, que presten os seus servizos para un fogar con carácter exclusivo.

2. As traballadoras contratadas a tempo parcial terán dereito á prestación económica por risco durante o embarazo, coas particularidades establecidas no artigo 34, en canto á base reguladora e ao aboamento da prestación.

3. As traballadoras por conta allea anteriormente relacionadas consideraranse, de pleno dereito, en situación de alta para os efectos da obtención do subsidio por risco durante o embarazo, aínda que a súa empresa incumprise as súas obrigas.

Artigo 33. *Prestación económica.*

A prestación económica por risco durante o embarazo consistirá nun subsidio equivalente ao 100 por 100 da base reguladora correspondente, de acordo co disposto no artigo 34.

Artigo 34. *Cálculo da prestación.*

1. Para o cálculo do subsidio por risco durante o embarazo, a base reguladora será equivalente á que estea establecida para a prestación por incapacidade temporal, derivada de continxencias profesionais, ou, de ser o caso, equivalente á establecida para a prestación por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns, cando o réxime de que se trate non prevea a cobertura das continxencias profesionais, tomando como referencia a data en que se inicie a suspensión de contrato de traballo.

2. Nas situacións de pluriemprego teranse en conta as seguintes particularidades:

a) Cando a suspensión do contrato de traballo por risco durante o embarazo se declare en todas as actividades que realice simultaneamente a traballadora, para a determinación da base reguladora do subsidio computaranse todas as súas bases de cotización nas distintas empresas, e será de aplicación o tope máximo establecido para os efectos de cotización.

b) Se a suspensión do contrato de traballo por risco durante o embarazo se declarase nunha ou nalgunhas das actividades realizadas pola traballadora, pero non en todas, no cálculo da base reguladora do subsidio só se tomarán as bases de cotización correspondentes ás empresas en que se produce a suspensión do contrato de traballo, aplicando, para estes efectos, o límite que corresponda á fracción ou fraccións do tope máximo que aquelas teñan asignado.

3. Nas situacións de pluriactividade será de aplicación o disposto no artigo 48.

4. No caso de traballadoras contratadas a tempo parcial, a base reguladora diaria do subsidio será o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas na empresa

durante os tres meses inmediatamente anteriores á data de inicio da suspensión laboral, entre o número de días naturais comprendidos no devandito período.

De ser menor a antigüidade da traballadora na empresa, a base reguladora da prestación será o resultado de dividir a suma das bases de cotización acreditadas entre o número de días naturais a que estas correspondan.

5. Cando se trate de traballadoras contratadas para a formación, a base reguladora será equivalente ao 75 por 100 da base mínima de cotización vixente.

6. Para os colectivos de artistas e de profesionais taurinos, a base reguladora será a media diaria que resulte de dividir por 365 a suma das bases de cotización dos doce meses anteriores ao feito causante, ou a media diaria do período de cotización que se acredite, se este é inferior a un ano.

En ningún caso, a media diaria que resulte poderá ser inferior, en cómputo mensual, á base mínima de cotización que en cada momento corresponda á categoría profesional da traballadora.

Artigo 35. *Nacemento, duración e extinción do dereito.*

1. O dereito ao subsidio nace o mesmo día en que se inicie a suspensión do contrato de traballo ou o permiso por risco durante o embarazo.

2. O subsidio aboarase durante o período de suspensión ou permiso que sexa necesario para a protección da seguranza ou da saúde da traballadora ou do feto, e finalizará o día anterior a aquel en que se inicie a suspensión do contrato de traballo por maternidade ou o de reincorporación da muller traballadora ao seu posto de traballo anterior ou a outro compatible co seu estado.

3. O subsidio aboaráselles ás traballadoras contratadas a tempo parcial durante todos os días naturais en que se manteña a suspensión do contrato de traballo por risco durante o embarazo.

4. O dereito ao subsidio extinguirase por:

- a) Suspensión do contrato de traballo por maternidade.
- b) Reincorporación da muller traballadora ao seu posto de traballo anterior ou a outro compatible co seu estado.
- c) Extinción do contrato de traballo en virtude das causas legalmente establecidas.
- d) Interrupción do embarazo.
- e) Falecemento da beneficiaria.

5. A traballadora e a empresa estarán obrigadas a lle comunicar á entidade xestora ou colaboradora calquera circunstancia que implique a suspensión ou extinción do dereito ao subsidio.

Artigo 36. *Recoñecemento, denegación, anulación e suspensión do dereito.*

1. O recoñecemento do dereito ao subsidio por risco durante o embarazo corresponde á entidade xestora ou á mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social con que teña concertada a empresa a cobertura das continxencias profesionais.

2. O dereito ao subsidio poderá ser denegado, anulado ou suspendido, de conformidade co establecido para o subsidio por incapacidade temporal no artigo 132.1 da Lei xeral da Seguranza Social:

- a) Cando a beneficiaria actuase fraudulentamente para obter ou conservar o subsidio.
- b) Cando realice calquera traballo ou actividade, ben por conta allea ou por conta propia, salvo o previsto no artigo 48 deste real decreto.

3. O dereito ao subsidio suspenderase durante os períodos entre tempadas para as traballadoras fixas descontinuas, mentres non se produza o novo chamamento.

4. A entidade xestora competente poderá declarar a responsabilidade empresarial tendo en conta as prestacións, así como a entidade que, de ser o caso, deba anticipalas.

Artigo 37. Incapacidade temporal e risco durante o embarazo.

1. Cando a traballadora se atope en situación de incapacidade temporal e, durante esta, solicite a prestación de risco durante o embarazo, non procederá o recoñecemento, se é o caso, do subsidio, ata que se extinga a situación de incapacidade temporal por calquera das causas legal ou regulamentariamente establecidas.

2. Cando a traballadora se atope en situación de risco durante o embarazo e durante ela solicite a prestación por incapacidade temporal, non procederá o recoñecemento desta ata a finalización da situación de risco durante o embarazo, se reúne nese momento os requisitos necesarios para acceder á incapacidade temporal.

3. Cando a traballadora se atope en situación de risco durante o embarazo e durante ela se extinga o seu contrato, por algunha das causas previstas no artigo 208.1 da Lei xeral da Seguranza Social, a prestación por risco durante o embarazo extinguirase, pasando entón á situación legal de desemprego e a percibir, se reúne os requisitos necesarios, a correspondente prestación.

Artigo 38. Pagamento da prestación económica.

1. O pagamento da prestación económica por risco durante o embarazo levarao a cabo a entidade xestora ou a mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social con que a empresa tivese concertada a cobertura dos riscos profesionais no momento da suspensión do contrato, con independencia de que durante a mencionada situación se produza un cambio de entidade.

2. O pagamento do subsidio será realizado pola entidade xestora ou colaboradora, por períodos mensuais vencidos.

Artigo 39. Procedemento para o recoñecemento do dereito.

1. O procedemento iníciase por instancia da interesada, mediante un informe que se deberá solicitar ao facultativo do Servizo Público de Saúde. O devandito informe acreditará a situación de embarazo e a data probable do parto.

2. A traballadora, co citado informe, acompañado dun certificado da empresa sobre a actividade desenvolvida e as condicións do posto de traballo, solicitará a emisión da certificación médica sobre a existencia de risco durante o embarazo, de acordo co disposto no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, ante a entidade xestora ou colaboradora que corresponda.

No caso de que a entidade xestora ou colaboradora considere que non se produce a situación de risco durante o embarazo, denegará a expedición da certificación médica a que se refire o parágrafo anterior, comunicándolle á traballadora que non cabe iniciar o procedemento dirixido á obtención da correspondente prestación.

3. Unha vez certificado o risco, se non foi posible o cambio de posto de traballo, a empresa declarará a traballadora afectada en situación de suspensión do contrato por risco durante o embarazo.

4. Para o recoñecemento do subsidio, a traballadora presentará a solicitud a dirección provincial competente da correspondente entidade xestora da provincia en que aquela teña o seu domicilio, ou ante a mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social que lle corresponda. As solicitudes formularanse, de ser o caso, nos modelos establecidos para o efecto e deberán conter os datos e as circunstancias que establece o artigo 70 da Lei 30/1992, do 26 de novembro.

Á solicitud deberanse xuntar preceptivamente os documentos seguintes:

a) Certificación médica sobre a existencia de risco durante o embarazo, naqueles casos en que non conste en poder da entidade xestora ou colaboradora.

b) Declaración da empresa sobre a inexistencia de postos de traballo compatibles co estado da traballadora ou, cando estes existan, sobre a imposibilidade, técnica ou obxectiva, de realizar o traslado correspondente, ou que non poida razoablemente exixirse por motivos xustificadas. De igual modo, deberase reflectir tamén a data en que a traballadora suspendeu a relación laboral.

A declaración irá acompañada de informe sobre estes particulares emitido polo servizo de prevención propio da empresa, sempre que conte coa especialidade preventiva de vixilancia da saúde, ou pola entidade especializada que desenvolva para a empresa, baseándose no correspondente concerto, as funcións de servizo de prevención alleo.

Cando se trate de persoas integradas no réxime especial da Seguranza Social dos empregados do fogar, achegarase declaración do responsable do fogar familiar sobre a inexistencia de posto de traballo compatible co estado da traballadora.

c) Certificado da empresa en que conste a contía da base de cotización da traballadora por contingencias profesionais, correspondente ao mes anterior ao do inicio da suspensión do contrato de traballo e, de ser o caso, as cantidades de percepción non periódica aboadas á traballadora durante o ano anterior á data de suspensión do contrato.

Para os colectivos de artistas e de profesionais taurinos a certificación comprenderá os extremos a que se refire o artigo 34.6.

Nos casos de traballadoras a tempo parcial, deberase reflectir a contía da base de cotización correspondente aos tres meses anteriores á suspensión do contrato.

Así mesmo, deberá constar expresamente na declaración a cotización por realización de horas extraordinarias no ano anterior ao inicio da suspensión laboral.

5. Á vista da documentación presentada e unha vez comprobados todos os requisitos formais, feitos e condicións exixidos para acceder ao subsidio, a entidade xestora ditará resolución expresa, que se notificará no prazo de trinta días, contados desde a recepción da solicitude da interesada, para os efectos do recoñecemento do dereito á prestación económica por risco durante o embarazo.

Cando non se recoñeza inicialmente o dereito á prestación económica por risco durante o embarazo, por non concorrer a situación protexida definida no artigo 31, indícarase á interesada, de proceder, a data a partir da cal se poderá recoñecer a prestación, tendo en conta a certificación médica sobre a existencia de risco e a evolución no estado de xestación, en relación co risco específico derivado do posto de traballo. En consecuencia, nestes casos, non será necesaria unha nova solicitude senón, tan só, a achega da documentación establecida nas alíneas b) e c) do punto 4 deste artigo.

6. Cando se produzan contradicións nas declaracións e certificacións presentadas coa solicitude, ou concorran indicios de posible conivencia para obter a prestación, poderase solicitar informe á Inspección de Traballo e Seguranza Social, co fin de que esta manifeste a súa conformidade ou a súa discrepancia en relación coas medidas adoptadas pola empresa, que poidan determinar o dereito ao subsidio por risco durante o embarazo. A petición de informe deberá ir acompañada da documentación presentada.

O informe deberá ser emitido no prazo máximo de quince días, transcorrido o cal se poderá ditar a correspondente resolución, sen ter en conta este, para os efectos do recoñecemento ou denegación da prestación económica. Excepcionalmente, nestes casos, o prazo de trinta días previsto no punto anterior quedará suspendido ata a recepción do informe na entidade xestora.

Sección 2.^a Normas aplicables ás traballadoras por conta propia

Artigo 40. Situación protexida.

1. Para os efectos da prestación económica por risco durante o embarazo considérase situación protexida aquela en que se atopa a traballadora embarazada durante o período de interrupción da actividade profesional, nos supostos en que o seu desempeño inflúa negativamente na súa saúde ou na do feto, e así o certifiquen os servizos médicos da entidade xestora ou da mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social competente.

2. Non se considera situación protexida a derivada de riscos ou patoloxías que poidan influír negativamente na saúde da traballadora ou na do feto, cando non estea relacionada con axentes, procedementos ou condicións de traballo da actividade desempeñada,

determinante da súa inclusión no campo de aplicación do réxime especial do sistema da Seguranza Social correspondente.

Artigo 41. *Beneficiarias.*

1. Serán beneficiarias do subsidio por risco durante o embarazo as traballadoras por conta propia que interrompesen a súa actividade profesional pola devandita situación, sempre que estean afiliadas e en alta nalgún dos réximes da Seguranza Social na data en que se produza a devandita interrupción.

Nos mesmos termos, serán beneficiarias do subsidio as traballadoras integradas no réxime especial da Seguranza Social dos empregados de fogar, cando non presten os seus servizos para un fogar con carácter exclusivo e, en consecuencia, sexan responsables da obriga de cotizar, no caso de que interrompan a súa actividade por risco durante o embarazo.

2. Tanto para as traballadoras por conta propia incluídas nos distintos réximes especiais, como para as traballadoras pertencentes ao réxime especial da Seguranza Social dos empregados de fogar e ao réxime especial agrario da Seguranza Social que sexan responsables da obriga de cotizar, será requisito imprescindible para o recoñecemento e o aboamento da prestación que as interesadas estean ao día no pagamento das cotas á Seguranza Social.

Sen prexuízo do anterior, será de aplicación, se é o caso, o mecanismo da invitación ao pagamento previsto no artigo 28.2 do Decreto 2530/1970, do 20 de agosto.

Artigo 42. *Prestación económica.*

A prestación económica por risco durante o embarazo consistirá nun subsidio equivalente ao 100 por 100 da base reguladora correspondente.

Para estes efectos, a base reguladora será equivalente á que estea establecida para a prestación por incapacidade temporal derivada de continxencias profesionais, tomando como referencia a data en que emitan o certificado os servizos médicos da entidade xestora ou colaboradora correspondente, ou, de ser o caso, equivalente á establecida para a prestación por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns cando o réxime de que se trate non prevexa a cobertura das continxencias profesionais e cando non se mellorase voluntariamente o ámbito da acción protectora, incorporando a protección desta situación ou a das continxencias profesionais.

Artigo 43. *Nacemento, duración e extinción do dereito.*

1. O dereito ao subsidio nace o día seguinte a aquel en que é emitido o certificado médico polos servizos médicos da entidade xestora ou colaboradora competente, ben que os efectos económicos se producirán, en calquera caso, desde a data do cesamento efectivo na actividade profesional correspondente.

2. O subsidio aboarase durante o período necesario para a protección da seguranza ou da saúde da traballadora ou a do feto, mentres persista a imposibilidade de continuar a súa actividade profesional.

3. O dereito ao subsidio extinguirase por:

- a) Inicio do período de descanso por maternidade.
- b) Restablecemento da actividade profesional desempeñada pola muller traballadora.
- c) Causar baixa no réxime especial da Seguranza Social en que a traballadora estivese incluída.
- d) Interrupción do embarazo.
- e) Falecemento da beneficiaria.

4. A traballadora estará obrigada a lle comunicar á entidade xestora ou colaboradora calquera circunstancia que implique a suspensión ou extinción do dereito ao subsidio.

Artigo 44. *Recoñecemento, denegación, anulación e suspensión do dereito.*

1. A entidade xestora ou a mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social correspondente, determinada de acordo co establecido no artigo 46, será a competente para a xestión da prestación.

2. O dereito ao subsidio poderá ser denegado, anulado ou suspendido, de conformidade co establecido para o subsidio por incapacidade temporal no artigo 132.1 da Lei xeral da Seguranza Social:

a) Cando a beneficiaria actuase fraudulentamente para obter ou conservar o subsidio.

b) Cando realice calquera traballo ou actividade, ben por conta propia ou por conta allea, salvo o previsto no artigo 48 deste real decreto.

Artigo 45. *Incapacidade temporal e risco durante o embarazo.*

1. Cando a traballadora se atope en situación de incapacidade temporal e, durante esta, solicite a prestación de risco durante o embarazo, non procederá o recoñecemento, se é o caso, do subsidio, ata que se extinga a situación de incapacidade temporal por calquera das causas legal ou regulamentariamente establecidas.

2. Cando a traballadora se atope en situación de risco durante o embarazo e, durante ela, solicite a prestación por incapacidade temporal, non procederá o recoñecemento desta ata a finalización da situación de risco durante o embarazo, se reúne nese momento os requisitos necesarios para acceder á incapacidade temporal.

Artigo 46. *Xestión e pagamento da prestación económica.*

1. A xestión e o pagamento da prestación económica por risco durante o embarazo levaraos a cabo a entidade xestora ou a mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social, con que a traballadora por conta propia tivese formalizada a cobertura das continxencias profesionais, tanto se se trata dunha cobertura obrigatoria como voluntaria.

2. Cando a traballadora non formalizase a cobertura dos riscos profesionais, pero teña cuberta a protección por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns, será competente para a xestión da prestación por risco durante o embarazo a entidade xestora ou colaboradora que cubra a devandita situación.

3. Nos supostos de traballadoras incluídas no réxime especial da Seguranza Social dos traballadores por conta propia ou autónomos que non tivesen cuberta a protección por incapacidade temporal derivada de continxencias comúns, cando tal protección sexa opcional, e de traballadoras incluídas no réxime especial da Seguranza Social dos empregados de fogar, a xestión da prestación corresponderá á entidade xestora.

4. O pagamento da prestación corresponderá á entidade que resulte competente, de acordo coas regras fixadas nos puntos anteriores, na data de inicio de efectos económicos da prestación, con independencia de que durante a situación de risco durante o embarazo se produza un cambio da entidade que cubra as continxencias profesionais ou comúns, segundo os casos.

5. O pagamento do subsidio realizarase por períodos mensuais vencidos.

Artigo 47. *Procedemento para o recoñecemento do dereito.*

1. O procedemento iníciase por instancia da interesada, mediante un informe que se deberá solicitar ao facultativo do Servizo Público de Saúde. O devandito informe deberá acreditar a situación de embarazo e a data probable do parto.

2. Posteriormente, a traballadora solicitará a emisión da certificación médica sobre a existencia de risco durante o embarazo, nos termos establecidos no artigo 26 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, ante a entidade xestora ou colaboradora que corresponda, achegando:

a) O informe do médico do Servizo Público de Saúde a que se fai referencia no punto 1 deste artigo.

b) Declaración da traballadora sobre a actividade desenvolvida, así como sobre a inexistencia dun traballo ou función en tal actividade compatible co seu estado que poida ser levada a cabo por esta, na súa condición de traballadora por conta propia ou de empregada de fogar.

Cando se trate dunha traballadora autónoma que presta servizos en sociedades cooperativas ou sociedades laborais ou mercantís, a dita declaración deberá ser realizada polo administrador da sociedade. Se se trata dunha traballadora autónoma economicamente dependente, a mencionada declaración deberá realizala o seu cliente.

3. No caso de que a entidade xestora ou colaboradora considere que non se produce a situación de risco durante o embarazo, denegará a expedición da certificación médica a que se refire o punto anterior, e comunicarlle á traballadora que non cabe iniciar o procedemento dirixido á obtención da correspondente prestación.

4. Unha vez certificado o risco, para o recoñecemento do subsidio, a traballadora presentará a solicitude á dirección provincial competente da entidade xestora correspondente da provincia en que aquela teña o seu domicilio, ou ante a mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social que corresponda. As solicitudes formularanse, de ser o caso, nos modelos establecidos para o efecto e deberán conter os datos e circunstancias que establece o artigo 70 da Lei 30/1992, do 26 de novembro.

Á solicitude deberanse xuntar preceptivamente os documentos seguintes:

a) A certificación médica sobre a existencia de risco durante o embarazo, naqueles casos en que non conste en poder da entidade xestora ou colaboradora.

b) De se tratar de traballadoras incluídas no réxime especial da Seguranza Social dos traballadores por conta propia ou autónomos, con excepción das integradas no sistema especial de traballadores agrarios por conta propia ou das traballadoras autónomas economicamente dependentes, presentarán, se a entidade xestora o estima conveniente, unha declaración de situación da actividade.

c) Acreditación da cotización cos recibos do aboamento de cotas, cando sexan necesarios para determinar a contía da prestación ou o requisito de estar ao día no pagamento das cotas.

5. Á vista da documentación presentada e unha vez comprobados todos os requisitos formais, feitos e condicións exixidos para acceder ao subsidio, ditarase resolución expresa, que se notificará no prazo de trinta días, contados desde a recepción da solicitude da interesada, para os efectos do recoñecemento do dereito á prestación económica por risco durante o embarazo.

Cando non se recoñeza inicialmente o dereito á prestación económica por risco durante o embarazo, indícaráselle á interesada a data a partir da cal se poderá recoñecer a prestación, tendo en conta a certificación médica sobre a existencia de risco e a evolución no estado de xestación, en relación co risco específico derivado da actividade desempeñada. En consecuencia, nestes casos non será necesaria unha nova solicitude senón, tan só, a achega da documentación establecida nas alíneas b) e c) do punto 4 deste artigo.

6. Cando se produzan contradicións nas declaracións e certificacións presentadas coa solicitude, ou concorran indicios de actuacións dirixidas a obter indebidamente a prestación, a dirección provincial da entidade xestora poderá solicitar informe á Inspección de Traballo e Seguranza Social, co fin de que esta manfeste a súa conformidade ou a súa discrepancia en relación coas medidas adoptadas pola traballadora, que poidan determinar o dereito ao subsidio por risco durante o embarazo. A petición de informe deberá ir acompañada da documentación presentada.

O informe deberá ser emitido no prazo máximo de quince días, transcorrido o cal se poderá ditar a correspondente resolución, sen ter en conta este, para os efectos do recoñecemento ou denegación da prestación económica. Excepcionalmente, nestes casos, o prazo de trinta días previsto no punto anterior quedará suspendido ata a recepción do informe na entidade xestora.

Sección 3.^a Normas comúns ás traballadoras por conta allea e por conta propia

Artigo 48. *Situacións de pluriactividade.*

Nos supostos en que a traballadora realice simultaneamente actividades incluídas en varios réximes do sistema da Seguranza Social:

a) Cando a situación de risco durante o embarazo afecte todas as actividades desempeñadas, terá dereito ao subsidio en cada un dos réximes se reúne os requisitos exixidos de xeito independente en cada un deles.

b) Cando a situación de risco durante o embarazo afecte unha ou algunha das actividades realizadas pola traballadora, pero non todas, unicamente terá dereito ao subsidio no réxime en que estean incluídas as actividades en que exista o devandito risco.

A percepción do subsidio será compatible co mantemento daquelas actividades que a traballadora xa viñese desempeñando con anterioridade ou puidese comezar a desempeñar e que non impliquen risco durante o embarazo.

CAPÍTULO V

Subsidio por risco durante a lactación natural

Artigo 49. *Situación protexida.*

1. Para os efectos da prestación económica por risco durante a lactación natural, considérase situación protexida aquela en que se atopa a traballadora por conta allea durante o período de suspensión do contrato de traballo nos supostos en que, debendo esta cambiar de posto de traballo por outro compatible coa súa situación, nos termos previstos no artigo 26.4 da Lei 31/1995, do 8 de novembro, o dito cambio de posto non resulte técnica ou obxectivamente posible, ou non poida razoablemente exixirse por motivos xustificadas.

Así mesmo, no suposto das traballadoras por conta propia, considérase situación protexida o período de interrupción da actividade profesional durante o período da lactación natural, cando o seu desempeño puidese influír negativamente na saúde da muller ou na do fillo e así o certifiquen os servizos médicos da entidade xestora ou mutua de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social correspondente.

Cando as circunstancias a que se refire o mencionado artigo 26 afectasen unha funcionaria integrada no réxime xeral e incluída no ámbito de aplicación do Estatuto básico do empregado público, considerarase situación protexida o permiso por risco durante a lactación natural, para os efectos da prestación económica da Seguranza Social, regulada neste capítulo.

2. Non se considerará situación protexida a derivada de riscos ou patoloxías que poidan influír negativamente na saúde da traballadora ou na do fillo, cando non estea relacionada con axentes, procedementos ou condicións de traballo do posto ou actividade desempeñados.

Artigo 50. *Prestación económica.*

1. A prestación económica por risco durante a lactación natural concederáselle á muller traballadora nos termos, condicións e co procedemento previstos no capítulo IV para a prestación por risco durante o embarazo, e deberán entenderse referidas á distinta natureza do risco todas as previsións contidas neste.

2. Non procede o recoñecemento da prestación económica de risco durante a lactación natural mentres non se extingue o período de descanso por maternidade, de acordo co establecido en artigo 9.4.

3. O dereito ao subsidio extinguirase por:

- a) Cumprir o fillo os nove meses de idade.
 - b) Reincorporación da muller traballadora ao seu posto de traballo ou actividade profesional anterior ou a outros compatibles co seu estado.
 - c) Extinción do contrato de traballo en virtude das causas legalmente establecidas ou cesamento no exercicio da actividade profesional.
 - d) Interrupción da lactación natural.
 - e) Falecemento da beneficiaria ou do fillo lactante.
4. A traballadora e a empresa estarán obrigadas a lle comunicar á entidade xestora ou colaboradora calquera circunstancia que implique a suspensión ou extinción do dereito ao subsidio.

Artigo 51. *Xestión e procedemento.*

1. A xestión e o pagamento da prestación económica por risco durante a lactación natural levaraos a cabo a entidade xestora ou colaboradora que resulte competente, de acordo coas regras fixadas nos artigos 36 e 46, no momento da suspensión do contrato ou da actividade, con independencia de que durante a situación de risco durante a lactación natural se produza un cambio da entidade que cubra as continxencias profesionais ou comúns, segundo os casos.

2. O procedemento para o recoñecemento do dereito ao subsidio levarase a cabo, de acordo co establecido nos artigos 39 e 47, cando se acredite a situación da lactación natural, así como a circunstancia de que as condicións do posto de traballo desenvolvido pola traballadora inflúen negativamente na súa saúde ou na do fillo.

3. As entidades responsables da prestación económica por risco durante a lactación natural poderán establecer instrumentos de control periódico para unha adecuada eficacia na xestión da prestación.

Disposición adicional primeira. *Suspensión do contrato de traballo e cesamento na actividade por maternidade e paternidade a tempo parcial.*

1. De acordo co establecido no parágrafo décimo do artigo 48.4 e no parágrafo cuarto do artigo 48 bis da Lei do Estatuto dos traballadores, e na disposición adicional sexta da Lei 2/2008, do 23 de decembro, os períodos de suspensión do contrato de traballo por maternidade, adopción ou acollemento, ou por paternidade, a que se refiren as devanditas disposicións, poderanse desfrutar en réxime de xornada completa ou a tempo parcial, nos termos regulados neste real decreto e de conformidade, de ser o caso, co que establezan os convenios colectivos.

2. Para que se poidan desfrutar a tempo parcial, tanto o permiso de maternidade como o de paternidade, será imprescindible o acordo previo entre o empresario e o traballador afectado. No caso da paternidade, a xornada realizada a tempo parcial non poderá ser inferior ao 50 por 100 da correspondente a un traballador a tempo completo.

O acordo poderase celebrar ao inicio do descanso correspondente ou nun momento posterior e poderase estender a todo o período de descanso ou a parte deste, sen prexuízo do disposto no segundo parágrafo do punto 3 seguinte.

3. O dereito ao permiso de maternidade, en réxime de xornada a tempo parcial, poderá ser exercido por calquera dos proxenitores, adoptantes ou acolledores e en calquera dos supostos de desfrute simultáneo ou sucesivo do período de descanso.

Non obstante, en caso de parto, a nai non poderá facer uso desta modalidade de permiso durante as seis semanas inmediatas posteriores a este, que serán de descanso obrigatorio.

4. O desfrute a tempo parcial do permiso de maternidade e de paternidade axustarase ás seguintes regras:

- a) O período durante o cal se desfrute do permiso ampliarase proporcionalmente en función da xornada de traballo que se realice.
- b) O desfrute do permiso nesta modalidade será ininterrompido. Unha vez acordado, só se poderá modificar o réxime pactado mediante novo acordo entre o empresario e o

traballador afectado, por iniciativa deste e debido a causas relacionadas coa súa saúde ou a do menor.

c) Durante o período de desfrute do permiso de maternidade ou de paternidade a tempo parcial, os traballadores non poderán realizar horas extraordinarias, salvo as necesarias para previr ou reparar sinistros e outros danos extraordinarios e urxentes.

5. O tempo en que o traballador preste servizos parcialmente terá a consideración de tempo de traballo efectivo, manténdose suspendida a relación laboral durante o tempo restante.

Non serán de aplicación a este suposto as regras establecidas para o contrato a tempo parcial no artigo 12 da Lei do Estatuto dos traballadores e as súas normas de desenvolvemento.

6. Se o traballador é beneficiario da prestación por desemprego de nivel contributivo e a compatibiliza con traballo a tempo parcial, cando pase ás situacións de maternidade ou paternidade, tanto se se desfrutan en réxime de xornada completa como de xornada parcial, suspenderase a prestación por desemprego nos termos establecidos no artigo 222.3 da Lei xeral da Seguranza Social.

7. O permiso de maternidade e o de paternidade a tempo parcial serán incompatibles co desfrute simultáneo polos mesmos traballadores dos dereitos previstos nos puntos 4 e 4.bis do artigo 37 do Estatuto dos traballadores e da redución de xornada por garda legal prevista no punto 5 do mesmo artigo. Será, así mesmo, incompatible co exercicio do dereito á excedencia por coidado de familiares regulado no artigo 46.3 da citada lei.

8. Os traballadores por conta propia poderán, así mesmo, desfrutar dos descansos por maternidade e paternidade a tempo parcial, e para estes efectos a percepción dos subsidios e a redución da actividade só se poderá efectuar na porcentaxe do 50 por 100.

Para o recoñecemento desta modalidade de percepción do subsidio e correspondente desfrute dos permisos de maternidade e paternidade, os interesados deberán comunicar á entidade xestora, ao solicitaren a correspondente prestación, o réxime en que se levará a efecto, de acordo co previsto no punto 3. Así mesmo, serán de aplicación as regras recollidas nas alíneas a) e b) do punto 4, en relación coa duración e o desfrute dos descansos e respecto das causas que permiten a modificación do réxime de desfrute declarado á entidade xestora.

Disposición adicional segunda. *Certificación médica sobre a existencia de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural.*

1. Nas direccións provinciais do Instituto Nacional da Seguranza Social nas cales non se dispoña de servizos médicos propios, a certificación médica prevista nos artigos 39, 47 e 51 deste real decreto será expedida pola Inspección de Servizos Sanitarios do Servizo Público de Saúde ou órgano equivalente das comunidades autónomas que asumisen as transferencias en materia sanitaria.

No ámbito de aplicación do réxime especial da Seguranza Social dos traballadores do mar, nas direccións provinciais en que o Instituto Social da Mariña non dispoña de servizos médicos propios, a referida certificación médica será expedida polos servizos médicos do Instituto Nacional da Seguranza Social ou, de ser o caso, e de conformidade co establecido no parágrafo anterior, pola Inspección dos Servizos Sanitarios do Servizo Público de Saúde ou órgano equivalente das comunidades autónomas.

2. A expedición desta certificación, se procede o recoñecemento da situación de risco durante o embarazo ou de risco durante a lactación natural, será de tramitación preferente e constará dun orixinal e dúas copias. Entregaráselle á traballadora o orixinal e unha copia con destino á empresa ou, de ser o caso, ao responsable do fogar familiar, e quedará a outra copia en poder do servizo médico.

3. A entidade xestora ou colaboradora, responsable da xestión e o pagamento do subsidio por risco durante o embarazo ou do subsidio por risco durante a lactación natural, poderá solicitar a achega da avaliación inicial do risco do posto de traballo ocupado pola traballadora, así como a relación de postos de traballo exentos de risco, segundo o establecido, respectivamente, nos artigos 16.2 e 26.2 da Lei 31/1995, do 8 de novembro.

Disposición adicional terceira. *Guías para a determinación dos riscos derivados dos postos de traballo.*

Co fin de valorar homoxeneamente a existencia dos riscos durante o embarazo e durante a lactación natural, o Ministerio de Traballo e Inmigración elaborará as correspondentes guías en que se definan os riscos que poden derivar do posto de traballo, e nas cales se recollerá unha relación non exhaustiva de axentes, procedementos ou condicións de traballo que poden influír de forma negativa na saúde das traballadoras ou do feto, en caso de embarazo, e na da nai ou na do fillo, en supostos de lactación natural.

Disposición adicional cuarta. *Situación asimilada á de alta en excedencias por coidado de familiares.*

1. Terá a consideración de situación asimilada á de alta para os efectos das prestacións da Seguranza Social, salvo no que respecta a incapacidade temporal, maternidade e paternidade, o período de tempo que o traballador permaneza en situación de excedencia por coidado de fillo, de menor acollido ou doutros familiares, que exceda o período considerado como de cotización efectiva no artigo 180 do Lei xeral da Seguranza Social.

Para as persoas integradas no réxime xeral da Seguranza Social e incluídas no ámbito de aplicación do Estatuto básico do empregado público, considéranse períodos de situación asimilada á de alta e de cotización efectiva para as prestacións de xubilación, incapacidade permanente, morte e supervivencia, maternidade e paternidade, os de excedencia por coidado de fillo, de menor acollido ou doutros familiares, de duración non superior a tres anos, que desfruten de acordo co establecido no artigo 89.4 do referido estatuto.

2. Polo que se refire ás prestacións por desemprego, será de aplicación, respecto das situacións indicadas, o disposto no artigo 4 da Lei 4/1995, do 23 de marzo, de regulación do permiso parental e por maternidade.

Disposición adicional quinta. *Transmisión informática dos informes de maternidade.*

Os servizos públicos de saúde poderán utilizar un procedemento informático para transmitir á entidade xestora os informes de maternidade e os partes de alta médica previstos nos artigos 13 e 20 deste real decreto, no mesmo prazo fixado nestes artigos. En tal caso, os informes que sexan presentados por vía telemática non deberán ser presentados en papel.

A transmisión, cesión, tratamento e explotación dos datos recibidos mediante este procedemento informático estarán sometidos ao disposto na Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro, de protección de datos de carácter persoal.

Disposición adicional sexta. *Comunicación informática cos rexistros civís.*

Os rexistros civís poderán remitir ás entidades xestoras da Seguranza Social, mediante procedemento informático, información sobre os nacementos, adopcións e os falecementos que se inscriban. A transmisión, cesión, tratamento e explotación dos datos recibidos mediante este procedemento informático estarán sometidos ao disposto na Lei orgánica 15/1999, do 13 de decembro.

Disposición adicional sétima. *Cooperación entre entidades xestoras e colaboradoras.*

No ámbito da cooperación e coordinación entre o Instituto Nacional da Seguranza Social, o Instituto Social da Mariña e as mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social, para os efectos do recoñecemento e control das prestacións derivadas de incapacidade laboral e das reguladas neste real decreto, as mutuas poderán realizar os recoñecementos complementarios, probas médicas e informes que as mencionadas entidades lles soliciten.

Os acordos e convenios subscritos polas entidades determinarán, de acordo cos termos previamente fixados polo Ministerio de Traballo e Inmigración, as contraprestacións económicas que deban satisfacer o Instituto Nacional da Seguraza Social ou o Instituto Social da Mariña ás mutuas pola realización dos citados recoñecementos médicos, probas complementarias e informes, así como a forma e as condicións en que as devanditas contraprestacións serán satisfeitas.

Os acordos e convenios que se celebren deberanse someter previamente á aprobación do Ministerio de Traballo e Inmigración.

Disposición adicional oitava. *Incremento da cotización en supostos de redución de xornada.*

En supostos de redución de xornada por coidado de fillos, menores acollidos ou familiares, o cómputo das cotizacións incrementadas ata o 100 por 100 da contía que correspondería se se mantivese sen a devandita redución a xornada de traballo, de acordo co preceptuado no artigo 180.3 e 4 da Lei xeral da Seguraza Social, tamén será de aplicación ao persoal funcionario e estatutario incluído no réxime xeral da Seguraza Social.

Disposición adicional novena. *Instituto Nacional de Xestión Sanitaria.*

As referencias aos servizos públicos de saúde que se conteñen neste real decreto deberanse entender realizadas ao Instituto Nacional de Xestión Sanitaria no ámbito das cidades de Ceuta e Melilla.

Disposición transitoria primeira. *Subsidios en vigor.*

As disposicións contidas neste real decreto, en canto resulten máis favorables, serán de aplicación a todos os subsidios de maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural cando, na data de entrada en vigor daquel, se estivesen percibindo ou cando se tivese iniciado o procedemento para o seu recoñecemento.

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

Para os efectos do recoñecemento das prestacións que, en cada caso, correspondan, causadas a partir do 24 de marzo de 2007, data de entrada en vigor da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes, computaranse como cotizados os períodos de maternidade ou paternidade, a que se refire o artigo 124.6 da Lei xeral da Seguraza Social, iniciados a partir da indicada data ou desfrutados a partir dese momento se se trata de períodos iniciados con anterioridade.

Así mesmo, a ampliación do período que se considera cotizado, levada a cabo pola modificación do artigo 180.1 da Lei xeral da Seguraza Social, e a consideración como cotizados ao 100 por 100 dos períodos a que se refire o artigo 180.3 da mesma lei, aplicaranse, respectivamente, aos períodos de excedencia e reducións de xornada iniciados a partir da entrada en vigor da mencionada lei orgánica ou transcorridos a partir deste momento se se trata de períodos de excedencia ou de redución de xornada iniciados con anterioridade que se continuasen desfrutando na devandita data.

A consideración como cotizados ao 100 por 100 dos períodos a que se refire o artigo 180.4 da Lei xeral da Seguraza Social aplicarase aos períodos de excedencia iniciados a partir da data de entrada en vigor da Lei orgánica 3/2007, do 22 de marzo, ou transcorridos a partir deste momento se se trata de excedencias iniciadas con anterioridade.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cantas disposicións de igual ou inferior rango se opoñan ao establecido neste real decreto e, expresamente, o Real decreto 1251/2001, do 16 de novembro, polo que se regulan as prestacións económicas do sistema da Seguraza Social por maternidade e risco durante o embarazo.

Disposición derradeira primeira. *Modificación do Regulamento xeral sobre inscrición de empresas, e afiliación, altas, baixas e variacións de datos de traballadores na Seguranza Social, aprobado polo Real decreto 84/1996, do 26 de xaneiro.*

O parágrafo primeiro do punto 2 do artigo 29 do Regulamento xeral sobre inscrición de empresas, e afiliación, altas, baixas e variacións de datos de traballadores na Seguranza Social, aprobado polo Real decreto 84/1996, do 26 de xaneiro, queda redactado do seguinte xeito:

«2. Non obstante o establecido no punto 1, os traballadores por conta allea e asimilados incluídos no campo de aplicación dos réximes do sistema da Seguranza Social consideraranse, de pleno dereito, en situación de alta neles para os efectos de accidentes de traballo, enfermidades profesionais, desemprego, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural, aínda que o seu empresario incumprise as súas obrigas ao respecto. Aplicarase igual norma para os exclusivos efectos da asistencia sanitaria por enfermidade común, maternidade e accidente non laboral.»

Disposición derradeira segunda. *Modificación do Regulamento xeral sobre cotización e liquidación doutros dereitos da Seguranza Social, aprobado polo Real decreto 2064/1995, do 22 de decembro.*

O Regulamento xeral sobre cotización e liquidación doutros dereitos da Seguranza Social, aprobado polo Real decreto 2064/1995, do 22 de decembro, modifícase nos seguintes termos:

Un. O punto 2 do artigo 13 queda redactado do seguinte xeito:

«2. A obriga de cotizar continuará nas situacións de incapacidade temporal, calquera que sexa a súa causa, maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural, así como nas situacións de cumprimento de deberes de carácter público, desempeño de cargos de representación sindical, sempre que uns e outros non dean lugar á excedencia no traballo ou ao cesamento na actividade, convenio especial, desemprego contributivo e asistencial, de ser o caso, e naquelas outras en que así o establezan este regulamento, a Orde do 27 de outubro de 1992, pola que se ditan instrucións en relación coa cotización ao réxime xeral da Seguranza Social dos funcionarios públicos, incluídos no campo de aplicación do devandito réxime, durante as situacións de licenza ou permiso sen soldo, suspensión provisional de funcións, cumprimento do servizo militar ou da prestación social substitutoria e prazo posesorio para cambio de destino, e outras disposicións complementarias, co alcance previsto nelas.»

Dous. O punto 3 do artigo 46 queda redactado do seguinte xeito:

«3. Así mesmo, o empregado de fogar será o suxeito único da obriga de cotizar nas situacións de incapacidade temporal, maternidade e paternidade, incluído o mes de finalización das devanditas situacións pero excluído o mes en que se inicien, no cal serán suxeitos da obriga de cotizar o cabeza de familia e o empregado de fogar nos termos indicados no punto 1.»

Tres. O punto 2 do artigo 58 queda redactado do seguinte xeito:

«2. Nas situacións de incapacidade temporal, maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural, así como nas situacións asimiladas á de alta, nas cales subsista a obriga de cotizar neste réxime especial, a base normalizada de cotización para continxencias comúns será a que corresponda, en cada momento, á categoría ou especialidade profesional que tivese o traballador na data en que se inicien esas situacións ou en que se produza a situación asimilada á de alta, salvo que para a específica situación de que se trate estea fixada ou se estableza outra base de cotización diferente, conforme o disposto na sección 10.^a deste capítulo e nas disposicións que o desenvolven e complementan.

En tales situacións, a base de cotización por contingencias profesionais determinarase de acordo coas normas establecidas no réxime xeral para a situación de que se trate.»

Catro. O punto 4 do artigo 65 queda redactado do seguinte xeito:

«4. Durante as situacións de incapacidade temporal, maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural, a base diaria de cotización será o resultado de dividir as sumas das bases de cotización acreditadas na empresa durante os tres meses inmediatamente anteriores á data do feito causante entre o número de días efectivamente traballados e, polo tanto, cotizados no devandito período. Esta base aplicarase exclusivamente aos días en que o traballador estivese obrigado a prestar servizos efectivos na empresa, de non se achar nalgunha das situacións antes indicadas.»

Cinco. O artigo 68 queda redactado do seguinte xeito:

«Artigo 68. *Cotización durante as situacións de incapacidade temporal, maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural.*

1. A obriga de cotizar continuará na situación de incapacidade temporal, calquera que sexa a súa causa; durante os períodos de descanso por maternidade, adopción e acollemento; na situación de paternidade por nacemento de fillo, adopción e acollemento, e nas situacións de risco durante o embarazo e de risco durante a lactación natural, aínda que constitúan motivo de suspensión dunha relación laboral.

2. O Ministerio de Traballo e Inmigración ditará as regras aplicables para a determinación das bases de cotización para contingencias comúns e profesionais durante as situacións a que se refire este artigo.

3. Salvo nos supostos en que por disposición legal se dispoña o contrario, a base de cotización para as contingencias comúns durante tales situacións non poderá ser inferior á base mínima vixente en cada momento no réxime de que se trate.

4. Cando os traballadores por conta allea ou asimilados compatibilicen a percepción dos subsidios por maternidade e paternidade co desfrute dos períodos de descanso en réxime de xornada a tempo parcial, a base de cotización virá determinada polos dous sumandos seguintes:

a) Base reguladora do subsidio, reducida en proporción inversa á redución que experimentase a xornada laboral.

b) Remuneracións suxeitas a cotización, en proporción á xornada efectivamente realizada.

Para os efectos de cotización por accidentes de traballo e enfermidades profesionais, aplicaranse os tipos de cotización que correspondan a cada un dos sumandos anteriormente indicados.

5. Para os efectos de cotización por accidentes de traballo e enfermidades profesionais durante as situacións a que se refire este artigo, os suxeitos obrigados aplicarán o tipo de cotización previsto para elas na tarifa de primas vixente, calquera que sexa a categoría profesional e a actividade do traballador.

6. Durante as situacións de maternidade, paternidade, risco durante o embarazo e risco durante a lactación natural, a entidade xestora ou colaboradora competente, no momento de facer efectivo o subsidio que lles corresponda percibir aos traballadores por conta allea, procederá a deducir do seu importe a contía a que ascenda a suma das achegas do traballador relativas ás cotizacións á Seguranza Social, desemprego e formación profesional, para o seu ingreso na Tesouraría Xeral da Seguranza Social.

Nos supostos a que se refire o parágrafo anterior, o empresario estará obrigado a ingresar unicamente as achegas ao seu cargo correspondentes á cotización á Seguranza Social e polos demais conceptos de recadación conxunta que, se é o caso, procedan.»

Disposición derradeira terceira. *Modificación do Regulamento sobre colaboración das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social.*

No Regulamento sobre colaboración das mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social, aprobado polo Real decreto 1993/1995, do 7 de decembro, incorpórase unha nova disposición adicional décimo primeira coa seguinte redacción:

«Disposición adicional décimo primeira. *Colaboración na xestión dos subsidios por risco durante o embarazo e por risco durante a lactación natural.*

O contido da colaboración na xestión de subsidios por risco durante o embarazo e por risco durante a lactación natural, atribuída ás mutuas de accidentes de traballo e enfermidades profesionais da Seguranza Social, comprenderá a declaración do dereito ao subsidio, así como a súa denegación, suspensión, anulación e declaración de extinción e, en xeral, todas as actuacións tendentes a comprobar os feitos, condicións e requisitos necesarios para o acceso ao dereito e o seu mantemento.

Os actos polos que se declare o dereito á prestación económica ou polos que se denegue, suspenda, restrinja, anule ou extinga o dereito, serán motivados e formalizaranse por escrito, e a súa eficacia quedará supeditada á súa notificación aos beneficiarios.»

Disposición derradeira cuarta. *Título competencial habilitante.*

Este real decreto dítase ao abeiro do establecido no artigo 149.1.17.^a da Constitución, que lle atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de réxime económico da Seguranza Social. Exceptúanse do anterior as disposicións adicionais primeira e terceira, que se ditan ao abeiro do establecido no artigo 149.1.7.^a da Constitución, que lle atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral.

Disposición derradeira quinta. *Habilitación para desenvolvemento regulamentario.*

Facúltanse os ministros de Traballo e Inmigración e de Sanidade e Consumo para ditar cantas disposicións de carácter xeral resulten necesarias para a aplicación e desenvolvemento deste real decreto.

Disposición derradeira sexta. *Entrada en vigor.*

Este real decreto entrará en vigor o día primeiro do mes seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 6 de marzo de 2009.

JUAN CARLOS R.

O ministro de Traballo e Inmigración,
CELESTINO CORBACHO CHAVES