

**Período mínimo de cotización exigido para las prestaciones de maternidad y paternidad:** 180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del descanso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

No obstante, este período mínimo es gradual, según la edad, para los trabajadores que causen prestación por maternidad.

- **Menores de 21 años:** no se exige período mínimo de cotización

- **Entre 21 y 26 años:** 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del descanso o, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.

**Períodos de cotización asimilados por parto:** se computarán a efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente un total de 112 días de cotización por cada parto de un solo hijo y 14 días más por cada hijo a partir del segundo, si el parto fuera múltiple, salvo que se hubiera cotizado por la trabajadora durante las 16 semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.

**Prestaciones familiares:** en los supuestos de excedencia por cuidado de hijo o de menor acogido, el período considerado de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social, se amplía a dos años, o bien, a 30 ó 36 meses, respectivamente, cuando se trate de familias numerosas de categoría general o especial.

**Prestaciones de maternidad, paternidad y desempleo:**

Si el trabajador está percibiendo la prestación de desempleo y causa derecho a las prestaciones de maternidad o paternidad, se suspenderá la prestación por desempleo, la cual se reanudará una vez extinguida la correspondiente prestación de maternidad o paternidad.

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

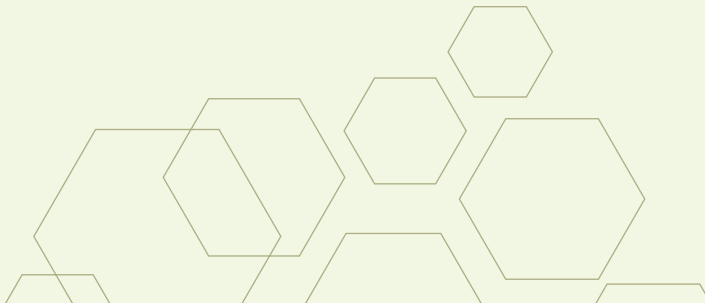
Instituto Nacional de la Seguridad Social

# Más cerca de usted

436 Centros de Atención e Información (CAISS)

## 900 166 565

[www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

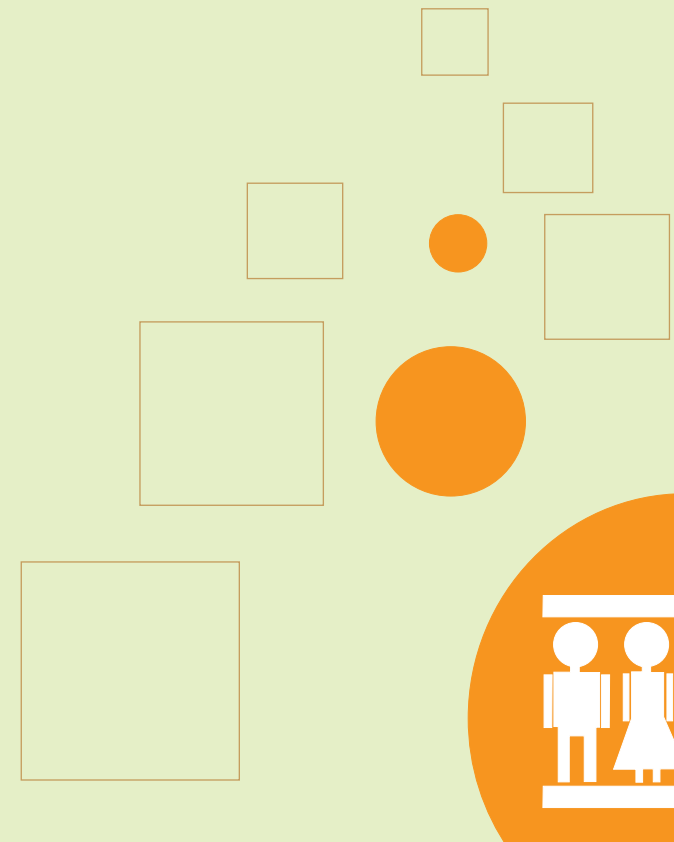


# LEY de Igualdad

Efectiva de Mujeres y Hombres



y seguridad social



## **M** EJORAS EN LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD

**Subsidio de maternidad de carácter no contributivo:** las trabajadoras que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación de maternidad, excepto el período mínimo de cotización, tendrán derecho a un subsidio durante los 42 días naturales siguientes al parto.

**Cuando la madre no tenga derecho a recibir prestaciones de maternidad, según la normativa que rige su actividad profesional,** el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato de trabajo y a percibir, en su caso, estas prestaciones por el período que hubiera correspondido a la madre, por lo que será compatible con la prestación por paternidad.

**En los supuestos en que la madre haya optado** por que el otro progenitor disfrute de una parte del período de descanso posterior al parto, aquél podrá seguir haciendo uso del mismo, inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la incorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

**En los casos de partos prematuros** y en cualquier otro caso en el que el neonato precise, por alguna prescripción clínica, hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de descanso por maternidad se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas.

**En el supuesto de discapacidad del hijo, o del menor adoptado o acogido,** se establece una duración adicional del período de descanso por maternidad de dos semanas que se distribuirá a opción de los interesados, si ambos trabajan, con disfrute simultáneo o sucesivo y siempre de forma ininterrumpida.

**En caso de fallecimiento de la madre,** con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del período de descanso por maternidad, computado desde la fecha del parto y sin descontar la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al mismo.

**En el supuesto de fallecimiento del hijo,** el período de suspensión laboral por maternidad no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas del descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse al puesto de trabajo.

## **O** TRAS PRESTACIONES: RIESGO POR EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

**Nueva prestación económica: el subsidio por riesgo durante la lactancia natural,** se concederá a la mujer trabajadora durante el período de suspensión del contrato de trabajo y hasta que el hijo cumpla los 9 meses, cuando las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y no sea posible cambiar dicho puesto por otro compatible con su situación.

No se exige período mínimo de cotización para acceder a los subsidios de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural, ya que son prestaciones derivadas de contingencias profesionales.

**Cuantía de ambos subsidios:** 100% de la base reguladora correspondiente a la prestación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

**Los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas,** en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, junto con el informe médico del Servicio Nacional de Salud que asista a la trabajadora o a su hijo, tienen la competencia para certificar que las condiciones de un determinado puesto de trabajo pudieran influir negativamente tanto en la salud de la trabajadora o del feto, en los casos de embarazo, como en la salud de la mujer o del hijo durante el período de lactancia natural.

La gestión y pago de estas prestaciones se efectuará por la Entidad Gestora o por la correspondiente Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, en función de la entidad concertada para la cobertura de los riesgos profesionales.

## **P** ATERNIDAD

**Se establece como nueva prestación de la Seguridad Social el subsidio por paternidad,** que tendrá derecho a percibir el trabajador durante 13 días ininterrumpidos de suspensión del contrato laboral, con motivo del nacimiento de un hijo, la adopción o el acogimiento tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año y aunque dichos acogimientos sean provisionales. Dicho período de 13 días se ampliará, en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples, en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Se podrá ejercer este derecho desde la finalización del permiso retribuido por el nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice el período de descanso por maternidad, o inmediatamente después de éste.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario, y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

**En caso de parto,** el disfrute del descanso por paternidad corresponde en exclusiva al otro progenitor. En el supuesto de adopción o acogimiento corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados si ambos trabajan, pero si el descanso por maternidad es disfrutado en su totalidad por uno de ellos, el de paternidad sólo podrá ser ejercido por el otro.

**Cuantía del subsidio:** 100% de la base reguladora correspondiente a la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes.

**El INSS o, en su caso, el ISM, son las Entidades Gestoras competentes** para el reconocimiento y pago de esta prestación.