



Información sobre prestaciones de la Seguridad Social

Prestación	Régimen	Tipo
NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR	GENERAL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	PARTO Modalidad contributiva Desde 1-1-2023

REQUISITOS Y DATOS ECONÓMICOS

Colectivo

Trabajadores incluidos en el Estatuto de los Trabajadores (ET), incluidos en el Régimen General.

Situación protegida

Para cada uno de los progenitores, se consideran situaciones protegidas los períodos de descanso que se disfruten como consecuencia de la maternidad biológica. En el supuesto de fallecimiento del hijo antes de su nacimiento tras una gestación de más de 180 días, se generará el derecho únicamente para la madre biológica.

Requisitos

Serán beneficiarias las personas trabajadoras, cualquiera que sea su sexo, que se encuentren en situación de alta o asimilada y acrediten el siguiente periodo mínimo de cotización:

- Si tiene menos de 21 años de edad: no se exigirá período mínimo de cotización.
- Si tiene cumplidos 21 años y es menor de 26: 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral.
- Si tiene cumplidos 26 años: 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

Si es responsable del pago de las cotizaciones, debe hallarse al corriente.

Modalidades de descanso por nacimiento y cuidado de menor

La madre puede anticipar, por períodos semanales, el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable del parto.

Las 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio para ambos progenitores.

Ambas personas trabajadoras pueden disfrutar el descanso de forma continuada o interrumpida, según se especifica en el cuadro de datos económicos. El descanso voluntario, por períodos semanales, salvo el último período que podrá disfrutarse por el tiempo que reste, sin necesidad de que sea semanal. Puede disfrutarse en jornada completa o parcial. En este último caso el descanso se ampliará proporcionalmente a la jornada de trabajo que se realice.

El disfrute de cada período semanal o, en su caso, la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

Modificación de los períodos de descanso:

1.- Solicitud de prestación indicando el disfrute del período obligatorio y de todo o parte del voluntario de forma continuada.

Una vez solicitados y reconocidos, **deben considerarse inalterables**, salvo que pueda acreditarse la concurrencia de circunstancias excepcionales (enfermedad, ausencia...).

2.- Solicitud de prestación indicando el disfrute del período obligatorio y de todo o parte del voluntario de forma interrumpida, o sin precisar cuándo se va a disfrutar la totalidad o una parte del período voluntario. Es necesario efectuar una nueva solicitud por el período o períodos voluntarios no continuados

- a) Se reconoce la prestación por el período continuado que se solicite. Una vez solicitado y reconocido, **debe considerarse inalterable**, salvo que pueda acreditarse la concurrencia de circunstancias excepcionales (enfermedad, ausencia...).
- b) Por cada período voluntario interrumpido, una vez reconocido, **debe considerarse inalterable**, salvo que pueda acreditarse la concurrencia de circunstancias excepcionales (enfermedad, ausencia...).

Importante: la incorporación voluntaria al trabajo supone la extinción del derecho a la totalidad de la prestación, no sólo de la que se esté disfrutando en ese momento.

Datos económicos

- Efectos económicos: el mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente.
- Duración para cada progenitor:

16 semanas en total:

- 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto, aunque exista permiso de la empresa.

• 10 semanas voluntarias:

- continuadas al período obligatorio o,
- interrumpidas en períodos semanales, desde la finalización del período obligatorio de las 6 semanas hasta los 12 meses del hijo/a,
- en régimen de jornada completa o parcial, en cualquiera de las semanas.
- la madre biológica puede anticipar, por períodos semanales, hasta 4 semanas antes de la fecha prevista para el parto.

- Ampliaciones de la duración:
 - En supuestos de parto múltiple, 1 semana para cada progenitor por cada hijo a partir del segundo.
 - En supuestos de discapacidad del hijo/a, 1 semana para cada progenitor.
 - En los supuestos de parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores. Se valorará, al menos, con un grado moderado de dependencia cuando el peso del recién nacido sea igual o inferior a 1.500 gramos. Para la ampliación por hospitalización del neonato, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios de los menores que se produzcan durante los 30 días naturales siguientes al parto.
- Cómputo de la suspensión del contrato: si el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión se podrá computar, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir del alta hospitalaria, salvo las 6 semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato para ambos progenitores.
- Cuantía: Es un subsidio que se calcula con la base de cotización del mes inmediatamente anterior al mes previo al del inicio del descanso dividido por el número de días a los que corresponda. El resultado de esa división sería el importe diario a percibir. Este cálculo puede ser distinto si es un trabajador a tiempo parcial o del sistema especial agrario.
Esta cuantía se aplica para todo el periodo de la prestación (periodo obligatorio y voluntario).
Se concede un solo subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, durante un periodo de 6 semanas: si tienen derecho ambos, se abona al beneficiario según la opción que realicen.

DOCUMENTACIÓN para solicitar la prestación

- Documento de identidad, original y en vigor.
- Certificado de empresa, si no ha sido transmitido por la empresa por medios electrónicos.
- Informe de maternidad expedido por el Servicio Público de Salud en los supuestos de inicio del descanso con antelación al parto y en los de fallecimiento del hijo que hubiera permanecido 180 días en el seno materno, únicamente para el supuesto de la madre biológica.
- Libro de familia o certificado de inscripción del hijo/a cuando estos datos no consten automatizados en el Registro Civil.
- Si la madre ejerce una actividad profesional que no dé lugar al alta en el sistema de la Seguridad Social y pertenece a una mutualidad o colegio profesional, se presentará un certificado en el que conste que, con motivo del parto, no ha percibido una prestación o indemnización cualquiera que sea su duración, cuantía, configuración o régimen.
- Discapacidad/dependencia del menor: certificado de discapacidad igual o superior al 33%. Para hijos recién nacidos sin que se haya determinado el grado de discapacidad: informe médico, avalado por el Servicio Público de Salud, en el que conste la discapacidad o su posible existencia.
- Hospitalización del recién nacido: documento expedido por el centro hospitalario, en el que se especifiquen las circunstancias que, afectando al recién nacido, determinan dicho internamiento, así como las fechas de su inicio y de su finalización.
- Si está percibiendo una prestación por incapacidad temporal, en pago directo por una Mutua Colaboradora de la Seguridad Social: certificado con indicación de la base reguladora y la fecha de finalización del subsidio.
- Recuerde aportar los datos para la domiciliación bancaria (código IBAN).

[Vd. puede solicitar esta prestación tanto presencialmente como por internet a través de nuestra Sede Electrónica]



Seguridad Social
Sede Electrónica
<https://sede.seg-social.gob.es>

TU
SEGURIDAD SOCIAL
<https://sede-tu.seg-social.gob.es>

Información
91 542 11 76
Y sigue funcionando el
901 16 65 65

Cita previa
91 541 25 30
Y sigue funcionando el
901 10 65 70

Contenido actualizado a 01/03/2023, con efectos meramente informativos y sin que pueda crear derechos o expectativas de derechos