

Prestación	Régimen	Tipo
NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR	GENERAL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	PARTO Modalidad contributiva (1-4-2019 a 31-12-2019)

## 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 periodos de descanso que se disfruten como consecuencia de la maternidad biológica y los embarazos de más de 180 días.

### 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 periodo 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 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 ella.

Puede ceder 4 semanas de la parte de su descanso no obligatorio al otro progenitor. Esta opción se debe efectuar antes del inicio del descanso de la madre o en el momento en que ésta solicite la prestación; también se admite si se realiza con posterioridad, si concurren circunstancias excepcionales (madre, mayor de 21 años, en alta sin cotización mínima ...)

Ambas personas trabajadoras pueden disfrutar el descanso de forma continuada o interrumpida, según se especifica en el cuadro de datos económicos, por periodos semanales y en jornada completa o parcial. En este último caso el descanso se ampliará proporcionalmente a la jornada de trabajo que se realice.

### Modalidades de disfrute periodo voluntario

Periodo continuado al obligatorio. Varios periodos múltiples con posibilidad de modificar posteriormente las fechas de las semanas. Disfrute a tiempo completo y a tiempo parcial en cualquiera de las semanas.

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

### Datos económicos

- Efectos económicos: el mismo día en que dé comienzo el periodo de descanso correspondiente.
- Duración:

Madre biológica	Otro progenitor
16 semanas en total: <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 semanas obligatorias e ininterrumpidas, a jornada completa, inmediatas posteriores al parto, aunque exista permiso de la empresa.</li> </ul>	8 semanas en total (+4 que puede cederle la madre biológica de su periodo no obligatorio): <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 semanas obligatorias e ininterrumpidas a jornada completa, inmediatas posteriores al parto, aunque exista permiso de la empresa.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 10 semanas voluntarias:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ continuadas al periodo obligatorio o,</li> <li>○ interrumpidas en periodos semanales, desde la finalización del periodo obligatorio de las 6 semanas hasta los 12 meses del hijo/a,</li> <li>○ en régimen de jornada completa o parcial.</li> <li>○ puede anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha previsible del parto.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 semanas voluntarias:               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ continuadas al periodo obligatorio o,</li> <li>○ interrumpidas en periodos semanales, desde la finalización del periodo obligatorio de las 2 semanas hasta los 12 meses del hijo/a,</li> <li>○ en régimen de jornada completa o parcial</li> </ul> </li> </ul>

- 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. Se valorará, al menos, con un grado I moderado de dependencia cuando el peso del recién nacido sea igual o inferior a 1.500 gramos.
- 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 de la madre biológica, o las dos semanas obligatorias del otro progenitor.

- **Cuantía:** Es un subsidio que se calcula con la base de cotización del mes anterior al 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 subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, durante un periodo de 6 semanas.

#### 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.
- Libro de familia o certificado de inscripción del hijo/a cuando estos datos no consten automatizados en el Registro Civil.
- Cesión por la madre de parte del descanso al otro progenitor: modelo de opción/declaración en la propia solicitud.
- 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.
- Descanso en régimen de jornada a tiempo parcial: documento que acredite el acuerdo empresario – trabajador/a.
- 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]**

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

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

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



901 16 65 65  
información

901 10 65 70  
cita previa

Contenido actualizado a 10/05/2019, con efectos meramente informativos y sin que pueda crear derechos o expectativas de derechos