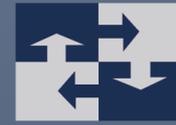




UNIVERSITAT  
POLITÈCNICA  
DE VALÈNCIA



**ADE**

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y  
DIRECCIÓN DE EMPRESAS. UPV

# Estudio de las prestaciones por maternidad y paternidad en España.

**TRABAJO FINAL DE GRADO**

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Autor: Daniela Midero Suquilanda

Tutor: Carlos Vicente García Gallego



---

# ÍNDICE

---

1. Introducción.....	6
1.1 Resumen.....	6
1.2 Objetivos.....	8
1.3 Metodología.....	9
1.4 Asignaturas relacionadas.....	9
2. Evolución de la prestación por maternidad y paternidad.....	11
2.1 Prestaciones por maternidad en la Unión Europea (UE) y otros países...21	
3. Evolución de la edad media para ser madre por primera vez en España.....	28
4. Prestación por el nacimiento y cuidado de menor en la actualidad.....	38
4.1 Introducción.....	38
4.2 Situaciones protegidas.....	41
4.3 Personas beneficiarias de la prestación.....	43
4.4 Requisitos para la obtención de la prestación.....	47
4.5 Nacimiento y cuidado del menor.....	51
4.6 Duración de la prestación por el nacimiento y cuidado de menor.....	52
4.7 Prestación económica.....	63
4.8 Denegación, anulación, suspensión y extinción de la prestación.....	64
4.9 Gestión, pago y notificación de la resolución.....	66
5. Procedimiento y solicitud de la prestación por el nacimiento y cuidado de menor.....	67
6. Conclusiones.....	73
7. Bibliografía.....	75
8. Anexos.....	83
Anexo I Datos de Acceso a la Solicitud.....	83
Anexo II Prestación por Nacimiento y cuidado de menor por parto.....	85
Anexo III Prestación por Nacimiento y cuidado de menor por adopción o acogimiento.....	94
Anexo IV Certificado de empresa para solicitar la prestación.....	103
Anexo V Acuerdo de los progenitores sobre el disfrute del subsidio especial por parto, adopción o acogimiento múltiple.....	105
Anexo VI Objetivos de Desarrollo Sostenible.....	106

---

# ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

---

## TABLAS:

<b>Tabla 1</b> Tiempo del permiso de maternidad en países de la Unión Europea.....	<b>23</b>
<b>Tabla 2</b> Tiempo del permiso de maternidad en países de América y Canadá.....	<b>24</b>
<b>Tabla 3</b> Tiempo del permiso de maternidad en países de Asia.....	<b>25</b>
<b>Tabla 4</b> Tiempo del permiso de maternidad en países de África.....	<b>26</b>
<b>Tabla 5</b> Tasa bruta de natalidad en España.....	<b>31</b>
<b>Tabla 6</b> Evolución de la edad media de la madre española.....	<b>34</b>
<b>Tabla 7 y 8</b> Nacimientos por el lugar de residencia de la madre.....	<b>36-37</b>
<b>Tabla 9</b> Duración del permiso por el nacimiento y cuidado de menor del Estatuto de los Trabajadores (ET).....	<b>59</b>
<b>Tabla 10</b> Duración del permiso por el nacimiento y cuidado de menor del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).....	<b>61</b>

## GRÁFICAS:

<b>Gráfica 1</b> Tiempo del permiso de maternidad.....	<b>27</b>
<b>Gráfica 2</b> Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento según nacionalidad española de la madre.....	<b>35</b>

## MAPAS:

<b>Mapa 1</b> Edad media de la madre al tener su primer hijo 1996.....	<b>29</b>
<b>Mapa 2</b> Edad media de la madre al tener su primer hijo 2017.....	<b>30</b>

## ILUSTRACIONES:

<b>Ilustración 1</b> Formularios para solicitar la prestación por nacimiento y cuidado de menor.....	<b>71</b>
--	-----------

---

# Glosario

---

TFG: Trabajo Final de Grado

UE: Unión Europea.

GAP: Gestión y Administración Pública.

DTSS: Derecho del Trabajador y de la Seguridad Social.

REP: Régimen de Empleo Público.

GLO: Gestión Laboral de las Organizaciones.

FDPF: Fundamentos del Derecho y Principios Fundamentales.

DCE: Derecho Constitucional Español.

GJA: Gestión Jurídico Administrativo.

TIS: Técnicas de Investigación Social

EAAP: Estadística Aplicada a la Administración Pública.

CT: Competencia Transversal.

UPV: Universidad Politécnica de Valencia.

CE: Constitución Española.

INSS: Instituto Nacional de la Seguridad Social.

ET: Estatuto del Trabajador

ILT: Invalidez Laboral Temporal.

OIT: Organización Internacional del Trabajador o Oficina Internacional del Trabajo.

UE: Unión Europea.

INE: Instituto Nacional de Estadística.

Eurostat: Oficina Europea de Estadística.

EBEP: Estatuto Básico del Empleado Público.

Ley de Igualdad: Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Art.: Artículo.

TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social.

LGSS: Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

CCAA: Comunidades Autónomas.

AAPP: Administraciones Públicas.

ISM: Instituto Social de la Marina.

DNI: Documento Nacional de Identidad.

NIE: Número Identificativo Extranjero.

# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1 RESUMEN

En este Trabajo Final de Grado, del cual utilizaremos su acrónimo TFG a partir de ahora para referirnos a este trabajo, se quiere estudiar y analizar las prestaciones que se pueden recibir y se reciben por la maternidad o paternidad, es decir, por el nacimiento o el cuidado de un menor, y de la misma forma se estudiará la legislación mediante la cual se rige esta prestación y las actualizaciones que se han realizado en estos últimos años.

Como hemos dicho, se analizarán los cambios que se han hecho en las regulaciones, en cuanto a las prestaciones por el nacimiento o el cuidado de un menor, es decir, por la maternidad y paternidad, del cual hay más cambios y mejoras en los permisos concedidos para la paternidad.

Uno de los cambios que se han realizado en las prestaciones por el nacimiento o el cuidado de un menor es que el permiso de paternidad en España y es de 16 semanas desde el 1 de enero de 2021, con este cambio se iguala el permiso tanto para el padre como para la madre. Así mismo, analizaremos como esta ampliación que ha pasado de ser de 8 semanas en 2019 a ser de 16 semanas en 2021.

En primer lugar, hablaremos de la evolución de la regulación de las prestaciones por el nacimiento o el cuidado de un menor, en el cual veremos las diferencias entre las mujeres y los hombres, analizaremos la evolución tanto en el permiso de la madre como en el permiso del padre y del cual, como ya sabemos es en el permiso del padre que hay mayor evolución y el cuál ha sufrido más cambios estos últimos años.

Con el análisis de esta evolución se pretende reflejar los efectos tanto los efectos positivos como negativos que han podido surgir en las medidas de protección para los padres, y que han podido afectar en sus vidas laborales, sociales y

personales, y en el caso de las mujeres más que de los hombres que haya podido afectar en la permanencia de algún empleo, o en el ascenso laboral, tanto a nivel profesional como a nivel de formación.

En segundo lugar, se analizará como se encuentra en la actualidad el ordenamiento jurídico en España sobre la prestación por nacimiento y el cuidado del menor, es decir, las prestaciones por maternidad y paternidad que se recogen en la normativa que entró en vigor el 8 de marzo de 2019<sup>1</sup>, en el cual se ha ido actualizando hasta ahora para conseguir una mayor igualdad.

En tercer lugar, se realizará una serie de tablas donde se muestra la tasa de natalidad, al igual que la evolución de la edad media para ser madres en España para así poder observar cómo ha afectado la prestación por el nacimiento y cuidado de un menor en cuanto a que las mujeres tengan hijos más tarde, es decir, con más edad.

En cuarto lugar, se explicará los requisitos, el funcionamiento, el procedimiento y la gestión a seguir para la obtención de esta prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor.

Finalmente se analizarán estas prestaciones en diferentes países para poder comparar la evolución a lo largo de los años de nuestro país con respecto a los países de la Unión Europea (UE) y otros países.

A lo largo de este TFG encontraremos una variedad de tablas, graficas, etc. que nos puedan servir de ilustración para poder comprender mejor el tema que pretendo explicar, y que pueda ser más fácil de entender.

---

<sup>1</sup> Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

## 1.2 OBJETIVOS.

El objetivo principal de este trabajo (TFG) se ha enfocado en la prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor, la llamada también prestación por maternidad y paternidad, y que conlleva e introduce la prestación por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural.

### **Objetivo principal:**

Como objetivo principal como he dicho antes, pretendo analizar la prestación por el cuidado y el nacimiento de un menor en cuanto al ordenamiento jurídico de España y su progreso y evolución en cuanto a las normas y analizar de qué manera afecta a las mujeres que a los hombres tanto en la vida familiar como laboral.

### **Objetivos específicos:**

- Realizar un análisis de la evolución del reglamento y los cambios que han surgido hasta ahora.
- Analizar las diferencias de en cuanto a los hombres y las mujeres y como afecta a su vida cotidiana.
- Analizar y comparar el reglamento de España con los de otros países de la Unión Europea para ver las diferencias que existen entre estos países y España en cuanto a la prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor.
- Analizar cómo ha evolucionado la edad media de las mujeres a la hora de ser madres.
- Explicar cuál es el procedimiento que se debe seguir para la obtención de la prestación por el nacimiento y cuidado de un menor.
- Elaborar una serie de conclusiones donde se mostrará si el reglamento actualizado tiene una normativa efectiva.

El trabajo (TFG) constará de varios puntos, a continuación, se explicará la evolución de la normativa y los cambios que ha sufrido la misma en cuanto a las prestaciones por el nacimiento y el cuidado de un menor y el riesgo

durante el embarazo, como afectan los cambios a las familias, las diferencias que hay entre los hombres y mujeres en cuanto a la familia, trabajo o en lo social.

Posteriormente, se realizarán los análisis adecuados para poder observar las diferencias entre el reglamento de las prestaciones antes mencionadas de España con los reglamentos de las mismas prestaciones su los hubiera de los países de la Unión Europea y de otros países.

### **1.3 METODOLOGÍA**

En cuanto a la metodología utilizada para este TFG, se utilizará principalmente la metodología jurídica, ya que nos basaremos en los reglamentos jurídicos y en las normas que se establecen principalmente en España y posteriormente observaremos la normativa en otros países para poder analizar y comparar la situación en cuanto a la prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor.

Por otra parte, también se utilizará la metodología analítica y práctica ya que aparte de analizar las normas jurídicas también se realizarán comparaciones con otros países y se analizarán las diferencias que existen entre los hombres que piden la prestación de paternidad y las mujeres que piden la prestación por maternidad, al igual que se analizará la evolución de esta prestación.

### **1.4 ASIGNATURAS RELACIONADAS**

Las asignaturas impartidas en el Grado de Gestión y Administración Pública (Grado de GAP) que han sido de mucha utilidad para poder comprender y analizar en profundidad el tema que se abarca en este TFG.

Principalmente la asignatura de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social (DTSS), la asignatura de Régimen de Empleo Público (REP) y la asignatura de optativas de Gestión Laboral en las Organizaciones (GLO), estas tres asignaturas han sido fundamentales para introducir el concepto y la idea de prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor, son estas asignaturas las que nos centran el tema en el ámbito laboral.

Posteriormente, las asignaturas que tienen algo de relación con el TFG en el ámbito jurídico o de derecho son las asignaturas de Fundamentos del Derecho y Principios Fundamentales (FDPF), la asignatura de Derecho Constitucional Español (DCE) y la asignatura de Gestión Jurídico-Administrativa (GJA). Estas tres asignaturas son importantes para el TFG ya que nos ayudan a analizar correctamente la normativa jurídica del cual se basa este trabajo, es decir, analizar el Real-Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación en el cual se aborda el tema principal de este TFG.

Por otra parte, las asignaturas como Técnicas de Investigación Social (TIS), Sociología y las asignaturas de Estadística Aplicada a la Administración Pública (EAAP) son importantes en cierto modo ya que estas asignaturas me ayudan a saber cómo buscar información para el trabajo y como analizarla, saber utilizar los datos correctos y saber explicarlos, las asignaturas de Estadísticas son muy útiles para realizar los casos prácticos y analizar los datos económicos que se verán en este TFG.

Finalmente, las asignaturas del Grado de GAP influyen de algún modo en este trabajo, ya sea en mayor o menor medida, ya que cada asignatura, aunque sea de diferente forma, habla del entorno laboral, de la igualdad, de los derechos, de la economía, o de cómo utilizar la información que obtenemos y a saber analizarla y en mi opinión todo lo que se aprende de cada asignatura de cierta forma también influye a la hora de realizar este trabajo, ya que durante la carrera, cada asignatura está relacionada con alguna Competencia Transversal (CT) que nos ayuda a mejorar en cuanto al aprendizaje permanente, la comunicación efectiva, la aplicación y el pensamiento práctico, el análisis y resolución de problemas, la responsabilidad ética, medioambiental y profesional entre otras más aptitudes que nos han enseñado a mejorar en el Grado de GAP de la Universidad Politécnica de Valencia (UPV).

## **2. EVOLUCIÓN DE LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD**

Para poder conocer de bien la prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor en España tenemos que conocer el momento en el que entra en vigor el Real-Decreto ley donde se describe la prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor y tenemos que conocer los antecedentes de esta prestación y su posterior evolución para poder entender y analizar la finalidad de esta prestación y que este TFG pueda ser comprensible, sencillo y útil.

Por lo tanto, para poder comprender que significa la prestación por maternidad y paternidad, debemos saber que esta prestación tiene como objeto compensar a las personas trabajadoras por la suspensión de su contrato de trabajo laboral (en el caso de trabajar por cuenta ajena) o cese de su actividad (en el caso de ser autónomo o trabajador por cuenta propia) para poder cuidar del menor y, por lo tanto, esta suspensión o cese de actividad supone una disminución de ingresos económicos, por ese motivo se establece una prestación por maternidad y paternidad para el disfrute del nacimiento de un menor, de su cuidado, de la adopción, o del acogimiento familiar.

A parte de la ayuda económica para estas familias, esta prestación también tiene como objeto la protección del menor o recién nacido y de la madre durante y después del parto, para que puedan recuperarse y puedan gozar de buena salud (El período de tiempo desde el nacimiento de la placenta hasta la recuperación completa del útero se llama cuarentena o puerperio y dura aproximadamente de 6 a 8 semanas)<sup>2</sup> y también se pretende asegurar los puestos de trabajo de las madres, asegurando su reincorporación, su salario, evitando también la discriminación en el trabajo o su despido solo por el hecho de ser madre. Esta

---

<sup>2</sup> Extraído de Puerperio “Recuperación tras el parto”  
<https://www.bebitus.com/magazine/embarazo/nacimiento/cuarentena-o-puerperio.html>

prestación ayuda a que haya igualdad de trato entre hombres y mujeres en cuanto al empleo.

Para poder analizar bien la prestación por maternidad y paternidad vamos a empezar a estudiar los primeros permisos que se concedieron a las mujeres embarazadas en los trabajos. Esta prestación y ayuda económica cuenta con 120 años de historia y evolución en el cual han retrocedido en algunos años del franquismo, pero también han avanzado en los años posteriores consiguiendo así llegar actualmente a tener unas condiciones estables y valoradas en igualdad para las mujeres y los hombres en el ambiente laboral.

La evolución de esta ayuda empieza en el año 1900, este fue el primer año en el que se inicia e introduce las primeras condiciones favorables para las mujeres embarazadas en el entorno laboral, en este año el Gobierno establece en una ley las primeras ayudas para estas mujeres en el cual se aprueba que las mujeres embarazadas tendrá derecho a solicitar el cese de su jornada laboral para su descanso tras dar a luz, el tiempo establecido fue de 3 semanas posteriores al parto para su recuperación en el cual se debía reservar su puesto de trabajo en la empresa para cuando se reincorporen terminado ese plazo. Por otra parte, las mujeres que tuvieran hijos en periodos de lactancia tendrían 1 hora al día dentro de su jornada laboral, que no podría ser descontada de su salario, para dar el pecho a su bebé.

Sin embargo, fue en 1931 tras la II República cuando se concedían un Seguro Obligatorio de Maternidad en el cual se establecía la ayuda económica a las madres mediante un subsidio y un descanso de 12 semanas.

Posteriormente, entre 1936 y 1975 supuso un retraso para las ayudas a las mujeres embarazadas tras la Guerra Civil y la Dictadura de Franco, se limitó la actividad laboral a las mujeres y se otorgaban más ayudas a las familias numerosas. Después se fomentaba la incorporación de las mujeres en las

industrias por la necesidad de población activa y para una mayor expansión industrial.

A pesar de la Dictadura de Franco, a partir de los años 70, se avanza en las ayudas a las mujeres embarazadas y se permite, mediante el Decreto del 20 de agosto del 1970, que las mujeres se puedan dar de baja en el trabajo por maternidad de forma temporal durante 1 y 3 años para la mejor recuperación del bebe y de la madre.

Al final de la Dictadura se inicia un movimiento feminista el cual busca igualdad de derechos entre hombres y mujeres en todos los sentidos, ya sea laboral, como personal como a nivel de sociedad, esta movilización se conoce actualmente como Democracia, a partir de ese suceso se declaró el año 1975 como el año Internacional de la Mujer, el cual se dedicó al estudio de las situaciones de las mujeres en todos los ámbitos. A partir de ese momento fue creciendo la movilización hasta ser uno de los motivos, entre otros, por el que en la Constitución Española de 1978 (CE) se incluyera la igualdad de sexos. Así se expone en el Capítulo Segundo, de Derechos y Libertades, en el artículo 14 que “los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”<sup>3</sup>. Como vemos este es uno de los artículos entre otros los cuales expresan una igualdad y apoyan a la no discriminación.

Más tarde, en 1980, con la llegada de la Democracia y el movimiento que se ha explicado anteriormente, se establece un permiso por paternidad, el cual, tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 (ET), se concede un permiso por maternidad de 14 semanas tras el parto y además, en el artículo 45.1d del ET, se expone que “el contrato de trabajo podrá suspender por la causa de

---

<sup>3</sup> Extraído de BOE.es - BOE-A-1978-31229 Constitución Española. Capitulo Segundo, artículo 14. (Consultado el 20 de agosto de 2021)

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20110927&tn=1#>

maternidad de la mujer trabajadora”<sup>4</sup> y por otra parte, también se concede que el padre pueda tener dos días de permiso por el nacimiento de un hijo y cuatro días en el caso de fallecimiento de un hijo. Actualmente, la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980 está derogada puesto que se modificó por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Unos cuantos años después algunos artículos como el que hemos mencionado antes de la Ley de 1980 se modifican con la nueva Ley 3/1989, de 3 de marzo, donde se vuelven ampliar los permisos para los padres en el nacimiento de un hijo y se establecen medidas favorables y de igualdad para el trato de la mujer en el entorno laboral.

En primer lugar, se modifica el artículo 45.1 del ET, concretamente su apartado d), que hacía referencia a la maternidad y quedaría redactado de la siguiente forma: el contrato se podrá suspender con el concepto de “maternidad de la mujer trabajadora y adopción de menores de cinco años”. De esta forma, añade un beneficio en caso de adopción de menores de cinco años, por lo que supone una prestación no solo a las madres biológicas de un menor, sino que también a las madres que adoptan a un menor.

Y, en segundo lugar, se modifica el apartado cuarto del artículo 48 del ET, que hacía referencia a la suspensión con reserva del mismo puesto de trabajo para la madre y quedaría reescrito de la siguiente forma: “En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de estas el padre

---

<sup>4</sup> Extraído de BOE-A-1980-5683. Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. SECCIÓN TERCERA. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO. Artículo 45.1d. Causas y efectos de la suspensión.  
<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>

para el cuidado del hijo en caso de fallecimiento de la madre”<sup>5</sup>. A parte de lo antes dicho, también se añade que “en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas se suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo”.

Con estas modificaciones la nueva Ley amplió la baja a las madres en un periodo de 14 a 16 semanas y en el caso de un embarazo múltiple se prolonga a 18 semanas de baja de forma ininterrumpida. De estas semanas de descanso son obligatorias para la madre las primeras 6 semanas tras el parto y es la madre quien decide si de las otras diez semanas cuatro podían ser disfrutadas por el padre, siempre y cuando no coincidan con las semanas disfrutadas por la madre. Además, se posibilita la opción de que el padre pueda hacerse cargo del cuidado de su hijo o hija en caso de fallecimiento de la madre.

Por otra parte, en el caso de la adopción de un menor se establece que “si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de ocho semanas, contadas a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es menor de cinco años y mayor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho”.

Posteriormente, siguiendo con la evolución de la prestación por maternidad y paternidad, se realiza una modificación importante sobre la prestación por maternidad. Esta modificación se produce con la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social, donde se comienza a clasificar a la maternidad como una figura específica de la Seguridad Social, ya que ha sido calificada como una Invalidez Laboral Temporal (a partir

---

<sup>5</sup> Extraído de BOE-A-1989-5272. Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo. Artículo 1. Apartado 4.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-5272>

de ahora ILT), es decir, se califica el hecho de ser madre como una enfermedad. En ese momento, se establece la prestación por maternidad que se establece como incapacidad temporal y que tiene como finalidad el cuidado del menor y de la madre.

Con esta modificación se revalora la prestación económica percibida por la madre consistirá en un “subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes”<sup>6</sup>, esta subida de la prestación económica se establece en el artículo 133 referida a la prestación económica del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Con esta modificación se aumenta la prestación a las madres de un 75% a un 100% del salario, es decir, obtiene como prestación económica por maternidad la totalidad de su salario establecido.

En los años posteriores, se intenta hacer más participe a los padres en el cuidado y el nacimiento de su hijo o hija, por los cuales se establecen unas mejoras para los hombres como en 2007 que ampliaron el permiso de paternidad a 15 días de disfrute para el padre por el nacimiento de un hijo.

Ese mismo año se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (a partir de ahora Ley de Igualdad). Podemos ver que en su artículo 1 expresa que “Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral,

---

<sup>6</sup> Extraído del Artículo 133, prestación económica. BOE-A-1994-14960. Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960&b=66&tn=1&p=20151030#s3-2>

económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”<sup>7</sup>.

En materia de maternidad, esta Ley de Igualdad expresa en su artículo 3 que “el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”<sup>8</sup>.

Posteriormente en 2017 el permiso de paternidad pasa a ser de 15 a 28 días, y al año siguiente pasó de 28 a 32 días. Consiguiéndose en 2019 que se mejorara este permiso por paternidad, en el cual los padres podrían disponer de cinco a ocho semanas por el nacimiento de un hijo. Esto se consigue después de la Ley de igualdad que como hemos dicho introduce la no discriminación en el empleo y el trato igualitario a hombres y mujeres, esta ley supuso un punto decisivo en la historia y evolución de muchas ayudas y prestaciones, principalmente en la prestación por maternidad y paternidad, fue tan importante a nivel laboral como a nivel social.

Gracias a la Ley de Igualdad se consiguieron algunos avances centrados en este tema, como la creación de un texto legal denominado Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

---

<sup>7</sup> Extraído del Artículo 1. Objeto de la ley. BOE-A-2007-6115. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.  
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

<sup>8</sup> Extraído del Artículo 3. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. BOE-A-2007-6115. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.  
<https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>

Este Real Decreto-ley pretende cambiar y modificar las situaciones salariales ya que los salarios son considerados un derecho fundamental y de esta forma se consigue una estabilidad entre hombres y mujeres. También se destaca la mínima presencia de las mujeres en los nuevos puestos de trabajo relacionados con la ingeniería, la ciencia, las tecnologías, etc. Es por ello, por lo que con este Real Decreto-ley facilitan el ascenso y la contribución de las mujeres en estos ámbitos laborales. Para conseguir estos objetivos se tiene que eliminar todos los obstáculos que se les imponían a las mujeres y así conseguir una igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, oportunidades sin ninguna discriminación.

Es a partir de ese momento que se plantean igualar el cumplimiento de las obligaciones entre hombres y mujeres para conseguir una igualdad en empleo, con este tema se intenta introducir la igualdad en cuanto a la maternidad y la paternidad, favoreciendo en este Real Decreto-Ley más a los hombres con la mejora del permiso de paternidad que como hemos dicho antes podrían disponer de cinco a ocho semanas por el nacimiento de un hijo. Aun así, la prestación por el nacimiento de un hijo en el caso de la maternidad seguía siendo superior ya que la madre necesita más cuidados. En esos momentos la prestación más conocida como de maternidad y paternidad pasó a llamarse y a reconocerse como prestaciones por el nacimiento y cuidado del menor.

Llegando ya a la actualidad de esta prestación, a partir de 2020 los padres podrán pedir o solicitar una baja por el nacimiento de un hijo de doce semanas, y en 2021 esta baja se amplía a 16 semanas. Del total de este permiso, las seis primeras semanas serán obligatorias y esas semanas deberán coincidir para los dos padres y las 10 semanas restantes podrán disfrutarse a lo largo del primer año del hijo o hija. Si la madre y el padre disfrutan (ambos) de las 10 semanas posteriores a las 6 semanas obligatorias, se les otorgará una semana extra a cada uno, consiguiendo así con estos permisos que se fomente la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres para el cuidado del menor y, además, para

que toda desigualdad quede eliminada debe existir también la “corresponsabilidad”.

Según la Guía de Corresponsabilidad, publicado en el Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado (AGE), definen “corresponsabilidad” como “el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de las responsabilidades familiares, tales como su organización, el cuidado, la educación y el afecto de personas dependientes dentro del hogar, con el fin de distribuir de manera justa los tiempos de vida de mujeres y hombres”<sup>9</sup>.

Finalmente, en el año 2022, es decir el año que viene, se pretende establecer una nueva ley la cual permitirá que los padres y las madres puedan gozar de un permiso de 24 semanas, es decir, 6 meses de permiso por maternidad y paternidad.

Con estos permisos, como hemos dicho en otras ocasiones, se quiere conseguir una igualdad máxima en cuanto al disfrute del nacimiento de un hijo y en cuanto al entorno laboral, evitando las desigualdades y la discriminación a la hora de elegir a un hombre o una mujer para un puesto de trabajo.

A continuación, se explicarán algunos de los conceptos clave y medidas que según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son interesantes conocer para poder comprender mejor la prestación por el nacimiento y cuidado del menor como, por ejemplo:

- Licencia de maternidad: Es un descanso remunerado que la ley concede a las mujeres que tiene un hijo/a, esta licencia requiere que la beneficiaria esté cotizando en la Seguridad Social. Es la OIT quién propuso la primera norma universal en la materia de maternidad y paternidad, en

---

<sup>9</sup> Extraído de la Página 7 de la Guía de Corresponsabilidad (La corresponsabilidad también se enseña). <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/educacion/publicaciones/docs/GuiaCorresponsabilidad2013.pdf>

1998 se estableció una licencia mínima de 12 semanas, aunque se recomendaba acordar una licencia de 14 semanas.

- La protección del empleo: Según la OIT, para que las mujeres embarazadas puedan mantener su empleo es esencial que se establezca la protección de la maternidad ya que eso asegurará que las mujeres embarazadas y las madres jóvenes no pierdan su trabajo por causa del embarazo, o por solicitar la licencia de maternidad. Esta protección ayuda a que haya menos desigualdades y diferencias entre los hombres y las mujeres en cuanto al trabajo.
- Las prestaciones médicas y en efectivo: Si una mujer empieza a trabajar en una nueva empresa y se queda embarazada se han establecido en la legislación o en convenios colectivos unos períodos de servicio mínimos, que están entre los 3 a 12 meses, para que la madre pueda tener el derecho a la prestación por maternidad y a veces, se exige tener un mínimo días cotizados para poder recibir los subsidios pecuniarios de la Seguridad Social. Serán las trabajadoras a tiempo parcial o trabajadoras temporales quienes pueden tener más dificultades para cumplir estos requisitos y acceder a la prestación por maternidad.
- La protección de la salud de la madre y del hijo/a: Según la OIT hay que ofrecer una protección especial para la mujer embarazada en los puestos de trabajo ya que se considera que el embarazo, el parto y el tiempo de recuperación son fases muy importantes que pueden suponer un peligro para la salud de la madre y del hijo/a si no se toman las medidas necesarias para protegerlos en el trabajo. Existen varias recomendaciones sobre la protección de la maternidad que hay que tener en cuenta como, por ejemplo, quedan prohibidos los trabajos nocturnos, las horas extras y el trabajo en condiciones peligrosas para la salud de la madre o del hijo/a. Estas recomendaciones tienen como objetivo reducir al mínimo la fatiga, el estrés y evitar que las mujeres embarazadas realicen trabajos peligrosos e insalubres.

## 2.1 PRESTACIONES POR MATERNIDAD EN LA UNIÓN EUROPEA (UE) Y OTROS PAÍSES.

Actualmente, hay más de 120 países que conceden las prestaciones por maternidad pagadas, esta prestación al igual que otras prestaciones de salud son recogidas en la nueva legislación y consta en el informe realizado por la Oficina Internacional del Trabajo (a partir de ahora OIT).

Como sabemos, en muchas partes del mundo las trabajadoras embarazadas tienen muchos problemas para mantener su puesto de trabajo ya que están expuestas a perder su puesto de trabajo y por lo tanto corren el riesgo de tener menos ingresos a razón de estos motivos se realiza el informe de La protección de la maternidad en el trabajo, este informe fue supervisado por la Sra. F.J. Dy-Hammar, Jefa del Servicio de Condiciones de Trabajo y Prestaciones Sociales de la OIT, es ella misma quien decía que las mujeres embarazadas tienen más dificultades para mantener un empleo en ciertos países y que son menos valoradas.

Según el informe, el trabajo es una de las fuentes principales de ingresos para las familias. En Estados Unidos, el 55% de las mujeres aportan en sus hogares la mitad o incluso una cantidad superior de sus ingresos.

Volviendo al tema de los países que permiten las licencias por maternidad, realizaremos unas tablas para poder observar los países que establecen un permiso de maternidad y el tiempo permitido para su descanso y disfrute del nacimiento de un menor.

Como se verá en la tabla 1, Suecia es uno de los países de la Unión Europea que tiene un mayor tiempo del permiso por maternidad, cuenta con un permiso de 16 meses que son compartidos entre el padre y la madre y del cuál no perciben el 100% de su sueldo, sino que reciben el 80% de su sueldo hasta los 13 meses.

Siguiendo con Bulgaria, este país cuenta con 410 días con el sueldo completo, y teniendo la posibilidad de ampliar este permiso hasta los 3 primeros años del bebé, pero cobrando un porcentaje menor de su sueldo en el segundo año y en el tercer año sin percibir nada. En los países de Albania, Reino Unido, Bosnia, Montenegro, Noruega, Grecia, Irlanda, Macedonia, República Checa, Eslovaquia y Croacia el tiempo del permiso por maternidad oscila entre los 7 y 12 meses, en la tabla 1 se especifica el tiempo de cada país.

En el caso de Dinamarca el permiso es de 1 año que deben repartirse entre los progenitores y que la madre tendría como mínimo 126 días y el padre 14 días.

En Polonia, el permiso de maternidad es de 6 meses y con el 100% de su sueldo, aunque también podrían ampliar su permiso si lo desean otros 6 meses más, pero con la condición de percibir un porcentaje inferior al 100% de su sueldo.

En Finlandia, el permiso es de 122 días, pero después tienen 158 días más que lo pueden compartir con el otro progenitor. En Ucrania las mujeres tienen un permiso de 70 días antes del parto y 56 días después del parto, en este tiempo tendrá derecho a la totalidad del sueldo, aunque por otra parte si así lo desea, la empresa le puede conceder un permiso hasta que el niño o niña tenga 3 años, pero con este permiso no tiene derecho a sueldo.

Alemania cuenta con 98 días de permiso que están repartidos de forma que tiene unos 42 días de permiso antes del parto y unos 56 días después del parto. Posteriormente, una vez transcurrido este tiempo, la madre tiene opción a cogerse una excedencia para el cuidado de su hijo o hija hasta que cumpla 3 años y el Estado les proporciona una ayuda económica hasta los 14 meses del hijo o hija.

En el caso de Portugal, las madres cuentan con un permiso de 150 días y con la percepción del 80% del sueldo, aunque tiene la opción de percibir el 100% del sueldo si el tiempo del permiso es de 120 días.

Finalmente, de los países de la UE el país con un tiempo de permiso por maternidad más bajo es Liechtenstein con tan solo 56 días de baja por maternidad.

### TIEMPO DEL PERMISO DE MATERNIDAD EN PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA:

PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA	TIEMPO DEL PERMISO POR MATERNIDAD
Suecia	480 días (16 meses)
Bulgaria	410 días (aprox. 13 meses y medio)
Albania, Reino Unido, Bosnia y Montenegro	354 días (casi 12 meses)
Noruega	315 días (aprox. 10 meses)
Grecia	301 días (10 meses)
Irlanda	294 días (poco más de 9 meses y medio)
Macedonia	273 días (aprox. 9 meses)
República Checa	256 días (aprox. 8 meses y medio)
Eslovaquia	238 días (casi 8 meses)
Croacia	196 días (aprox. 7 meses)
Dinamarca	12 meses que se reparten entre los dos progenitores
Polonia	180 días (6 meses)
Hungría	168 días (poco más de 5 meses y medio)
Italia	154 días (aprox. 5 meses)
Portugal	150 o 120 días (5 o 4 meses)
Estonia, Rusia y Serbia	140 días (menos de 5 meses)
Bielorrusia, Moldavia, Lituania y Ucrania	126 días (aprox. 4 meses)
Finlandia	122 días (aprox. 4 meses)
Austria, Holanda, Chipre, Francia, España, Suiza, Turquía, Luxemburgo y Letonia	112 días (más de 3 meses y medio)
Bélgica y Eslovenia	105 días (3 meses y poco más)

<b>Malta y Alemania</b>	98 días (aprox. 3 meses)
<b>Islandia</b>	91 días (aprox. 3 meses)
<b>Liechtenstein</b>	56 días (poco más de 1 mes y medio)

*Tabla 1: Fuente propia*

En la Tabla 2 se encuentran los países de América y Canadá, en el cual es Canadá el país que concede un mayor tiempo de maternidad que tiene una duración de 540 días y que puede ser compartido entre la madre y el padre. Se diferencian dos tipos de permisos, el “pregnancy leave” y el “parental leave”. En el caso de Estados Unidos el derecho a la prestación por el nacimiento de un hijo o el cuidado de un menor es de poco más de 2 meses y medio pero esta prestación no es remunerada, aunque en algunos territorios de Estados Unidos sí que han establecido el derecho a la remuneración en la prestación por maternidad como por ejemplo en California, Nueva York o Nueva Jersey. Esta prestación reconocida en la Ley sobre licencia por motivos familiares y médicos de 1993 y que solo se aplica al personal de las empresas donde sus trabajadores son más de 50.

Para los demás países se muestran en la Tabla 2 el tiempo por maternidad correspondiente a cada uno.

#### **TIEMPO DEL PERMISO DE MATERNIDAD EN PAÍSES DE AMÉRICA Y CANADÁ:**

<b>PAÍSES DE AMÉRICA Y CANADÁ</b>	<b>TIEMPO DEL PERMISO POR MATERNIDAD</b>
<b>Canadá</b>	540 días (1 año y medio)
<b>Cuba</b>	156 días (aprox. 5 meses)
<b>Chile</b>	126 días (poco más de 4 meses)
<b>Brasil y Costa Rica</b>	120 días (aprox. 4 meses)
<b>Panamá, Belize Perú y Colombia</b>	98 días (algo más de 3 meses)
<b>Argentina, Trinidad y Tobago y Guayana</b>	90 días (aprox. 3 meses)
<b>Estados Unidos, Nicaragua, Honduras, Guatemala, México, Jamaica, Haití,</b>	84 días (más de 2 meses y medio)

<b>República Dominicana, Bahamas, Ecuador, Uruguay y Paraguay</b>	
<b>Puerto Rico</b>	56 días (poco más de 1 mes y medio)

*Tabla 2: Fuente Propia*

En la Tabla 3 se muestran los países de Asia y los cuales su tiempo oscila entre el mes y medio, que sería el tiempo permitido más bajo como el de Omán o Nepal, y los 6 meses aproximadamente que sería el tiempo permitido de maternidad de Vietnam.

### **TIEMPO DEL PERMISO DE MATERNIDAD EN PAÍSES DE ASIA:**

<b>PAÍSES DE ASIA</b>	<b>TIEMPO DEL PERMISO DE MATERNIDAD</b>
<b>Vietnam</b>	183 días (aprox. 6 meses)
<b>Mongolia</b>	120 días (aprox. 4 meses)
<b>Bangladesh</b>	112 días (más de 3 meses y medio)
<b>Japón y China</b>	98 días (poco más de 3 meses)
<b>Corea, Laos, Camboya, Tailandia e Indonesia</b>	90 días (3 meses)
<b>India y Pakistán</b>	84 días (poco más de 2 meses y medio)
<b>República de Malaysia</b>	60 días (2 meses)
<b>Nepal</b>	52 días (poco más de 1 mes y medio)
<b>Omán</b>	50 días (poco más de 1 mes y medio)

*Tabla 3: Fuente propia*

En la siguiente tabla se muestran los países de África, los cuales en la mayoría de los países el tiempo permitido para la baja por maternidad oscila entre los 84 y 98 días. Se destaca a Sudáfrica ya que dentro de estos países concede un tiempo de poco más de 3 meses y medio, aun siendo uno de los que más tiempo concede en este grupo de países, comparándolo con el resto de los países que hemos visto y hemos comentado anteriormente, se quedaría en los puestos más bajos en cuanto al tiempo concedido para la baja por maternidad.

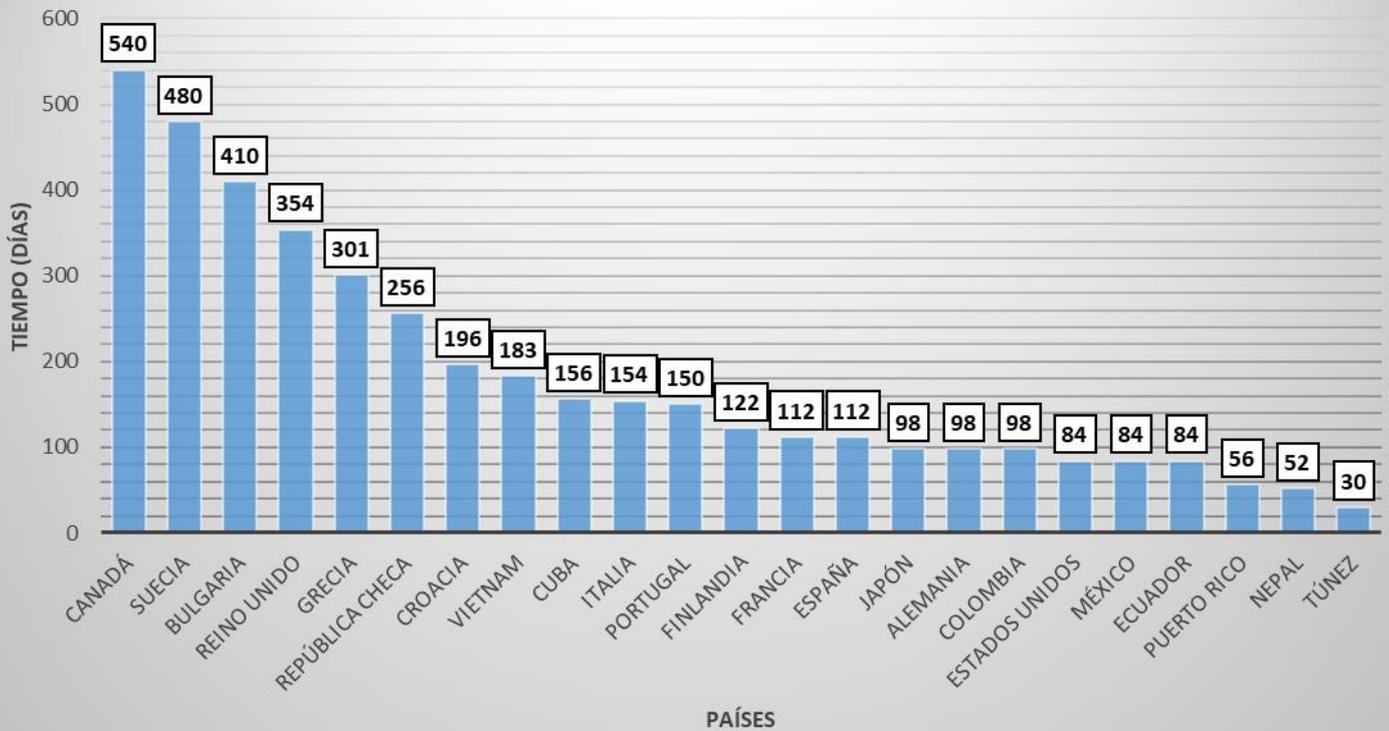
## TIEMPO DEL PERMISO DE MATERNIDAD EN PAÍSES DE ÁFRICA:

PAÍSES DE ÁFRICA	TIEMPO DEL PERMISO DE MATERNIDAD
<b>Sudáfrica</b>	112 días (poco más de 3 meses y medio)
<b>Mozambique y Eritrea</b>	60 días (2 meses)
<b>Sudán</b>	56 días (poco más de 1 mes y medio)
<b>Túnez</b>	30 días (1 mes)

*Tabla 4: Fuente propia*

Como conclusión podemos ver que los países de África son los que tiene un tiempo inferior a 3 meses en el permiso por maternidad y los países de la UE tienen un tiempo superior a 3 meses dependiendo del país, y en cuanto a España se puede decir que entraría en la media del tiempo de la prestación por maternidad.

## Tiempo de la prestación por maternidad



Gráfica 1: Elaboración propia

En esta gráfica se observa el número de días del permiso por maternidad en algunos de los países que hemos mencionado anteriormente, con esta gráfica lo que se quiere mostrar, de forma más visual, cuáles son los países que conceden más tiempo al permiso de descanso por maternidad y los países que conceden un menor tiempo a esta prestación.

Como podemos ver en la gráfica, Canadá y Suecia son unos de los países que permiten un mayor tiempo de descanso para las madres, España se encuentra en la zona intermedia y Túnez es uno de los países que menos tiempo de descanso ofrecen a sus trabajadores para gozar de la maternidad.

Esta gráfica es orientativa, ya que no están todos los países que hemos visto en las tablas anteriores, solo son algunos de ellos.

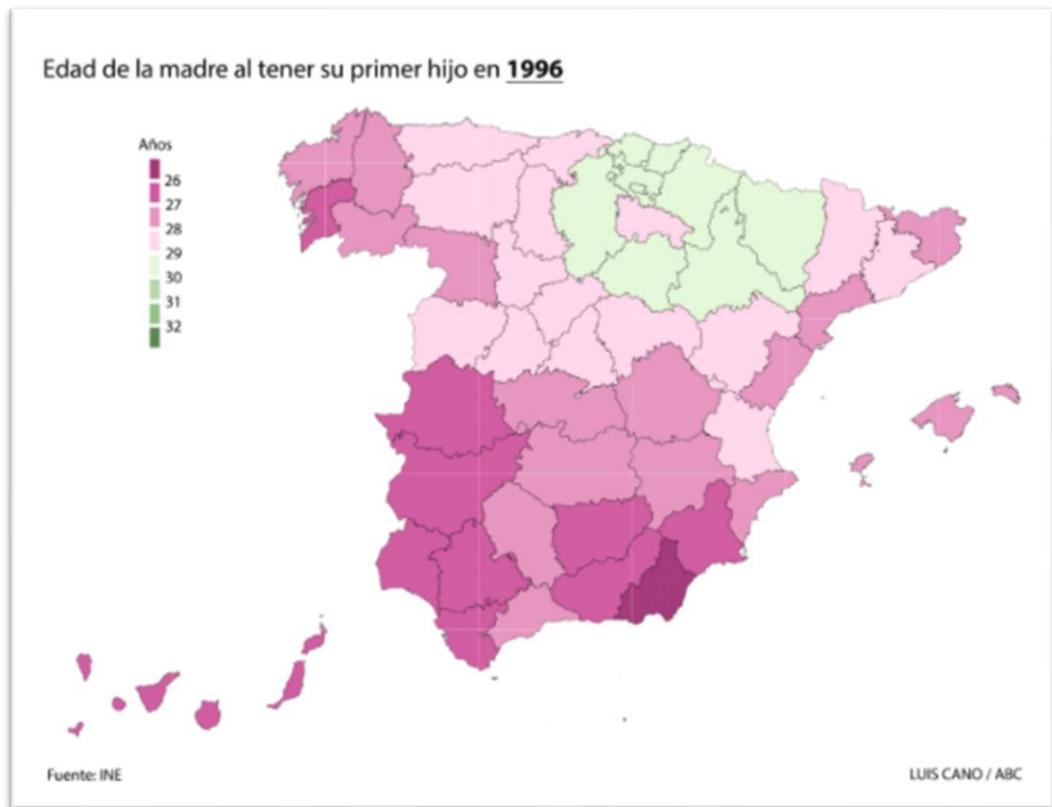
### **3. EVOLUCIÓN DE LA EDAD MEDIA PARA SER MADRE POR PRIMERA VEZ**

En España a medida que pasan los años se va retrasando la edad de las mujeres para ser madres primerizas, ya sea por razones económicas, sociales o laborales, las mujeres conforme van pasando el tiempo son madres primerizas más tarde, lo cual provoca un descenso en la natalidad. Según los datos que nos aporta el Instituto Nacional de Estadística (a partir de ahora INE) en España el número de nacimientos ha bajado un 27,3% en los últimos 10 años.

En el año 1975 la edad media para ser madre primeriza es de 25 años aproximadamente y comparado con la actualidad, esta edad media ha aumentado unos seis años, en 2020 la edad media para ser madre primeriza es de 31 años aproximadamente. Poco a poco ha ido aumentando la edad media de ser madre, en el año 1995 la edad media empezó a subir hasta los 28 años, en el 2000 aumentó un año más, consiguiendo llegar en el 2011 a los 30 años la media para ser madres. Hoy en día la edad media para ser madre ya ha superado los 31 años.

Actualmente, las mujeres menores de 30 años y que son madres primerizas conforman el 34% del total de madres primerizas, este porcentaje era de un 45%, es decir, un 16% superior hace 10 años y hace 20 años era de un 58%, como vemos las mujeres están retrasando su edad para ser madres. En 2017 un 7,4% de las madres primerizas tenían más de 40 años y hace 12 años antes, este porcentaje de madres con más de 40 años era tan solo del 2%.

## EDAD MEDIA DE LA MADRE AL TENER SU PRIMER HIJO 1996

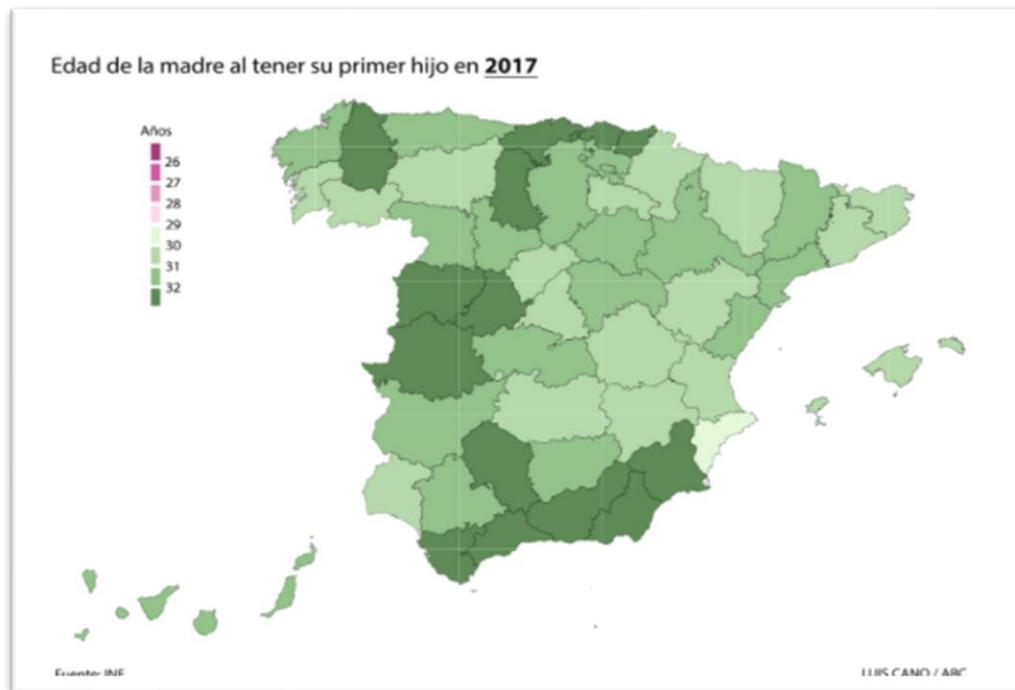


*Mapa 1: Fuente Instituto Nacional de Estadística*

Este mapa fue publicado por el periódico ABC, son datos recogidos por el INE y en el que se muestra la edad de maternidad por provincias en España en el año 1996, como podemos ver en el mapa, en la mayoría de las provincias la edad para ser madre rondaba entre los 26 a 28 años, excepto en cierta parte del norte donde la edad para ser madre rondaba entre los 29 años.

Como podemos observar, en ese año las mujeres tenían su primer hijo más jóvenes, en cambio comparando con el siguiente mapa podemos ver que en 2017 la edad de las mujeres para tener su primer hijo aumenta.

## EDAD DE LA MADRE AL TENER SU PRIMER HIJO EN 2017.



Mapa 2: Fuente Instituto Nacional de Estadística

En este mapa se observa el gran cambio que ha sufrido España en cuando a la maternidad para las mujeres. En el mapa 1 en la mayor parte del país la edad para ser madres rondaba por los 28 años en 1996, pero en el mapa 2 se observa que en 2017 la edad de la madre para tener su primer hijo ronda entre los 29 y 32 años.

En estos mapas se puede apreciar de una forma visual el cambio de la edad para las mujeres de ser madres en España.

Según el periódico ABC “los deseos sobre la maternidad varían según la edad. La mitad de las mujeres de entre 18 y 55 años quieren tener dos hijos. El porcentaje de las que no quieren ser madres se reduce a medida que aumenta la edad. El 27% de las menores de 25 años no quiere hijos, frente al 17% de las que tienen entre 25 y 29 años. Y apenas una de cada diez mujeres mayores de 30 no quiere ser madre.”<sup>10</sup>

<sup>10</sup> Extraído de ABC SOCIEDAD. Así se ha retrasado la edad para ser madre en España.  
[https://www.abc.es/sociedad/abci-retrasado-edad-para-madre-espana-201906191438\\_noticia.html](https://www.abc.es/sociedad/abci-retrasado-edad-para-madre-espana-201906191438_noticia.html)

La mayoría de las mujeres espera tener algún hijo o hija, pero necesitan unas condiciones favorables para poder hacer frente a ello, como por ejemplo demandan un aumento de la duración del permiso de maternidad y una flexibilidad en el horario de trabajo ya que las razones laborales y económicas son las que más pesan a la hora de limitar el número de hijos que desea tener cada mujer. Este retraso de edad media para ser madres primerizas es uno de los factores más importantes de la disminución de la natalidad.

En España, según el INE y en cuanto a los indicadores de natalidad, la tasa bruta de natalidad es 2020 es de 7,15 de los nacidos en España por mil habitantes, este dato es muy inferior que en 1975 que se registró una natalidad bruta del 18,70 de los nacidos por mil habitantes.

Podemos ver en la siguiente tabla como va disminuyendo según van pasando los años la tasa bruta de natalidad en España.

#### Tasa bruta de natalidad en España.

Total Nacional	
2020	7,15
2019	7,62
2018	7,94
2017	8,41
2016	8,80
2015	9,02
2014	9,17
2013	9,11
2012	9,69
2011	10,07
2010	10,42
2009	10,65
2008	11,28
2007	10,86
2006	10,85
2005	10,65
2004	10,57
2003	10,44
2002	10,08
2001	9,94
2000	9,78
1999	9,39
1998	9,06
1997	9,20
1996	9,07
1995	9,15
1994	9,35
1993	9,80
1992	10,13
1991	10,16
1990	10,32
1989	10,51
1988	10,79
1987	11,02
1986	11,36
1985	11,85
1984	12,34
1983	12,71
1982	13,57
1981	14,10
1980	15,22
1979	16,17
1978	17,25
1977	17,96
1976	18,73
1975	18,70

Tabla 5: Fuente Instituto Nacional de Estadística

Otro de los factores y razones de que las mujeres españolas tengan menos hijos o que los tengan a mayor edad son las razones laborales, la vida familiar y las razones económicas.

Según datos del INE la natalidad en España ha caído un 27,3% en los últimos 10 años y como hemos dicho antes esto se debe a que la mayor parte de las mujeres españolas menores de 30 años no tienen hijos.

Según una encuesta de la Oficina Estadística de la Unión Europea (más conocida como Eurostat) reconoce que España es uno de los países, en comparación con otros países de la Unión Europea, donde las mujeres tienen hijos cada vez más tarde y que la media está por encima de los 31 años. En la UE en su conjunto la edad media de las mujeres al dar a luz a su primer hijo ha aumentado, situándose en una media de 29,4 años.

A medida que va aumentando la edad para ser madre, va aumentando también el riesgo de embarazo, es decir, que según los médicos la edad más fértil de ser madre se sitúa entre los 20 y 30 años, por lo que a medida que van pasando los años la fertilidad de una mujer comienza a bajar. Conlleva más riesgos el que una mujer mayor o igual a 35 años quede embarazada, por lo que esta edad para ser madre se considera un factor de riesgo medio ya que la edad más segura de no tener ningún riesgo en el embarazo se sitúa entre los 20 y 24 años.

A los 35 años se tiene una mayor posibilidad de aborto espontáneo, que según la página web de MedlinePlus define el aborto espontáneo como “la pérdida espontánea de un feto antes de la semana 20 del embarazo. La pérdida del embarazo después de 20 semanas se llama muerte fetal. Un aborto espontáneo es un suceso que ocurre naturalmente”<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Extraído de MedlinePlus. Información de Salud para usted.  
<https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001488.htm>

También se aumentan las posibilidades de un parto por cesárea, es decir, “la intervención quirúrgica en la que se hace una incisión en el abdomen y el útero de la madre para extraer al bebé”<sup>12</sup>. Estos partos por cesárea surgen ya que se aumentan las complicaciones en el parto por la pérdida de bienestar fetal, es decir, por la pérdida o falta de oxígeno necesario para el bebé.

Al igual que hay más riesgos para la madre también hay mayor riesgo para el bebé y más posibilidades de que puedan tener alguna anomalía o alguna enfermedad. A mayor edad de la madre hay mayor probabilidad de que el bebé tenga alguna enfermedad.

Las dificultades que tienen las mujeres para compaginar su vida laboral con el cuidado de un menor es uno de los motivos por lo que las mujeres deciden no ser madres o por lo menos no serlo tan jóvenes y esperar hasta que puedan hacerlo y se vean con la capacidad de cuidar a un menor.

En la siguiente tabla se expresa de forma visual la evolución desde 2002 hasta el 2020 de la edad media de maternidad de la mujer española. Como vemos en la tabla la edad media para ser madre ha ido aumentando, llegando a ser casi a los 32 años en 2020. Estos datos han sido recogidos de la página oficial del Instituto Nacional de Estadística.

---

<sup>12</sup> Extraído de Bebés y Más. La cesárea paso a paso: cómo transcurre esta operación para que nazca el bebé.

<https://www.bebesymas.com/parto/cesarea-paso-a-paso-como-transcurre-esta-operacion-para-extraer-al-bebe>

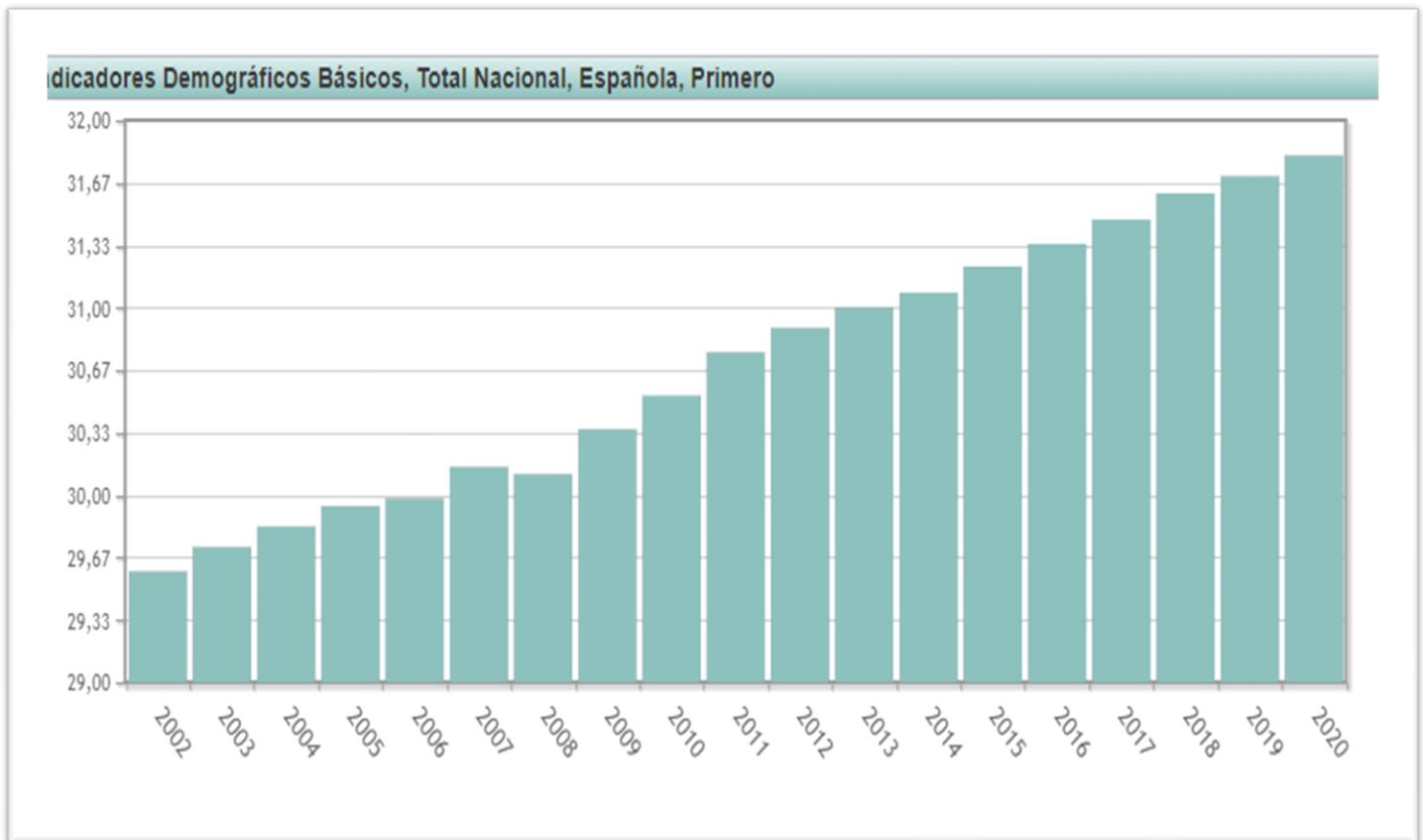
## Evolución de la edad media de la madre española.

	Total Nacional
	Española
	Primero
2020	31,81
2019	31,70
2018	31,61
2017	31,47
2016	31,34
2015	31,22
2014	31,08
2013	31,00
2012	30,89
2011	30,76
2010	30,53
2009	30,35
2008	30,11
2007	30,15
2006	29,98
2005	29,94
2004	29,83
2003	29,72
2002	29,59

Tabla 6: Fuente Instituto Nacional de Estadística

En el siguiente gráfico se observa la misma evolución de una forma más visual y sencilla, para poder ver la evolución de la edad media de las madres primerizas y como podemos observar, en 2002 la edad media para ser madres estaba entre los 29 años que han pasado a ser en 2020 los 30 o 31 años la edad media en la que las mujeres quieren tener su primer hijo. Esta gráfica es realizada por el Instituto Nacional de Estadística y es esta fuente quien se ha encargado de recopilar todos los datos desde 2002 hasta el 2020 para poder hacer este análisis de la evolución de la edad media de las mujeres que son madres primerizas.

## Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento según nacionalidad española de la madre.



Gráfica 2: Fuente Instituto Nacional de Estadística

Las siguientes tablas (Tabla 7 y Tabla 8) que se muestran a continuación son extraídas a partir de los datos facilitados por el Instituto Nacional de Estadística, y se muestra el movimiento natural de la población en cuanto a los nacimientos por lugar de residencia de la madre y en cuanto a las unidades de nacimientos del total nacional y por comunidades autónomas.

En estas tablas podemos observar la evolución de los nacimientos por Comunidades Autónomas (CCAA) en España y que conforme van pasando los años cada vez se registran un menor número de nacimientos, exceptuando en algunos años que este número de nacimientos ha aumentado. Si nos fijamos solo en el Total de nacidos en España se puede ver que en 1975 se han registrado 669.378 nacimientos y que en 2019 se han registrado 360.617 nacimientos lo cual hace una diferencia de 308.761 nacimientos menos que en 1975.

## Nacimientos por el lugar de residencia de la madre

Movimiento Natural de la Población: Nacimientos									
Nacimientos (Cifras anuales)									
Por lugar de residencia de la madre y sexo. Total nacional y comunidades autónomas									
Unidades: Nacimientos									
	Total	01 Andalucía	02 Aragón	03 Asturias	04 Balears, Illes	05 Canarias	06 Cantabria	07 Castilla y León	08 Castilla - La Mancha
<b>Total</b>									
2019	360.617	69.397	9.644	5.152	9.681	14.137	3.547	14.323	15.316
2018	372.777	71.029	9.977	5.733	10.285	14.775	3.805	15.044	15.845
2017	393.181	74.684	10.531	6.012	10.288	15.779	4.118	15.509	16.864
2016	410.583	79.263	10.929	6.347	10.616	16.159	4.244	16.675	17.792
2015	420.290	80.633	11.352	6.455	10.597	16.146	4.375	17.389	18.214
2014	427.595	82.195	11.602	6.600	10.673	16.398	4.565	17.886	18.392
2013	425.715	81.470	11.662	6.671	10.532	15.859	4.831	17.827	19.068
2012	454.648	86.375	11.980	7.622	11.002	17.201	5.064	19.046	20.382
2011	471.999	89.552	12.610	7.782	11.265	17.201	5.344	19.862	21.364
2010	486.575	92.201	12.940	7.763	11.967	17.201	5.575	20.486	21.998
2009	494.997	94.616	13.062	8.210	12.044	17.201	5.619	20.416	22.322
2008	519.779	100.293	13.675	8.221	12.713	17.201	5.886	21.311	23.038
2007	492.527	96.062	12.859	7.833	11.917	17.201	5.379	20.077	20.875
2006	482.957	95.304	12.280	7.596	11.675	17.201	5.229	19.775	20.389
2005	466.371	91.807	11.628	7.482	10.925	17.201	5.267	19.425	19.007
2004	454.591	89.022	11.458	7.218	10.792	17.201	5.060	18.900	18.507
2003	441.881	86.120	11.000	7.107	10.654	17.201	4.873	18.607	18.051
2002	418.846	81.865	10.363	6.729	10.420	17.201	4.560	18.100	17.117
2001	406.380	81.108	10.347	6.849	9.858	17.201	4.280	17.579	16.796
2000	397.632	80.579	9.921	6.731	9.502	17.201	4.341	17.874	16.723
1999	380.130	78.768	9.568	6.547	8.848	17.201	4.021	17.328	16.756
1998	365.193	76.632	9.149	6.344	8.309	17.201	3.835	17.145	16.304
1997	369.035	78.196	9.387	6.516	8.176	17.201	3.899	18.091	16.773
1996	362.626	77.278	9.260	6.530	7.794	17.201	3.859	17.767	16.746
1995	363.469	79.422	9.317	6.588	7.718	17.201	3.734	18.002	17.317
1994	370.148	81.550	9.620	6.653	7.683	17.201	3.807	18.426	17.710
1993	385.786	86.330	9.545	6.978	7.891	17.201	4.117	19.403	18.096
1992	396.747	88.012	10.050	7.494	8.491	17.201	4.311	20.003	18.823
1991	395.989	88.319	9.796	7.728	8.622	17.201	4.341	20.603	18.733
1990	401.425	89.218	9.790	7.775	8.826	17.201	4.576	21.324	19.127
1989	408.434	89.562	10.314	7.964	8.869	17.201	4.611	22.206	19.581
1988	418.919	92.040	10.708	8.553	8.732	17.201	4.980	22.810	19.518
1987	426.782	93.364	10.819	9.441	8.594	17.201	5.170	24.062	19.909
1986	438.750	95.039	11.219	10.249	8.732	17.201	5.375	25.158	20.220
1985	456.298	97.638	11.727	10.628	8.961	17.201	5.642	26.605	20.485
1984	473.281	102.050	12.211	11.222	8.865	17.201	6.054	27.884	21.437
1983	485.352	104.876	12.288	11.868	8.952	17.201	6.487	28.846	21.838
1982	515.706	109.258	13.376	12.443	9.154	17.201	6.901	30.583	22.804
1981	533.008	110.337	13.879	13.380	9.350	17.201	7.470	31.308	23.128
1980	571.018	116.074	15.023	14.509	9.822	17.201	7.874	33.168	23.539
1979	601.992	118.213	15.638	15.389	10.120	17.201	8.154	34.297	24.105
1978	636.892	122.741	16.512	15.854	10.041	17.201	8.714	36.054	25.188
1977	656.357	124.265	17.178	17.380	10.424	17.201	8.795	36.368	24.940
1976	677.456	126.555	17.754	17.857	11.169	17.201	9.072	37.815	26.256
1975	669.378	124.317	17.770	17.439	11.116	17.201	8.765	36.661	25.770

Tabla 7: Fuente Instituto Nacional de Estadística.

09 Cataluña	10 Comunitat Valenciana	11 Extremadura	12 Galicia	13 Madrid	14 Murcia	15 Navarra	16 País Vasco	17 Rioja	18 Ceuta	19 Melilla	Extranjero
61.548	37.324	7.650	15.718	55.741	14.264	5.371	15.449	2.408	841	1.236	1.870
63.566	38.018	7.821	16.560	57.554	14.675	5.398	16.100	2.330	972	1.340	1.950
66.803	40.318	8.495	18.445	60.555	15.088	5.746	17.077	2.566	1.045	1.342	1.916
68.908	41.997	8.783	19.062	63.112	15.528	5.894	18.247	2.662	1.060	1.456	1.849
70.450	43.450	8.895	19.427	64.879	15.976	6.007	18.849	2.732	1.096	1.510	1.858
71.589	44.343	9.167	19.630	65.505	16.308	6.183	19.379	2.834	1.202	1.625	1.519
71.591	44.185	8.880	19.727	65.343	16.105	6.075	19.116	2.903	1.086	1.509	1.275
77.438	47.574	9.423	21.089	69.374	16.682	6.731	20.533	3.188	1.128	1.516	1.300
81.247	49.446	9.938	21.594	72.023	17.408	6.747	21.155	3.172	1.166	1.455	1.446
84.368	51.684	10.128	22.047	73.878	18.039	6.778	21.170	3.374	1.192	1.359	1.323
85.204	52.389	10.314	22.537	75.957	18.571	6.844	20.905	3.330	1.152	1.273	1.280
89.249	57.083	10.735	23.175	78.792	19.386	7.029	21.310	3.518	1.165	1.252	1.276
84.037	54.478	9.981	21.752	74.837	18.602	6.595	20.594	3.272	1.136	1.112	1.389
82.300	52.756	10.118	21.392	71.912	18.091	6.551	20.026	3.070	1.041	1.122	1.662
79.766	50.628	9.993	21.097	69.367	17.330	6.149	19.698	3.038	1.065	1.012	1.560
76.968	48.954	9.899	20.621	69.027	16.677	6.293	19.574	2.939	1.061	995	1.419
73.214	47.322	9.962	20.423	67.046	16.444	6.180	19.270	2.870	1.015	1.107	1.350
68.546	44.193	9.778	19.327	63.156	15.489	5.802	18.134	2.576	1.023	1.049	1.158
65.081	42.290	9.903	19.361	59.724	14.990	5.710	17.649	2.412	981	1.133	1.067
63.807	40.775	10.133	19.418	56.623	14.195	5.262	17.316	2.346	996	1.103	1.006
59.616	38.794	10.070	18.784	51.981	13.099	5.122	16.791	2.275	1.020	1.036	916
56.831	36.926	10.070	18.538	48.863	12.790	4.952	16.113	2.204	981	1.049	766
56.907	36.824	10.333	18.683	48.722	12.979	4.967	16.326	2.174	1.029	1.034	674
54.858	36.605	10.561	18.597	47.493	12.649	4.830	15.985	2.100	963	1.017	679
54.221	36.746	10.844	18.799	47.116	12.570	4.627	15.345	2.059	1.055	1.066	2
54.661	37.090	11.288	19.683	47.692	12.494	4.650	15.267	2.172	1.008	1.051	571
56.015	38.721	11.786	21.284	49.626	13.350	4.688	15.878	2.146	1.128	1.124	68
57.615	39.744	12.342	21.633	50.769	13.770	4.549	16.341	2.165	1.083	1.150	77
56.540	39.717	12.508	21.927	49.430	13.790	4.789	16.292	2.224	1.053	1.010	337
56.802	40.294	12.614	22.501	50.065	13.869	4.816	16.456	2.320	994	1.015	352
57.179	40.205	13.173	23.592	51.041	13.992	4.860	17.119	2.388	1.059	997	410
58.142	41.329	13.759	24.558	51.607	13.979	4.935	18.159	2.466	1.135	1.044	482
58.437	41.639	14.068	25.824	53.404	13.996	4.801	18.719	2.453	1.066	952	383
60.797	42.937	14.184	26.178	54.631	13.958	5.168	20.260	2.446	1.031	978	447
64.884	44.282	14.164	28.427	56.890	14.546	5.313	20.970	2.727	1.106	975	361
63.383	46.417	14.665	30.537	59.539	14.862	5.670	22.411	2.784	1.024	926	461
62.147	47.733	15.266	32.049	60.729	15.344	5.865	23.920	2.927	1.075	944	506
67.091	51.718	15.856	34.214	65.467	16.575	6.236	25.670	3.141	1.086	912	374
68.594	54.669	15.501	36.300	68.860	16.758	6.676	27.255	3.186	1.153	826	407
79.758	58.178	16.119	39.154	72.841	18.204	7.024	28.812	3.505	1.160	873	372
88.000	61.763	15.791	41.057	79.492	18.758	7.395	31.835	3.676	1.193	805	511
97.430	64.607	15.959	43.751	84.726	18.942	7.874	35.657	3.843	1.257	820	809
103.301	66.175	15.749	43.796	88.650	19.103	8.357	38.806	3.799	1.227	842	832
105.266	67.006	16.393	44.840	93.279	19.649	8.663	41.100	4.265	1.287	835	738
110.336	65.059	16.287	43.850	90.941	18.484	8.690	39.646	3.872	1.317	729	782

Total 8: Fuente Instituto Nacional de Estadística.

## **4. PRESTACIÓN POR EL NACIMIENTO Y EL CUIDADO DE UN MENOR**

### **4.1 INTRODUCCIÓN.**

En este punto se analizará en profundidad la prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor en la actualidad y todo aquello que tenga referencia con esta prestación, así como el procedimiento para solicitar esta prestación, la duración y la finalización en cada caso, los beneficiarios y el importe percibido en cada caso.

Una vez se solicita la prestación por maternidad y paternidad se produce, como consecuencia de esta solicitud, la suspensión del contrato de trabajo correspondiente ya sea a causa del nacimiento de un bebé mediante parto o cesárea, la adopción o el acogimiento de un menor.

Es la Seguridad Social quien facilita y permite que se pueda solicitar el servicio de la prestación por Nacimiento y Cuidado de Menor, para que tanto la madre y el padre puedan disfrutar del periodo de descanso laboral correspondiente, por nacimiento de un hijo o hija, adopción de un menor o el acogimiento de un menor, permanente o temporal, superior a un año y que todo ello este basado en los reglamentos y leyes que rigen esa prestación.

Uno de los reglamentos que permite que se pueda establecer esta prestación es el Estatuto de los Trabajadores, concretamente el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Este Real Decreto Legislativo establece en su artículo 48. Suspensión con reserva del puesto de trabajo, específicamente en el punto 4 que se refiere al nacimiento y al cuidado de un menor y que especifica que ese niño o niña tiene que ser menor a 12 meses y que para que se pueda suspender el contrato de trabajo de la madre y que esa suspensión será de 16

semanas, de las cuales 6 de las semanas son obligatorias ya que son las posteriores al parto y sirven para asegurar la recuperación y la estabilidad de la salud de la madre.

Por otra parte, el mismo artículo expresa que “El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil”<sup>13</sup>

En cuanto a los casos de parto prematuro y en aquellos casos en los que el bebé o la madre tengan que estar hospitalizados se permite que el periodo de suspensión se pueda computar a partir de la fecha del alta hospitalaria, pero excluyéndose de ese cómputo las 6 semanas obligatorias de la madre.

En los supuestos de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión del contrato no se reducirá, salvo que se necesite y se precise la reincorporación a su puesto de trabajo, pero siempre y cuando finalicen las 6 semanas de descanso obligatorio.

Una vez transcurridas las 6 semanas obligatorias de descanso tras el parto, las semanas restantes de la prestación se podrán distribuir entre ellos, en periodos semanales y que podrán ejercitarse desde la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla el año.

---

<sup>13</sup> Extraído del artículo 48.4 del BOE-A-2015-11430. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20210710&tn=1#a48>

Para poder suspender el contrato por el nacimiento o el cuidado de un menor, el interesado o la interesada tendrá que comunicarle a la empresa su ejercicio del derecho de la suspensión de su contrato que se establecen en el convenio colectivo, le deberá comunicar esta suspensión con 15 días de antelación mínimo.

En el mismo artículo, pero el punto 5 se expresa la suspensión de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de la cual tendrá un descanso de 16 semanas para la madre y padre adoptivo, y de esas semanas, 6 serán de forma obligatoria e ininterrumpida que se deberá disfrutar después de la resolución judicial por la que se establece la adopción.

Con el paso del tiempo se van tomando diversas medidas que cambian la situación de las mujeres en el trabajo, la última actualización que se ha realizado está establecida en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Este Real Decreto-ley tiene como objetivo implantar unas protecciones igualitarias para que ambos progenitores estén al cuidado y la protección del menor en la misma medida y de esa forma establecer una igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y hombres consiguiendo así disminuir la discriminación en el trabajo por razón de sexo, especialmente las derivadas por maternidad, por las obligaciones familiares o laborales.

En cuanto a estas discriminaciones y desigualdades en el trabajo, los poderes públicos están obligados a adoptar medidas favorables para las mujeres y para cuando surjan estas situaciones de desigualdad respecto a los hombres.

## 4.2 SITUACIONES PROTEGIDAS.

Siguiendo los puntos que engloba esta prestación según la Seguridad Social continuaremos explicando las situaciones protegidas que son aquellos periodos de descanso y los permisos que se disfrutan por situaciones como:

- ✚ El nacimiento de un hijo o hija, es decir, el descanso que disfruta la madre y el padre después del parto.
- ✚ La adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar. En el acogimiento familiar la duración de esta prestación no puede ser inferior a 1 año y siempre y cuando se trate de menores de 6 años. De acuerdo con el Estatuto Básico del Empleado Público (a partir de ahora EBEP) los supuestos mencionados en el segundo punto, tanto si son temporales como permanentes, se consideran según lo que se establezca en el Código Civil o en las leyes civiles de cada Comunidad Autónoma.

Además, en los casos de acogimiento familiar se debe tener en cuenta los artículos 172 ter., 173 y 173 bis. En los cuales explica primero que el acogimiento familiar deberá realizarse por la persona que determine la Entidad Pública y que sea conveniente para el menor, ya que se buscará siempre el interés del menor.

En el artículo 173.1 expone que “El acogimiento familiar produce la plena participación del menor en la vida de familia e impone a quien lo recibe las obligaciones de velar por él, tenerlo en su compañía, alimentarlo, educarlo y procurarle una formación integral en un entorno afectivo. En el caso de menor con discapacidad, deberá continuar con los apoyos especializados que viniera recibiendo o adoptar otros más adecuados a sus necesidades.”<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Extraída del artículo 173.1. BOE-A-1889-4763. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>

La finalización del acogimiento familiar del menor se realizará:

- Por resolución judicial.
- Resolución de la Entidad Pública, de oficio, a propuesta del Ministerio Fiscal, de los progenitores o en el caso de que se considere al menor con madurez suficiente para salvaguardar el interés de este.
- Por el fallecimiento del acogedor.
- Por mayoría de edad del menor.

Por otra parte, en el artículo 173 bis, se redactan las modalidades del acogimiento familiar atendiendo a la duración y sus objetivos. Estas modalidades son las siguientes:

- a) Acogimiento familiar de urgencia: esta modalidad se da en los niños o niñas menores de 6 años y en la cual la duración es inferior a 6 meses.
- b) Acogimiento familiar temporal: como su nombre indica es de carácter transitorio, es decir, por un periodo de tiempo ya sea porque se prevea la reintegración del menor en su propia familia o que esté en proceso la medida de protección de carácter más estable, esta modalidad tiene una duración máxima de 2 años, salvo que se aconseje una prórroga por el interés superior del menor.
- c) Acogimiento familiar permanente: En aquellos casos en los que al finalizar la duración máxima del acogimiento familiar temporal no se haya podido establecer la reintegración familiar, en los casos de menores con necesidades especiales o cuando así se aconseje su familia y que sea beneficioso para el menor.

Como vemos, con estos artículos del Real Decreto del 24 de julio de 1889 y con el Código Civil, vienen recogidas las situaciones protegidas para la prestación del nacimiento y el cuidado del menor. Con la actualización de la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia, quedan establecidos nuevos cambios en los artículos antes mencionados.

#### **4.3 PERSONAS BENEFICIARIAS DE LA PRESTACIÓN.**

En este punto se expondrán aquellas personas que resulten beneficiarias de la prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor, al igual que se analizarán todo tipo de casos excepcionales de la misma prestación.

Según la Seguridad Social “serán beneficiarias las personas trabajadoras por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que, se encuentren en situación de alta o asimilada al alta, disfruten de los periodos de descanso/permiso por nacimiento y cuidado de menor y acrediten los períodos mínimos de cotización exigibles en cada caso”.<sup>15</sup>

Por otra parte, también se considerarán beneficiarios de la prestación económica por el nacimiento y el cuidado de un menor, a las trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que en el parto reúnan todos los requisitos establecidos para solicitar la prestación por nacimiento y cuidado de un menor, salvo el periodo mínimo de cotización de la seguridad social.

En el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, específicamente en la actualización y modificación del artículo 178, se explican quiénes son los beneficiarios de la prestación por el

---

<sup>15</sup> Extraído del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Nacimiento y cuidado de menor. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/situaciones+protegidas19-c021#Situaciones%20protegidas19-C021>

nacimiento y el cuidado de un menor y cuáles son los periodos mínimos de cotización en cada caso.

- a. En el caso que la trabajadora beneficiaria tenga menos de 21 años en la fecha del nacimiento de su hijo o hija, o en la fecha de acogimiento o de guarda de fines de adopción, o en cualquier caso que se constituya en ese reglamento, no se le exigirá a la beneficiaria el periodo mínimo de cotización.
- b. En el caso de que la persona empleada tenga entre 21 y 26 años en la fecha del nacimiento del bebé o en cualquiera de los supuestos que se establezcan en Real Decreto-ley, se le exigirá como periodo mínimo de cotización de 90 días cotizados dentro de los 7 años anteriores al inicio de dicho descanso. Se considerará de forma alternativa, el cumplimiento de este requisito si la persona beneficiada presenta una cotización de 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral.
- c. En el caso de que la persona interesada sea mayor de 26 años en la fecha del nacimiento, acogimiento o adopción de un menor, el periodo mínimo que se le exigirá en dicho caso será de 180 días cotizados dentro de los 7 años anteriores al inicio del descanso por maternidad, aunque se podrá considerar cumplido este requisito en el caso de que la interesada acredite 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

En la modificación del artículo 181 del mismo Real Decreto-Ley se expresa que “Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.”<sup>16</sup> Es decir, en los casos antes mencionados y explicados.

---

<sup>16</sup> Extraído del artículo 181. BOE-A-2019-3244. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244)

Por otra parte, también se explica en el artículo 184, capítulo VII de la Corresponsabilidad en el cuidado del lactante, que hay ciertos beneficios y ayudas económicas para el cuidado de la madre cuando está en la fase de lactancia y que para que los beneficiarios puedan tener acceso a la prestación económica correspondiente al cuidado del lactante tendrán que cumplir los mismos requisitos que se establecieron para la prestación por el nacimiento y cuidado de un menor.

En el caso de que concurren en ambos progenitores, adoptantes, acogedores, etc., las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios, el derecho de poder recibir la prestación económica solo se le reconocerá a uno.

Como matiz de estas previsiones, se establece que no serán aplicables a los funcionarios, ya que estos se regirán por lo establecido en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

Finalmente, en el artículo 180 que se trata de la pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado del menor, con la última actualización, se expresa que será denegado, anulado o suspendido el derecho al subsidio por nacimiento y cuidado del menor en el caso de que el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener el beneficio de la prestación al igual que si el beneficiario trabajara por cuenta propia o por cuenta ajena durante el periodo de descanso establecido por maternidad o paternidad.

Dependiendo de algunos supuestos, se encuentran algunas peculiaridades como:

- En el caso de fallecimiento de la madre en el parto, el otro progenitor podrá recibir la prestación económica correspondiente a la madre en su totalidad, tanto económica como la duración del periodo de descanso

que serán máximo 16 semanas y no se tendrá en cuenta si la madre estuviera realizando algún trabajo o no.

→ En el caso de que la madre esté trabajando por cuenta propia y que estuviera incorporada a la mutualidad de previsión social establecida por el colegio profesional correspondiente, no existirá el derecho al descanso por nacimiento y por lo tanto no podrá disfrutar del descanso ya que está previsto en la mutualidad. Por otra parte, si el otro progenitor cumple con los requisitos establecidos, podrá disfrutar del periodo de descanso de la madre.

Si la madre no estuviera incluida en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores por cuenta propia ni en la mutualidad alternativa, y por lo tanto no cumpliera con los requisitos para la obtención de la prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor, el otro progenitor tiene la posibilidad de percibir dicha prestación en las condiciones que se indiquen en cada caso.

→ Se considerará un requisito indispensable que, en el caso de que los trabajadores sean responsables del ingreso de cotizaciones, se encuentren al corriente de pago de todas las cuotas correspondientes a la Seguridad Social, para poder acceder al reconocimiento y el abono de la correspondiente prestación.

→ En el caso de que los trabajadores estén contratados a tiempo parcial, tendrán derecho a la prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor, pero con algunos cambios, los cuales están regulados en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

#### 4.4 REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DE LA PRESTACIÓN.

En este apartado explicaremos los requisitos, que según se establecen en los reglamentos correspondientes en cada caso y lo establecido por la Seguridad Social, que se deberán cumplir los interesados para obtener y disfrutar de la prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor.

En primer lugar, uno de los principales requisitos para la obtención de esta prestación es que alguno de los dos progenitores, acogedores, etc., estén afiliados, dados de alta o en situación de alta asimilada en la Seguridad Social. La afiliación de los trabajadores se define según la Seguridad Social como “un acto administrativo mediante el cual la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) reconoce la condición de incluida en el Sistema de Seguridad Social a la persona física que por primera vez realiza una actividad determinante de su inclusión en el ámbito de aplicación del mismo.”<sup>17</sup>

Por otro lado, la situación de alta asimilada es aquella en la que se encuentra el trabajador y que es equivalente al alta normal, en el sentido de que puede percibir determinadas prestaciones, pero sin estar cotizando, esta situación se encuentra regulada en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

En el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, se establecen en el artículo 4 las situaciones asimiladas al alta que para el acceso a la prestación económica por maternidad sólo se considerarán las siguientes situaciones:

---

<sup>17</sup> Extraído del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Afiliación de trabajadores. <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/7332>

1. La situación legal de desempleo total por la que se percibe la prestación de nivel contributivo.
2. El mes siguiente al terminar en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de cualquier ámbito, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente a esta, durante el tiempo después de terminar con el cargo público debe solicitarse el reingreso al trabajo dependiendo de cada caso, de acuerdo con lo establecido en los artículos 46.1 y 48.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
3. Cuando la empresa decide trasladar al trabajador fuera del territorio nacional.
4. Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos (toreros), los días que resulten cotizados según se apliquen las normas por las cuales están reguladas para su cotización, serán estos días los que tendrán consideración de días cotizados para estos colectivos y estarán en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.
5. En el caso de que el trabajador no haya disfrutado con anterioridad el periodo correspondiente a las vacaciones anuales retribuidas a la finalización del contrato.
6. Las mujeres trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de violencia de género se les considerarán los periodos de cotización efectiva que les correspondan.
7. En el Régimen Especial Agrario, cuando el trabajador o la trabajadora se encuentre en situación de desplazamiento al extranjero por razón de trabajo y que estén regulados en el artículo 71 del Reglamento general del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, aprobado por el Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre.
8. En el caso de los diputados, senadores de las Cortes Generales y los demás diputados del Parlamento Europeo se han establecido un convenio especial con la Seguridad Social para estos miembros de los departamentos y Gobiernos de las CCAA. Este convenio especial se

regula específicamente en los artículos 11 y 12 de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.

9. También se consideran situaciones asimiladas a la baja los periodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.

También se consideran, según la Seguridad Social, situaciones asimiladas a la del alta:

1. La excedencia forzosa.
2. En el periodo de tiempo que el trabajador permanezca en situación de excedencia por el cuidado de un hijo o hija, de un menor o de otros familiares y que este periodo exceda del que se considera cotización efectiva y que se establece en el artículo 237 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).
3. En la suscripción de algún convenio especial.
4. En los periodos de inactividad de aquellos trabajos de temporada.
5. En los periodos cuando se recibe la ayuda equivalente a la jubilación anticipada y la ayuda previa a la jubilación ordinaria.
6. Cuando la persona se encuentra en situación de incapacidad temporal, una vez se haya extinguido el contrato.
7. Cuando se realicen prórrogas a efectos de la incapacidad temporal.
8. Cuando una vez extinguido el contrato de trabajo, el trabajador o la trabajadora se encuentre en situación de maternidad o paternidad. O en el caso de que esta situación se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo.

En segundo lugar, la persona interesada debe tener cubierto los mínimos de cotización que van en función de la edad y que se han explicado anteriormente en el apartado de los beneficiarios de esta prestación. Como ya explicamos este requisito se divide en 3 puntos.

- ✚ En el caso de que la persona trabajadora sea menor de 21 años, por lo que no se exigirá el periodo mínimo de cotización.
- ✚ En el caso de que la persona interesada esté entre los 21 años y los 25 años ambos incluidos, se exigirá 90 días cotizados dentro de los 7 años anteriores a la percepción de la prestación, o que en otro caso tenga 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral.
- ✚ En el caso de que la persona trabajadora sea mayor de 26 años se exigirá un mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años anteriores o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

En último lugar, como tercer requisito importante es que la persona interesada en la prestación por el nacimiento y el cuidado de un menor esté a corriente de pago de todas las cuotas que le correspondan y por las cuales sean responsables directos, aunque dicha prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en el régimen de trabajadores por cuenta ajena.

Según la explica la Seguridad Social, a efectos de este requisito “será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el art. 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado, en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause ésta.”<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Extraído del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones. Requisitos del Nacimiento y cuidado del menor.  
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/situaciones+protegidas19-c021#Situaciones%20protegidas19-C021>

## 4.5 NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.

En este apartado se explicará, según lo que se establecen en la Seguridad Social, los distintos casos que se distinguen por el nacimiento de un bebé.

En primer lugar, se explicarán los casos de parto, en estos casos los progenitores tendrán derecho al subsidio a partir del mismo día que comience el período de descanso de cada caso:

- Puede ser el mismo día del parto o el día del inicio del descanso, en el caso de que el descanso sea anterior al parto.
- En el caso de que la madre quiera anticipar el descanso, lo podrá hacer con una anterioridad de 4 semanas a la fecha que se ha previsto para el parto, esta fecha estará fijada en el informe de maternidad realizado por el Servicio Público de Salud.

Si la madre biológica estuviera en situación de incapacidad laboral, se considerará en todo caso, la fecha del parto como el inicio del descanso y consiguiente subsidio correspondiente.

En segundo lugar, se explicarán los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, en estos casos se tendrán el derecho al subsidio:

- A partir de la fecha de la resolución judicial por la cual se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa definitiva de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- En aquellos supuestos de adopción internacional, se tendrá el derecho al subsidio cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del menor adoptado. Podrán acceder al subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución definitiva por la que consta la adopción del menor.

## 4.6 DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN POR EL NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR.

En cuanto a este apartado, se explicará la duración de la prestación y se deberá tener en cuenta varios reglamentos que se explicarán a continuación.

Según la Seguridad Social la duración del subsidio será el mismo que los períodos de descanso o permiso que disfrutarán en cada caso los progenitores, de acuerdo con lo establecido en los artículos 48 específicamente en el punto 4,5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el artículo 49, apartado a, b y c del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

Desde el 1 de enero de 2021 se tendrán en cuenta los cambios que ha sufrido la prestación por el nacimiento y cuidado del menor en cuanto a la duración de esta prestación y según lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores (ET).

Primero se analizará la duración en los casos de nacimiento y posteriormente en los casos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.

### **Casos de nacimiento:**

**1. Madre biológica:** Disfrutará en su totalidad los periodos de suspensión que actualmente son de 16 semanas y que se distribuyen de la siguiente forma:

- 6 semanas obligatorias, que no se podrán interrumpir y que la madre deberá disfrutar a jornada completa e inmediatamente después del parto.
- Las otras 10 semanas restantes, la madre podrá disfrutar a jornada completa o parcial.
  - De forma continuada al periodo obligatorio.
  - Podrá ser de manera interrumpida, en este caso, este tiempo debe ser en periodos semanales que se pueden acumular o ser independientes y se contará desde la finalización de las 6

semanas obligatorias hasta que el menor cumpla los 12 meses de edad.

- Para poder disfrutar de cada periodo semanal o el total de periodos restantes la madre deberá comunicar a la empresa su disfrute con 15 días mínimo de antelación.
- Si la madre desea disfrutar del periodo restante a jornada completa o parcial deberá llegar a un acuerdo con la empresa.

La madre biológica tiene la posibilidad de anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha establecida para el parto.

Si el hijo/a fallece, no se podrá reducir el periodo de suspensión, salvo que la madre decida reincorporarse al trabajo transcurridas las 6 semanas obligatorias de descanso.

**2. Otro progenitor (diferente a la madre biológica):** Dispondrá de un periodo total de suspensión de 16 semanas, igual que la madre biológica, y que se distribuye de la siguiente forma:

- 6 semanas que serán ininterrumpidas, obligatorias para disfrutarse a jornada completa e inmediatamente después del parto de la madre biológica.
- Las 10 semanas restantes serán voluntarias para el interesado y si decide disfrutarlas las podrá hacer a jornada completa o parcial:
  - Se disfrutará de manera continuada al periodo obligatorio.
  - Se realizará de manera interrumpida, en periodos semanales que pueden ser acumulados o independientes y se disfrutarán después de la finalización de las 6 semanas obligatorias y hasta que el hijo/a tenga 12 meses de edad.
  - Para que el interesado pueda disfrutar de cada periodo semanal o la acumulación de estos periodos, primero deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

- Para que la persona interesada pueda disfrutar del periodo a jornada completa o a jornada parcial, primero deberá llegar a un acuerdo con la empresa.

Actualmente, eliminan los 2 días de permiso por parte de la empresa que lo disfrutaba el interesado en el caso de paternidad.

Si la madre biológica fallece, sin importar si la madre realizaba algún trabajo o no, el otro progenitor tendrá derecho al permiso previsto que tenía la madre biológica, es decir, tendrá derecho a disfrutar de las 16 semanas que le corresponden a la madre biológica.

Si por el contrario fallece el hijo/a del progenitor, el periodo de suspensión para su disfrute y descanso no se podrá reducir, salvo que el mismo progenitor decida reincorporarse al trabajo transcurrido el tiempo obligatorio de descanso, es decir transcurridas las primeras 6 semanas de descanso obligatorio.

### ***3. Posibles ampliaciones en la duración de la prestación comunes a los dos progenitores:***

- Se podrá ampliar 1 semanas para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple, es decir, en caso de que nazcan más de un bebé en el parto.
- Se podrá ampliar 1 semana para cada progenitor en caso de que el hijo padezca alguna discapacidad.

Si hubiera casos prematuros o supuestos en los que el neonato deba permanecer en un periodo superior a 7 días en el hospital, después del parto, los progenitores podrán ampliar en mismo número de días que el recién nacido permanezca hospitalizado, pero este tiempo no podrá ser superior a 13 semanas adicionales.

Los progenitores podrán disfrutar de esta ampliación a partir del alta hospitalaria. Del cómputo total se excluyen las semanas de descanso obligatorias para los progenitores.

### **En caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento:**

En estos casos los interesados tendrán un periodo total de 16 semanas de suspensión y que se distribuirán de la siguiente forma:

- 6 semanas que no podrán ser interrumpidas, que serán obligatorias y que los interesados deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.
- Las 10 semanas posteriores serán voluntarias y podrán disfrutarse a jornada completa o parcial:
  - Estas semanas se deberán disfrutar de manera continuada al periodo obligatorio.
  - De manera interrumpida, en periodos semanales que podrán ser acumulados o independientes y se disfrutarán después de la finalización de las 6 semanas obligatorias y hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.
  - Para que los interesados puedan disfrutar del periodo semanal o la acumulación de periodos primero deberán comunicarlo a la empresa con mínimo 15 días de antelación, para que no haya ningún conflicto.
  - Para que el disfrute del periodo sea a jornada completa o parcial, los interesados deberán establecer un acuerdo con la empresa.

Con la última actualización de estos periodos desaparecen los 2 días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad.

Si la madre biológica fallece, con independencia de si la madre realizaba algún trabajo o no, el otro progenitor tendrá derecho al tiempo de suspensión correspondiente a la madre biológica, es decir, el otro progenitor disfrutará del tiempo que le corresponde a la madre biológica.

Si el hijo/a fallece, el periodo de suspensión establecido por el nacimiento y el cuidado de un menor no se podrá reducir, salvo que sea el propio interesado quien decida reincorporarse al trabajo transcurridas las primeras 6 semanas de descanso obligatorio.

En los casos de adopción internacional y cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país del adoptado, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Se podrá considerar las siguientes ampliaciones de la duración de la prestación:

- Se ampliará 1 semana más para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo hijo/a, en caso de adopción múltiple, es decir, en el caso de que la madre biológica de a luz a más de 1 hijo.
- Se ampliará 1 semana más para cada progenitor en el caso de que el hijo/a sufra alguna discapacidad.

A continuación, se explicarán los periodos de descanso en relación con el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y desde la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, se modifica el artículo 7 del EBEP, en el cual se establecen los permisos de nacimiento, adopción etc., del progenitor diferente de la madre biológica, el personal laboral que se encuentre a servicio de las AAPP se guiará por lo previsto en el EBEP. También se modifican alguno de los apartados del artículo 49.

**1. Permiso para la madre biológica por el nacimiento de un hijo/a:** Este permiso tendrá una duración de 16 semanas de las cuales:

- Las 6 primeras semanas posteriores al parto serán obligatorias, no se podrán interrumpir y las deberán disfrutar a jornada completa.
- Las 10 semanas siguientes podrán disfrutarse a jornada completa o a jornada parcial y podrán ser:
  - De forma continuada posteriormente al periodo obligatorio.

- De forma interrumpida, solo se dará este caso si los dos progenitores trabajen y deberán disfrutarse en periodos semanales (acumulados o independientes) a partir de la finalización de las primeras 6 semanas obligatorias y hasta que el hijo/a cumpla el primer año.

**La madre biológica podrá ampliar la duración de la prestación en:**

- 1 semana por cada hijo/a, a partir del segundo hijo, en el caso de que haya un nacimiento múltiple, es decir, que nazcan más de 1 hijo/a.
- 1 semana por cada hijo/a que padezca alguna discapacidad.
- Y en aquellos casos de parto prematuro o supuestos en los que el recién nacido deba permanecer en el hospital posteriormente al parto, esta duración se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, pero como máximo se podrá ampliar hasta en un periodo de 13 semanas adicionales.

Si la madre falleciera, el otro progenitor tendrá derecho a usar el periodo establecido para la madre, y lo podrá disfrutar en su totalidad o de la parte que le reste a ese permiso.

En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo establecido del permiso no se verá reducido, a menos que una vez finalizadas las 6 primeras semanas obligatorias del descanso, el interesado decida reincorporarse al puesto de trabajo.

En este punto, desaparece la cesión de la maternidad, en la cual la madre cesa su prestación al otro progenitor, al igual que también desaparece la posibilidad de inicio de la prestación antes de la fecha probable del parto.

**2. En cuanto al permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para un progenitor**, se establece una duración de 16 semanas y se distribuyen de la siguiente manera:

- Las primeras 6 semanas serán obligatorias y no se podrán interrumpir, este periodo deberá disfrutarse a jornada completa e inmediatamente después de la resolución judicial o la decisión administrativa.
- Las otras 10 semanas restantes se podrán disfrutar a jornada completa o parcial:
  - De forma continuada al periodo obligatorio.
  - De forma interrumpida, solo en aquellos casos de que los ambos progenitores trabajen, estas últimas semanas se verán disfrutadas en periodos semanales y podrán ser acumuladas o independientes, y se deberán disfrutar después de finalizar las 6 primeras semanas obligatorias hasta que el hijo/A cumpla el año y se dará en las adopciones a menores de 12 meses de edad.
  - Si la adopción fuera a un niño/a mayor de 12 meses de edad, las 10 semanas restantes de permiso voluntario deberán ser ininterrumpidas.

Estos permisos se podrán **ampliar** en:

- 1 semana por cada hijo/a, a partir del segundo hijo, en el caso de que haya un nacimiento múltiple, es decir, que nazcan más de 1 hijo/a.
- 1 semana por cada hijo/a que padezca alguna discapacidad.

En cuanto a la adopción internacional y siempre que sea necesario el desplazamiento previo al país del menor adoptado, el adoptante tendrá derecho a:

- Un permiso de 2 meses de duración a cargo de la empresa con las retribuciones básicas.
- Una vez iniciado el permiso de adopción, guarda o acogimiento, el adoptante tendrá derecho a disfrutar de 4 semanas antes de la resolución judicial o la decisión administrativa.

**3. Permiso del otro progenitor que es diferente al de la madre biológica** por el nacimiento, guarda, acogimiento o adopción de un menor, este permiso tiene una duración de 16 semanas y se distribuye de la misma forma que en los apartados anteriores, aunque con varios matices como, por ejemplo:

- Que para cada periodo de disfrute interrumpido será necesario que el interesado avise a la empresa con una antelación de 15 días antes del disfrute de su permiso.
- En el caso de que el progenitor que disfruta del permiso hubiese solicitado la acumulación del tiempo de lactancia en jornadas completas y que quieran disfrutar de la parte no obligatoria después de la semana 16 del permiso por nacimiento lo podrá hacer cuando termine este último periodo.

En los casos de ampliaciones son las mismas que se han explicado en los apartados anteriores.

A continuación, se mostrará unas tablas de lo explicado anteriormente sobre la duración de la prestación para que se pueda observar de forma más sintetizada.

**DURACIÓN DEL PERMISO POR EL NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ET)**

NACIMIENTO	ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO
<b>Madre biológica</b>	<b>Cada progenitor</b>
A partir del <u>1 de abril del 2019</u> se establece una duración total de <b>16 semanas</b> que se pueden ampliar en algunos supuestos* y que se distribuyen de la siguiente forma:	A partir del <u>1 de enero del 2021</u> , la duración total será de <b>16 semanas</b> que se pueden ampliar según algunos supuestos* y que se distribuye de la siguiente forma:

<p><b>PARTE OBLIGATORIA:</b> <u>6 semanas</u> ininterrumpidas, a jornada completa e inmediatamente posterior al parto con la opción de anticipar hasta 4 semanas antes de la fecha prevista del parto.</p> <p><b>PARTE VOLUNTARIA:</b> <u>10 semanas</u>, continuadas al periodo obligatorio o de forma interrumpida que pueden disfrutarse en periodos semanales, y puede ser a jornada completa o parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.</p>	<p><b>PARTE OBLIGATORIA:</b> <u>6 semanas</u> y que se distribuyen de forma ininterrumpida y a jornada completa e inmediatamente posteriores a la fecha de la resolución judicial o decisión administrativa.</p> <p><b>PARTE VOLUNTARIA:</b> <u>10 semanas</u> restantes que se disfrutaran en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, y tiene que disfrutarse dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o decisión administrativa.</p>
<p><b>Otro progenitor</b></p>	
<p>A partir del <u>1 de enero del 2021</u> la prestación por el nacimiento de un bebé será igual que la de la madre biológica y por lo tanto la duración total del otro progenitor es de <b>16 semanas</b> y la distribución es igual que el de la madre.</p> <p><b>PARTE OBLIGATORIA:</b> <u>6 semanas.</u></p> <p><b>PARTE VOLUNTARIA:</b> <u>10 semanas.</u></p>	
<p><b>*SUPUESTOS DE AMPLIACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.</li> <li>• Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.</li> <li>• Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.</li> </ul>	

Tabla 9: Fuente Seguridad Social y elaboración propia.

**DURACIÓN DEL PERMISO POR EL NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP).**

NACIMIENTO	ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y ACOGIMIENTO.
Madre biológica	Cada progenitor
<p>Desde el <u>1 de enero del 2019</u> la duración total de la prestación es de <b>16 semanas</b> que se podrán ampliar en algunos supuestos* y se divide en:</p> <p><b>PARTE OBLIGATORIA:</b> <u>6 semanas</u> ininterrumpidas que se deben disfrutar a jornada completa e inmediatamente después del parto.</p> <p><b>PARTE VOLUNTARIA:</b> <u>10 semanas</u> restantes que pueden ser acumuladas o interrumpidas en periodos semanales sólo si ambos progenitores trabajan y pueden disfrutarlo a jornada completa o a jornada parcial desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.</p>	<p>Desde el <u>1 de abril del 2019</u> se establece la duración de esta prestación con un total de <b>16 semanas</b> de las cuales se pueden ampliar en algunos supuestos*, esta duración se divide en:</p> <p><b>PARTE OBLIGATORIA:</b> <u>6 semanas</u> obligatorias e ininterrumpidas que se podrán disfrutar a jornada completa e inmediatamente después de la resolución judicial de adopción o acogimiento.</p> <p><b>PARTE VOLUNTARIA:</b> <u>10 semanas</u> restantes de las cuales se pueden disfrutar de manera acumulada o interrumpidas en periodos semanales y sólo si trabajan ambos progenitores. Esta parte voluntaria se podrá disfrutar en régimen jornada completa o jornada parcial y desde la finalización del periodo obligatorio hasta los 12 meses del hijo/a.</p> <p>Si el menor adoptado es mayor de 12 meses, estas 10 semanas se tendrán que disfrutar de manera ininterrumpida.</p>

<p><b>Otro progenitor</b></p>	
<p>Desde el <u>año 2021</u> la duración total es igual que el de la madre biológica y será de <b>16 semanas</b> que se podrán ampliar en algunos supuestos* y esta duración se divide en:</p> <p><b>PARTE OBLIGATORIA:</b> <u>6 semanas</u> ininterrumpidas y a jornada completa y que se deberán disfrutar inmediatamente después del nacimiento del hijo/a.</p> <p><b>PARTE VOLUNTARIA:</b> <u>10 semanas</u> restantes de las cuales se podrá disfrutar a jornada completa o a jornada parcial y de forma continuada o interrumpida, si se disfrutan de forma interrumpida sólo se dará si ambos progenitores trabajan y se disfrutarán desde que finaliza el periodo obligatorio para la madre.</p>	
<p><b>*SUPUESTOS DE AMPLIACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2 semanas por cada hijo/a, a partir del segundo en nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (1 semana para cada progenitor)</li> <li>• 2 semanas en caso de hijo/a con discapacidad en nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento (1 semana para cada progenitor)</li> <li>• Ampliación por parto prematuro y hospitalización del menor a continuación del parto hasta un máximo de 13 semanas (no aplicable en adopciones)</li> </ul>	
<p><b>PERMISO DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasta dos meses con retribuciones básicas a cargo de la empresa.</li> <li>• Inicio de permiso de adopción, guarda o acogimiento hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o decisión administrativa.</li> </ul>	

Tabla 10: Fuente Seguridad Social y elaboración propia.

## 4.7 PRESTACIÓN ECONÓMICA.

Según el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, esta prestación económica está establecida en el artículo 185 y en el cual expone que “La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.”<sup>19</sup>

En el caso de que los trabajadores estuvieran contratados a jornada parcial, tendrán derecho a la prestación económica según lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial. En este caso y según lo establecido en este Real Decreto, la base reguladora diaria de la prestación económica será el resultado de dividir la suma total de las bases de cotización durante el último año trabajado entre los 365 días del año.

En el caso de que los trabajadores tengan una menor antigüedad en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales que le correspondan.

En aquellos casos de trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje, la base reguladora será equivalente al 75 por cien de la base mínima de cotización vigente.

---

<sup>19</sup> Extraído del Artículo 185. Prestación económica del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244)

La prestación económica por maternidad se abonará durante todos los días en los que el trabajador o trabajadora permanezca en la situación de descanso y que será la duración legalmente establecida para cada caso.

Por otra parte, también se debe tener en cuenta las situaciones de parto múltiple y las situaciones de adopción o acogimiento de más de 1 menor que se realicen de forma simultánea. Como hemos dicho en algunos de los apartados anteriores, en estos casos se concederá un subsidio especial por cada hijo/a o menor acogido, siempre se concederá este subsidio a partir del segundo hijo/a.

Según la Seguridad Social, se establecen unos máximos y unos mínimos de base de cotización. Esta base de cotización se calcula sumando las retribuciones mensuales que perciba el trabajador más la parte proporcional de las pagas extraordinarias y otras percepciones que no tengan carácter periódico y se satisfagan en el ejercicio.

En 2019 la base mensual de cotización por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales es como mínimo de 1050,00€ mensuales que corresponde a 35€ diarios, y como máximo es de 4.070,10€ mensuales que corresponden a 135,67€ diarios.

#### **4.8 DENEGACIÓN, ANULACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DE LA PRESTACIÓN.**

El derecho a la prestación por el nacimiento y cuidado del menor puede ser denegado, anulado o suspendido cuando la persona beneficiaria realiza:

- Actos fraudulentos para obtener o conservar esta prestación.
- Trabajos por cuenta propia o ajena durante el correspondiente periodo de descanso, salvo en los casos que el beneficiario/a se encuentre en percepción del subsidio en régimen de jornada parcial o en supuestos de pluriempleo y pluriactividad.

Los periodos de percepción del subsidio serán aquellos periodos de descanso, que serán aquellos periodos que no son ocupados por la jornada a tiempo parcial y por lo tanto serán aquellos empleos o actividades que no dan lugar al subsidio.

- ✚ En aquellos casos de adopción internacional, se denegará. Suspendirá o anulará la prestación cuando el interesado no aporte la documentación oportuna para considerar constituida la adopción, si han transcurrido 4 semanas desde que anticipó el inicio del descanso.

En cuanto a la extinción de la prestación se dará en los siguientes casos establecidos por la seguridad social y que se encuentran en el artículo 8.12 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural:

- ✚ “Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.
- ✚ Por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del periodo solicitado. La incorporación voluntaria y prematura al trabajo supone la extinción del derecho a la prestación, no solo de la que se esté disfrutando en ese momento, sino de la totalidad de la misma.
- ✚ Por fallecimiento del beneficiario.
- ✚ Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o incapacidad permanente.”<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Extraído de la Seguridad Social. Extinción del Nacimiento y cuidado de menor.  
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/situaciones+protegidas19-c021#Situaciones%20protegidas19-C021>

## 4.9 GESTIÓN, PAGO Y NOTIFICACIÓN DE LA RESOLUCIÓN.

En el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, en el cual se establece en su artículo 12 la Gestión de las prestaciones económicas por maternidad y expresa que:

- Será el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) quién gestione las prestaciones económicas por maternidad, excepto en los casos donde los trabajadores estén incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar que en cuyo caso será el Instituto Social de la Marina quién gestionará estos casos.

En cuanto al pago serán las mismas entidades que se encargan de gestionar esta prestación quienes realicen el pago en cada caso y que no habrá colaboración alguna en la gestión por parte de las empresas.

Según el artículo 12.3 de la Gestión de las prestaciones económicas por maternidad expresa que el pago del subsidio será realizado por periodos vencidos, es decir, se realizará según los periodos disfrutados por los interesados y el subsidio especial, en los casos de parto múltiple, será abobado en solo un pago que se realizará al terminar el periodo obligatorio de las 6 semanas posteriores al parto y en aquellos supuestos de adopción o acogimiento múltiple, este pago se realizará al finalizar las 6 semanas obligatorias inmediatamente posteriores a la decisión administrativa o judicial por la que se constituye el acogimiento o la adopción.

Las notificaciones de la resolución se enviarán a las personas interesadas en la prestación por el nacimiento y cuidado del menor, estas notificaciones se realizarán mediante vía electrónica y las cuales se podrán acceder a ellas en el apartado de Notificaciones telemáticas de la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

## **5. PROCEDIMIENTO Y SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN POR EL NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**

En este apartado voy a explicar cuál es el procedimiento que el interesado debe realizar y seguir para obtener la prestación por el nacimiento y cuidado del menor en España.

Primero para saber a quién o donde solicitar esta prestación tenemos que averiguar quién es el órgano gestor de esta prestación. Como hemos visto en el apartado de gestión, pago y notificación de la resolución, el órgano encargado de gestionar esta prestación con carácter general es el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y en otros casos en los que los interesados estén incluidos en el Régimen Especial del Mar, el encargado de gestionar estos casos es el Instituto Social de la Marina (ISM).

La entidad gestora es quien realiza directamente el pago de la prestación, sin ninguna colaboración, este pago se realiza en los periodos vencidos como hemos dicho antes, y por lo general se realiza el último día hábil de cada mes y si este último día es festivo el pago se realizará el día anterior. En aquellos casos de parto múltiple el pago se realizará al terminar el periodo obligatorio de descanso, es decir, cuando terminen las 6 semanas de descanso posteriores al parto al igual que en los casos de adopción y acogimiento este pago se realizará al terminar las 6 semanas de descanso posteriores a la decisión administrativa judicial.

Según lo establecido en el artículo 14 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, expresa en su contenido que para que la persona interesada pueda acceder al derecho de la prestación por el nacimiento y cuidado del menor primero se deberá iniciar el correspondiente trámite a instancia del interesado,

mediante la realización de una solicitud que esté dirigida a la dirección provincial competente de la INSS o del ISM.

Las solicitudes se deberán cumplimentar serán las que se establecen como modelos normalizados por la Administración de la Seguridad Social, en las cuales se indicarán los motivos de esta, la fecha de inicio y la distribución prevista para el periodo de descanso de cada beneficiario al igual que si el interesado trabajara por cuenta ajena se necesitarían los datos relativos a la empresa.

Estas solicitudes deben ir acompañadas de los documentos necesarios que se indicarán a continuación según cada caso:

**1º En los casos de maternidad y parto múltiple se deberán presentar:**

- Documento Nacional de Identidad (DNI) en los casos de que el interesado tenga a nacionalidad española o el Número de Identificación Extranjero (NIE) y el pasaporte en el caso de que el interesado sea extranjero.
- El informe de maternidad expedido por el correspondiente Servicio Público de Salud, en el caso que la entidad gestora no disponga de este informe. De este informe se realizarán tres copias más el original que se lo quedará la trabajadora, una de las copias se enviará a la empresa donde tenga su puesto de trabajo la interesada, otra copia será para el Servicio Público de Salud correspondiente y la última copia será para el órgano facultativo.
- El libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil. En el caso que el descanso se haya disfrutado antes del parto se deberán presentar estos documentos una vez practicada la inscripción registral del hijo/a.
- El certificado de cotizaciones a la Seguridad Social de la última o últimas empresas o acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, para determinar la cuantía correspondiente de la prestación.
- En el caso de que la madre no tuviese derecho a la prestación y el otro progenitor si pudiera suspender su contrato de trabajo por el periodo de

descanso previsto para la madre, se exigirá la presentación del justificante o certificado que acredite la inexistencia del derecho a la prestación.

También se establecen supuestos en los cuales se deben presentar otros documentos como, por ejemplo:

**“2º En el supuesto de fallecimiento de la madre,** el solicitante deberá adjuntar el certificado de defunción de aquélla, cuando no haya sido transmitido este dato a la entidad gestora por el Registro Civil.

Si la madre ejercita este derecho, hay una opción a favor del otro progenitor para que éste disfrute una parte del periodo de descanso.

En este caso, así como en el de fallecimiento de la madre, deberán adjuntarse también los datos o justificantes relativos a la cotización del interesado, a efectos del cálculo del subsidio, así como la certificación de la empresa en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral.”<sup>21</sup>

**3º En los casos de adopción o acogimiento familiar de uno o varios menores** se deberá presentar los siguientes documentos:

- Documento Nacional de Identidad (DNI) en los casos de que el interesado tenga a nacionalidad española o el Número de Identificación Extranjero (NIE) y el pasaporte en el caso de que el interesado sea extranjero.
- La resolución judicial o la resolución administrativa por la que se constituye la adopción o el acogimiento. Cuando se trate de una adopción o acogimiento internacional y en el supuesto que el interesado deba desplazarse al país de origen del menor, se deberá aportar los

---

<sup>21</sup> Extraído de artículo 14.2 y 3. Solicitud de la prestación económica por maternidad y resolución de la misma. Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-4724>

documentos emitidos por el órgano competente de la Comunidad Autónoma en la que se justifica el inicio de los trámites de adopción o acogimiento.

- En los casos de adopción o acogimiento de niños/as mayores de 6 años, los empleados incluidos en el Estatuto de los Trabajadores deberán presentar el certificado del Instituto de Mayores y Servicios Sociales si consta que el menor tiene alguna discapacidad igual o superior al 33% o aquella certificación de la entidad pública competente en materia de protección de menores, expresando en su caso que el menor tiene alguna dificultad especial de inserción social o familiar.
- Certificado de cotizaciones a la Seguridad Social de la última o últimas empresas o acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, para determinar la cuantía correspondiente de la prestación.
- Certificado de la empresa o administración pública donde conste la fecha de inicio de la suspensión del trabajo o la fecha de inicio del descanso por la adopción o acogimiento de un menor.

También se tendrá que presentar el documento donde esté redactado el acuerdo entre el trabajador y la empresa, estableciendo el periodo de descanso en el caso que se disfrute a tiempo parcial. En el caso de que sea un trabajador por cuenta propia deberá presentar el documento acreditativo donde se recojan los términos precisos en el que se realizará el régimen de parcialidad de la actividad y la prestación del subsidio.

En los casos donde el menor deba encontrarse hospitalizado, se deberá presentar el correspondiente documento expedido por el centro hospitalario.

Aquellos trabajadores autónomos o por cuenta propia deberán presentar una declaración de la situación de la actividad que realicen.

En la página oficial de la Seguridad Social están recogidos todos los formularios apropiados para solicitar la prestación por el nacimiento y cuidado de menor según corresponda a cada caso

## **FORMULARIOS PARA SOLICITAR LA PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.**

### **Nacimiento y cuidado de menor**

Si desea solicitar la prestación por nacimiento y cuidado de menor, puede imprimir el formulario apropiado y, una vez cumplimentado, enviarlo por *correo ordinario* o presentarlo en la [Dirección Provincial](#) correspondiente.

- ▶ Nacimiento y cuidado de menor por parto
- ▶ Nacimiento y cuidado de menor por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento
- ▶ Disfrute en múltiples períodos de la prestación de nacimiento y cuidado de menor
- ▶ Certificado de empresa para prestación por nacimiento y cuidado de menor
- ▶ Certificado del empleador para solicitudes de trabajadores del Sistema especial de empleados de hogar
- ▶ Acuerdo de los progenitores sobre el disfrute del subsidio especial por parto/adopción/guarda con fines de adopción/acogimiento múltiple
- ▶ Declaración del trabajador por cuenta propia. Descanso por nacimiento y cuidado de menor a tiempo parcial
- ▶ Declaración situación de la actividad - cuenta propia o autónomos

*Ilustración 1: Fuente Seguridad Social.*

Una vez presentada la documentación necesaria y los datos acreditados, se comprobarán los requisitos exigidos para acceder a la prestación, y será el director provincial competente quien dictará en un plazo de 30 días la resolución expresa y la notificará al interesado el reconocimiento o la denegación de la prestación.

En el Anexo I, se mostrará el trámite para acceder a la solicitud donde se deberán completar los datos que se solicitan, después en el Anexo II se mostrará el modelo de solicitud normalizado por la Administración de la Seguridad Social y las instrucciones a seguir para completar la solicitud y acceder a la prestación por el nacimiento y cuidado del menor.

Posteriormente en el Anexo III se podrá mostrar el modelo de solicitud normalizado por la Administración de la Seguridad Social y las instrucciones a seguir para obtener la prestación por el nacimiento y cuidado de menor referido a la adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

Para presentar la solicitud de forma electrónica primero deberá estar identificado en “Tu Seguridad Social” y en el apartado “Familia” podrá acceder a la “Prestación por nacimiento y cuidado de menor” para presentar la solicitud correspondiente, deberá solicitar la prestación en múltiples periodos y anexar los documentos necesarios en cada caso explicados anteriormente.

Una vez haya finalizado el trámite deberá recibir un “acuse de recibo” en formato PDF como justificante de haber solicitado la prestación.

## 6. CONCLUSIONES.

Una vez terminado el trabajo y el análisis de la prestación por nacimiento y cuidado del menor y conocer los conceptos clave, términos y los cambios producidos a lo largo de la historia de esta prestación podemos destacar las siguientes conclusiones.

En primer lugar, hemos visto como ha pasado de ser una prestación que se les concedía a las mujeres a ser una prestación en la que los hombres que van a ser padres también tienen derecho a disfrutar gracias a la introducción de la corresponsabilidad, en la que permite que el padre pueda disfrutar de las tareas que conlleva tener un hijo/a, estableciendo así una igualdad de derechos entre hombres y mujeres.

En segundo lugar, con la evolución se han ido añadiendo cada vez más supuestos de adopción o acogimiento de menores, llegando en la actualidad a permitir que dos mujeres o dos hombres tengan el derecho de adoptar o acoger a un menor, después de tantos años en los que estos colectivos han estado luchando para acceder a este derecho.

En tercer lugar, se ha visto como este permiso en otros países es menor o inexistente y por lo que cabe destacar que España es uno de los países que da más derechos a las mujeres y por lo que son más valoradas con respecto a otros países, aunque aún queda por conseguir muchos más objetivos de igualdad.

Finalmente, en mi opinión, la conclusión que más podemos destacar de la evolución de esta prestación en España es que para eliminar la discriminación laboral por razón de sexo se ha igualado el periodo de descanso del padre y de la madre, pero como he dicho antes, aún queda mucho por hacer para poder decir que no hay discriminación alguna entre hombres y mujeres tanto en el ámbito laboral como en otros ámbitos.

Para poder eliminar la discriminación por razón de sexo, edad, religión, etc., primero deberíamos concienciar a los más jóvenes en cuanto a la igualdad de derechos. Pienso que el hogar y los centros educativos son los que deberían fomentar la igualdad y la no discriminación, en el hogar es la familia quien debería concienciar a los jóvenes del reparto igualitario de tareas y responsabilidades y en los centros educativos se debe concienciar a los jóvenes a que se respeten entre ellos no haciendo diferencias entre sexos, religiones, lugar de nacimiento etc.

Yo he vivido en mi familia la discriminación en cuanto al reparto de tareas domésticas con mis hermanos, cosa que, si se enseña a que todos deben colaborar, tanto si son hombres como si son mujeres, se debe enseñar desde pequeños la igualdad entre hombres y mujeres para que se pueda conseguir en un futuro una menor desigualdad.

Finalmente, siguiendo con la prestación por el nacimiento y el cuidado del menor podemos decir que poco a poco han ido mejorando las condiciones en los trabajos gracias a las nuevas actualizaciones de la legislación y de los reglamentos, consiguiendo así una igualdad en la duración de la prestación por el nacimiento y cuidado del menor entre hombres y mujeres.

## 7. BIBLIOGRAFÍA.

1. *Prestación por nacimiento y cuidado de menor / Iberley.* (n.d.). Retrieved August 18, 2021, from <https://www.iberley.es/temas/prestacion-nacimiento-cuidado-menor-2271>
2. *Prestación por nacimiento y cuidado de menor.* (n.d.). Retrieved August 18, 2021, from <https://www.iberley.es/temas/prestacion-nacimiento-cuidado-menor-2271>
3. *Seguridad Social: Herramientas Web.* (n.d.). Retrieved August 18, 2021, from <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/HerramientasWeb/10959/51575>
4. *Prestación por nacimiento y cuidado de menor.* (n.d.). Retrieved August 18, 2021, from <https://www.iberley.es/temas/prestacion-nacimiento-cuidado-menor-2271>
5. *Prestación por nacimiento y cuidado de menor / Iberley.* (n.d.). Retrieved August 18, 2021, from <https://www.iberley.es/temas/prestacion-nacimiento-cuidado-menor-2271>
6. *Así han evolucionado los permisos de maternidad y paternidad en España - VÍDEO.* (n.d.). Retrieved August 18, 2021, from [https://www.antena3.com/novalife/madres-desastre/asi-han-evolucionado-los-permisos-de-maternidad-y-paternidad-en-espana-video\\_201903295ca1b2090cf2ef096e6fe4d4.html](https://www.antena3.com/novalife/madres-desastre/asi-han-evolucionado-los-permisos-de-maternidad-y-paternidad-en-espana-video_201903295ca1b2090cf2ef096e6fe4d4.html)
7. *Permisos de paternidad y maternidad en España: así han evolucionado con los años.* (n.d.). Retrieved August 18, 2021, from <https://www.bebesymas.com/ser-padres/permisos-paternidad-maternidad-espana-asi-han-evolucionado-anos>
8. *Puerperio» Recuperación tras el parto.* (n.d.). Retrieved August 18, 2021, from <https://www.bebitus.com/magazine/embarazo/nacimiento/cuarentena-o-puerperio.html>
9. *La evolución del permiso de paternidad y maternidad en España / El Correo.* (n.d.). Retrieved August 20, 2021, from <https://www.elcorreo.com/sociedad/evolucion-del-permiso-de-paternidad-y-maternidad-en-espana-20210714135918-nt.html>

10. *La evolución de los permisos de maternidad y paternidad - Jobientation.* (n.d.). Retrieved August 20, 2021, from <http://jobientation.es/maternidad/>
11. *Maternidad: edad media España 1975-2020 | Statista.* (n.d.). Retrieved August 20, 2021, from <https://es.statista.com/estadisticas/554373/evolucion-de-la-edad-media-de-la-maternidad-en-espana/>
12. *La evolución del permiso de paternidad y maternidad en España | El Correo.* (n.d.). Retrieved August 20, 2021, from <https://www.elcorreo.com/sociedad/evolucion-del-permiso-de-paternidad-y-maternidad-en-espana-20210714135918-nt.html?ref=https%3A%2F%2Fwww.elcorreo.com%2Fsociedad%2Fevolucion-del-permiso-de-paternidad-y-maternidad-en-espana-20210714135918-nt.html>
13. *BOE.es - BOE-A-1978-31229 Constitución Española.* (n.d.). Retrieved August 20, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229&p=20110927&tn=1#a14>
14. *BOE.es - BOE-A-1980-5683 Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.* (n.d.). Retrieved August 20, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>
15. *BOE.es - BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* (n.d.). Retrieved August 20, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
16. *BOE.es - BOE-A-1989-5272 Ley 3/1989, de 3 de marzo, por la que se amplía a dieciséis semanas el permiso por maternidad y se establecen medidas para favorecer la igualdad de trato de la mujer en el trabajo.* (n.d.). Retrieved August 20, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1989-5272>
17. *BOE.es - BOE-A-1994-28968 Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.* (n.d.). Retrieved August 20, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-28968>
18. *BOE.es - BOE-A-1994-14960 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.* (n.d.). Retrieved August 20, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-14960&b=66&tn=1&p=20151030#s3-2>

19. *BOE.es - BOE-A-2007-6115 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.* (n.d.). Retrieved August 20, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
20. *BOE.es - BOE-A-2019-3244 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.* (n.d.). Retrieved August 21, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2019-3244>
21. *Así han evolucionado los permisos de maternidad y paternidad en España - VÍDEO.* (n.d.). Retrieved August 21, 2021, from [https://www.antena3.com/novalife/madres-desastre/asi-han-evolucionado-los-permisos-de-maternidad-y-paternidad-en-espana-video\\_201903295ca1b2090cf2ef096e6fe4d4.html](https://www.antena3.com/novalife/madres-desastre/asi-han-evolucionado-los-permisos-de-maternidad-y-paternidad-en-espana-video_201903295ca1b2090cf2ef096e6fe4d4.html)
22. *Permisos de paternidad y maternidad en España: así han evolucionado con los años.* (n.d.). Retrieved August 21, 2021, from <https://www.bebesymas.com/ser-padres/permisos-paternidad-maternidad-espana-asi-han-evolucionado-anos>
23. *Puerperio» Recuperación tras el parto.* (n.d.). Retrieved August 21, 2021, from <https://www.bebitus.com/magazine/embarazo/nacimiento/cuarentena-o-puerperio.html>
24. *La evolución de los permisos de maternidad y paternidad - Jobientation.* (n.d.). Retrieved August 21, 2021, from <http://jobientation.es/maternidad/#>
25. *Las mujeres españolas cada vez tardan más en ser madres: el primer hijo se retrasa más allá de los 31 años.* (n.d.). Retrieved August 21, 2021, from <https://www.bebesymas.com/fertilidad/mujeres-espanolas-cada-vez-tardan-ser-madres-primer-hijo-se-retrasa-alla-31-anos>
26. *Cuánto tiempo tienen de permiso de maternidad y paternidad en otros países del mundo.* (n.d.). Retrieved August 22, 2021, from <https://www.20minutos.es/noticia/4764027/0/cuanto-tiempo-permiso-maternidad-paternidad-otros-paises/>
27. *Los permisos de maternidad en Europa y en el mundo.* (n.d.). Retrieved August 23, 2021, from <https://www.bebesymas.com/noticias/permisos-maternidad-europa-mundo>

28. International Labour Office. (1997). *La protección de la maternidad en el trabajo: revisión del convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) y de la recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95)*. 129.
29. *Más de 120 países conceden licencias de maternidad pagadas a las trabajadoras.* (n.d.). Retrieved August 23, 2021, from [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_008946/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008946/lang--es/index.htm)
30. *Tasa Bruta de Natalidad. (1381).* (n.d.). Retrieved August 23, 2021, from <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1381>
31. *Así se ha retrasado la edad para ser madre en España.* (n.d.). Retrieved August 23, 2021, from [https://www.abc.es/sociedad/abci-retrasado-edad-para-madre-espana-201906191438\\_noticia.html](https://www.abc.es/sociedad/abci-retrasado-edad-para-madre-espana-201906191438_noticia.html)
32. *Aborto espontáneo: MedlinePlus enciclopedia médica.* (n.d.). Retrieved August 23, 2021, from <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/001488.htm>
33. *La cesárea paso a paso: cómo transcurre esta operación para que nazca el bebé.* (n.d.). Retrieved August 23, 2021, from <https://www.bebesymas.com/parto/cesarea-paso-a-paso-como-transcurre-esta-operacion-para-extraer-al-bebe>
34. *Sufrimiento o pérdida de bienestar fetal: qué es, cuáles son sus síntomas y qué lo ocasiona.* (n.d.). Retrieved August 23, 2021, from <https://www.bebesymas.com/parto/sufrimiento-fetal-que-cuales-sus-sintomas-que-ocasiona>
35. *Edad Media a la Maternidad por orden del nacimiento según nacionalidad (española/extranjera) de la madre (1579).* (n.d.). Retrieved August 24, 2021, from <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1579#!tabs-grafico>
36. *Por lugar de residencia de la madre y sexo. Total, nacional y comunidades autónomas (6507).* (n.d.). Retrieved August 24, 2021, from <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=6507#!tabs-tabla>

37. *BOE.es - BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* (n.d.). Retrieved August 25, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>
38. *BOE.es - BOE-A-2019-3244 Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.* (n.d.). Retrieved August 25, 2021, from [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2019-3244)
39. *BOE.es - BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.* (n.d.). Retrieved August 26, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&p=20210710&tn=1#a48>
40. *Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores.* (n.d.). Retrieved August 26, 2021, from <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/situaciones+protegidas19-c021#Situaciones protegidas19-C021>
41. *BOE.es - BOE-A-1889-4763 Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.* (n.d.). Retrieved August 26, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1889-4763>
42. *BOE.es - BOE-A-2015-8470 Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.* (n.d.). Retrieved August 27, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-8470>
43. *Seguridad Social: Afiliación.* (n.d.). Retrieved August 27, 2021, from <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/Afiliacion/7332>
44. *BOE.es - BOE-A-2009-4724 Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.* (n.d.). Retrieved August 28, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2009-4724>
45. *BOE.es - BOE-A-2003-19281 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social.* (n.d.).

Retrieved August 28, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2003-19281>

46. *Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores*. (n.d.). Retrieved August 28, 2021, from <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10963/28393/28396/28471>
47. *Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores*. (n.d.). Retrieved August 29, 2021, from <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/6b96a085-4dc0-47af-b2cb-97e00716791e/0b5879ed-1156-4676-b38c-7229dcb9c49/descansoet#DescansoET>
48. Organización de Mujeres de Confederación Intersindical y Organización de Mujeres de STES. (2013). Guía de Corresponsabilidad. La corresponsabilidad también se enseña. *Organización de Mujeres de STES-I*.
49. *BOE.es - BOE-A-2015-11430 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. (n.d.). Retrieved August 31, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430&tn=1&p=20190312#a48>
50. *BOE.es - BOE-A-2015-11719 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público*. (n.d.). Retrieved August 31, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719&tn=1&p=20190307#a49>
51. *BOE.es - BOE-A-2002-23037 Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial*. (n.d.). Retrieved August 31, 2021, from <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2002-23037&p=20021127&tn=1#a3>
52. *Seguridad Social: Cotización / Recaudación de Trabajadores*. (n.d.). Retrieved August 31, 2021, from <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/CotizacionRecaudacionTrabajadores/10721/10728/1315/1317>
53. De, S., De, E., Social, L. S., & Pensiones, Y. (n.d.). % *MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES NACIMIENTO Y*

*CUIDADO DE MENOR POR PARTO*. Retrieved September 1, 2021, from [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es).

54. *Ciudadano Detalle*. (n.d.). Retrieved September 1, 2021, from [https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/CiudadanoDetalle!/ut/p/z1/pVNdb5swFP01eQRff4L3RiuUNAUAnSowl8Iic4iSu-CqQZOqvn2k7qVI3qq2WLNIX516fe-4xStEWpZW6mKPqTV2pwt6TVGQUC4YI4MUU7kII4uhrLOmKTu8w-oFSIOZV3\\_QnlHR6r7O8rnpdmX3dTWAITCA3573aq2qIHFRpCqMm4AE BgKw\\_d91QosnNHiVYSoHJQTqCMN9hcicc3yPKEVxw7IGnWQ4DOjsqlBBXEo9TYMz1gRCgHjAXCyIIEMa4gznhjDLJhijGkmIAGTZjHYG05ccbfsmHv6zgw\\_z5KICIQXLSRrfR0Yqi-pNjqkONtq-6oS3w38fEMvHeVMI3DAK8\\_C7ILMSwZGhzMfqK4qpuSzvK9b\\_LvLmNslUcfrMvfULxGbxS5Usf8BzIAkTkQyBX63hxj-kU8Cepzj8S3WpqHh4f08B6dbDnzx5t\\_9esm4Hc-AhHAc8eewaMmMh2dCzq3csPDKod9a0dWn3QrW7dc2vDp75vui8TmMD1enU7fXS6OjeqcLUI\\_qesU93Zrt-B0drupix9Wjrx9mkxe7q55w9-FFJeXJrwEPV8x34BP97iuA!!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/?\\_ga=2.92753044.802203704.1629902445-1525434944.1611931006](https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/CiudadanoDetalle!/ut/p/z1/pVNdb5swFP01eQRff4L3RiuUNAUAnSowl8Iic4iSu-CqQZOqvn2k7qVI3qq2WLNIX516fe-4xStEWpZW6mKPqTV2pwt6TVGQUC4YI4MUU7kII4uhrLOmKTu8w-oFSIOZV3_QnlHR6r7O8rnpdmX3dTWAITCA3573aq2qIHFRpCqMm4AE BgKw_d91QosnNHiVYSoHJQTqCMN9hcicc3yPKEVxw7IGnWQ4DOjsqlBBXEo9TYMz1gRCgHjAXCyIIEMa4gznhjDLJhijGkmIAGTZjHYG05ccbfsmHv6zgw_z5KICIQXLSRrfR0Yqi-pNjqkONtq-6oS3w38fEMvHeVMI3DAK8_C7ILMSwZGhzMfqK4qpuSzvK9b_LvLmNslUcfrMvfULxGbxS5Usf8BzIAkTkQyBX63hxj-kU8Cepzj8S3WpqHh4f08B6dbDnzx5t_9esm4Hc-AhHAc8eewaMmMh2dCzq3csPDKod9a0dWn3QrW7dc2vDp75vui8TmMD1enU7fXS6OjeqcLUI_qesU93Zrt-B0drupix9Wjrx9mkxe7q55w9-FFJeXJrwEPV8x34BP97iuA!!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/?_ga=2.92753044.802203704.1629902445-1525434944.1611931006)
55. *Agenda 2030*. (n.d.). Retrieved September 1, 2021, from <http://www.exteriores.gob.es/portal/es/politicaexteriorcooperacion/agenda2030/Paginas/Inicio.aspx>
56. *Agenda2030 - Objetivos*. (n.d.). Retrieved September 1, 2021, from <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/home.htm>
57. *Agenda2030 - Objetivo 3. Salud y bienestar*. (n.d.). Retrieved September 1, 2021, from <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo3.htm>
58. *Agenda2030 - Objetivo 5. Igualdad de género*. (n.d.). Retrieved September 1, 2021, from <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo5.htm>
59. *Agenda2030 - Objetivo 8. Trabajo decente y crecimiento económico*. (n.d.). Retrieved September 1, 2021, from <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo8.htm>
60. *Agenda2030 - Objetivo 10. Reducción de las desigualdades*. (n.d.). Retrieved September 1, 2021, from <https://www.agenda2030.gob.es/objetivos/objetivo10.htm>
61. *CERTIFICADO DE EMPRESA PARA LA SOLICITUD DE PRESTACIÓN DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR*. (n.d.). Retrieved September 1, 2021, from <https://sede.seg-social.gob.es>

62. De, I. S., Marina, L. A., De, S., De, E., Social, L. S., & Pensiones, Y. (n.d). *MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO*. Retrieved September 1, 2021, from <http://sede.seg-social.gob.es>

# 8. ANEXOS

## ANEXO I

1/5/2021 Prestación por nacimiento y cuidado de un menor



---

[← Volver](#)

### Datos de acceso a la solicitud

Marca esta casilla solo si **vas a presentar esta solicitud en representación de otra persona**, por ejemplo un familiar. En ese caso debes cumplimentar en esta pantalla **tus datos como representante**, tu DNI/NIE y tu foto.

#### Correo electrónico

Para poder realizar la solicitud es necesario que tengas acceso a un correo electrónico donde te enviaremos el justificante de envío e informaremos de los cambios de estado:

Indica tu correo electrónico

No soy un robot reCAPTCHA  
Privacidad - Términos

CONFIRMAR CORREO

#### Datos identificativos del solicitante

Escribe los datos tal y como aparecen en el documento identificativo (DNI o NIE) para acceder al trámite

Nombre

Primer apellido

<https://tramites.seg-social.es/servicio-general/prestacion-nacimiento-cuidado-menor.html> 1/4

Segundo apellido

Tipo de identificación

Número de identificación

Día caducidad

Mes caducidad

Año caducidad

**Hazte una foto a ti mismo** para asegurar tu identidad:

Se te pedirá dar permisos desde tu navegador para acceder a la cámara de tu dispositivo

Haz la foto de frente, de hombros hacia arriba y mostrando la cara delantera de tu DNI/NIE

<https://tramites.seg-social.es/servicio-general/prestacion-nacimiento-cuidado-menor.html>



¿No puedes hacer fotos desde este dispositivo? [Haz clic aquí](#)

Adjunta las 2 caras del DNI o NIE



Suelta o pulsa para cargarla  
imagen de una cara

Puedes adjuntar archivos en formato JPG o PNG



Suelta o pulsa para cargarla  
imagen de una cara

Puedes adjuntar archivos en formato JPG o PNG

Asegúrate que tu documento se puede leer sin problemas, no está deslumbrado, borroso, u oscuro.

Nota: por seguridad, a los 30 minutos de haber comenzado a realizar la solicitud, caducará la sesión

## ANEXO II

### PRESTACIÓN

# NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR PARTO

## INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR LA SOLICITUD

1. **DATOS PERSONALES.-** Se cumplimentará con los datos de identificación personal y de residencia permanente de los apartados 1.1 Solicitante y 1.2 Datos identificativos del otro progenitor.

Si la petición no se formula en nombre propio, sino a través de otra persona, se cumplimentará el apartado 1.3 DEL REPRESENTANTE LEGAL, indicando el tipo de representación y a quien representa.

2. **MOTIVO DE LA SOLICITUD.-** Se cumplimentará indicando las fechas y datos que se soliciten en este apartado.

3. **NORMATIVA APLICABLE.-** Si le es de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público, deberá indicarlo.

4. **MODALIDAD DE DISFRUTE DE LA PRESTACIÓN.-** De los datos consignados en este apartado depende la duración de la prestación solicitada, por lo que es importante facilitar la mayor información posible.

Es importante indicar también si la madre va a ceder parte del descanso al otro progenitor.

**DISFRUTE DEL DESCANSO:** Indique el periodo en el que quiere disfrutar de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

5. **SUBSIDIO ESPECIAL EN CASO DE PARTO MÚLTIPLE.-** Indique si va a ser beneficiario de este subsidio.

6. **OTROS DATOS.-** En el apartado DATOS FISCALES debe indicar la provincia donde tiene establecida su residencia fiscal (más de 180 días al año).

En territorio común y territorio foral vasco, la prestación por nacimiento y cuidado de menor está exenta de retención por IRPF.

En territorio foral navarro, podrá elegir para esta prestación por nacimiento y cuidado de menor que se le aplique la tabla general, la tabla de pensionistas, así como un tipo de retención voluntario.

La elección de LENGUA COOFICIAL sólo surtirá efectos en las Comunidades Autónomas que la tengan reconocida

El **DOMICILIO DE COMUNICACIONES** a efectos legales, sólo debe indicarse cuando haya que enviarlas a un domicilio distinto del habitual, incluidas las comunicaciones oficiales en las que se pidan actuaciones en plazos determinados, y deberá ser otro domicilio del solicitante, tanto si se presenta por el interesado como por graduado social, gestor administrativo u otro poderado. Podrá indicarse el domicilio del tutor si se solicita a través de éste.

7. **ALEGACIONES.-** Si quiere añadir algo que considere importante para tramitar su prestación y no vea recogido en esta solicitud, póngalo en este apartado de la forma más breve y concisa posible.

8. **CONSENTIMIENTO TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA.-** Recuerde marcar esta opción si autoriza a funcionario público habilitado del Instituto Nacional de la Seguridad Social para que realice la tramitación electrónica de esta prestación.

9. **MODALIDAD DE COBRO DE LA PRESTACIÓN.-**

Debe indicar el IBAN, que es el equivalente a su número internacional de cuenta bancaria. Puede encontrarlo en los recibos y comunicaciones que le envía su banco o caja de ahorros. En su defecto, cumplimente las casillas correspondientes al “código cuenta cliente” (CCC).



## NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR PARTO

Antes de empezar a cumplimentar la solicitud lea detenidamente todos los apartados y las instrucciones sobre cada uno de ellos.

Debe imprimir un único ejemplar y presentarlo en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social. Para facilitar su presentación solicite cita previa en el teléfono 901 10 65 70 o en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

### 1. DATOS PERSONALES

<b>1.1 SOLICITANTE</b> (seleccione una opción):		<b>MADRE BIOLÓGICA</b> <input type="checkbox"/>			<b>OTRO PROGENITOR</b> <input type="checkbox"/>				
Primer apellido		Segundo apellido			Nombre				
Fecha de nacimiento	Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer	DNI-NIE-Pasaporte	Nº de la Seguridad Social		Nacionalidad				
Domicilio (calle, plaza ...)				Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta	Teléfono móvil
Código postal	Localidad	Provincia		Correo electrónico					
<b>1.2 DATOS IDENTIFICATIVOS DEL OTRO PROGENITOR DISTINTO DEL SOLICITANTE</b>									
Primer apellido		Segundo apellido			Nombre				
DNI-NIE-Pasaporte		Nº de la Seguridad Social							
<b>1.3 DEL REPRESENTANTE LEGAL</b> , que actúa como:									
Tutor <input type="checkbox"/>		Tutor institucional <input type="checkbox"/>		Graduado social <input type="checkbox"/>		Gestor administrativo <input type="checkbox"/>		Otros apoderados <input type="checkbox"/>	
Primer apellido		Segundo apellido			Nombre			DNI-NIE-Pasaporte	
Domicilio (calle, plaza ...)				Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta	Teléfono
Código postal	Localidad	Provincia		Correo electrónico					

### 2. MOTIVO DE LA SOLICITUD

<b>2.1 NACIMIENTO</b> <input type="checkbox"/>		<b>GESTACIÓN POR SUSTITUCIÓN</b> <input type="checkbox"/>	
Fecha del parto .....	Número de hijos nacidos .....	Número de hijos nacidos con discapacidad .....	
En caso de discapacidad de hijo nacido, ¿tiene certificado de discapacidad? SÍ <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>		Grado reconocido ..... %	
Si no tiene certificado, indique la fecha en que lo ha solicitado .....			

Apellidos y nombre del progenitor:

DNI-NIE-Pasaporte

②

### 3. NORMATIVA APLICABLE

3.1 ¿LE ES DE APLICACIÓN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (EBEP)?<sup>(1)</sup> SÍ  NO

(1) Al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas le es de aplicación, a estos efectos, el Estatuto Básico del Empleado Público (Art. 7 EBEP).

### 4. MODALIDAD DE DISFRUTE

4.1 MADRE BIOLÓGICA: ¿Va a disfrutar del descanso con anterioridad al parto? (no aplicable al EBEP)

Fecha inicio del descanso<sup>(2)</sup> .....

Fecha probable del parto .....

(2) Para trabajadoras que les sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores (Art. 48.4 ET)), podrá anticiparse la prestación, antes de la fecha prevista del parto, por semanas, con un máximo de cuatro semanas.

4.2 CESIÓN DEL DESCANSO (no aplicable al EBEP)

¿Va a ceder la madre parte del descanso al otro progenitor?<sup>(3)</sup> SÍ  NO  Número de semanas cedidas .....

Acepto la opción a mi favor

Firma del otro progenitor .....

(3) La madre podrá ceder cuatro semanas de descanso (a partir del 01/01/2020 podrá ceder dos semanas) al otro progenitor siempre que ambos trabajen.

4.3 DESCANSO A TIEMPO PARCIAL

¿Va a disfrutar del descanso a tiempo parcial? SÍ  NO

4.4 DISFRUTE DEL DESCANSO

Fecha inicio<sup>(4)</sup> ..... Fecha fin .....

¿Quiere disfrutar de su prestación en más de un periodo? SÍ  NO

*En caso afirmativo, cumplimente el formulario "Disfrute en múltiples periodos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor por parto" (que encontrará en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)).*

(4) Las seis semanas siguientes al parto deben disfrutarse por la madre a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida. Para el otro progenitor las dos semanas siguientes al parto (a partir del 01/01/2020 deben ser cuatro semanas) deben disfrutarse de forma obligatoria e ininterrumpida.

### 5. SUBSIDIO ESPECIAL EN CASO DE PARTO MÚLTIPLE

5.1 ¿Va a disfrutar del subsidio especial por parto múltiple?<sup>(5)</sup> SÍ  NO

(5) Si ambos progenitores trabajan deberán acordar cuál de ellos va a percibir este subsidio, teniendo en cuenta que el progenitor que sea el beneficiario deberá disfrutar de un periodo de descanso de 6 semanas ininterrumpidas y a jornada completa después del parto. Para establecer el acuerdo, se deberá cumplimentar el formulario "Acuerdo de los progenitores sobre el disfrute del subsidio especial por parto/adopción/guarda con fines de adopción/acogimiento múltiple" (que encontrará en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)).

### 6. OTROS DATOS

6.1 DATOS FISCALES

Residencia fiscal: Provincia .....

Si su residencia fiscal está en TERRITORIO FORAL NAVARRO, a efectos de retención por IRPF desea que se le aplique:

Tabla general  Número de hijos ..... Tabla de pensionistas  Tipo voluntario  %

6.2 LENGUA COOFICIAL en la que desea recibir su correspondencia .....

6.3 DOMICILIO DE COMUNICACIONES A EFECTOS LEGALES (sólo si es distinto del indicado en el apartado 1)

Domicilio (calle, plaza ...) Número Bloque Escalera Piso Puerta Teléfono de contacto

Código postal Localidad Provincia País Apto. de correos

Apellidos y nombre del progenitor:

DNI-NIE-Pasaporte

③

## 7. ALEGACIONES

--

## 8. CONSENTIMIENTO TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA

- OTORGO** mi consentimiento, válido por esta única vez, para la identificación y autenticación por funcionario público habilitado del Instituto Nacional de la Seguridad Social para la realización electrónica de este trámite.

## 9. MODALIDAD DE COBRO DE LA PRESTACIÓN

CUENTA/LIBRETA	Código IBAN																		
	CÓDIGO PAÍS	CCC																	
		ENTIDAD	OFICINA/SUCURSAL	DÍG. CONTROL	NÚMERO DE CUENTA														

**DECLARO**, que son ciertos los datos incluidos en esta solicitud.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social solicita su consentimiento para consultar y recabar electrónicamente los datos o documentos que se encuentren en poder de cualquier Administración, cuyo acceso no esté previamente amparado por la ley y que sean necesarios para resolver su solicitud y gestionar, en su caso, la prestación reconocida.

- SÍ doy mi consentimiento**  
 **NO doy mi consentimiento**

**NOTA IMPORTANTE:** En caso de no dar su consentimiento deberá aportar, en el plazo de 10 días hábiles, los documentos que se le indiquen que sean necesarios para resolver su solicitud y gestionar, en su caso, la prestación reconocida.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social solicita su consentimiento para utilizar el teléfono móvil, el correo electrónico y datos de contacto facilitados en esta solicitud para enviarle comunicaciones en materia de Seguridad Social.

- SÍ doy mi consentimiento**  
 **NO doy mi consentimiento**

### INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

<b>RESPONSABLE</b>	Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
<b>FINALIDAD</b>	Gestión de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social competencia del INSS
<b>LEGITIMACIÓN</b>	Ejercicio de poderes públicos
<b>DESTINATARIOS</b>	Sólo se efectuarán cesiones y transferencias previstas legalmente o autorizadas mediante su consentimiento
<b>DERECHOS</b>	Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional
<b>PROCEDENCIA</b>	Recabamos datos de otras administraciones y entidades en los términos legalmente previstos
<b>INFORMACIÓN ADICIONAL</b>	Puede consultar información adicional y detallada en la hoja informativa que se acompaña al presente formulario en el apartado "INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES"

....., a ..... de ..... de 20 .....

Firma



MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



Registro INSS

### A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

Clave de identificación de su expediente:

Funcionario de contacto:

Apellidos y nombre del progenitor:

DNI-NIE-Pasaporte

④

### SOLICITUD DE PRESTACIÓN DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR PARTO

#### DOCUMENTOS QUE SE LE REQUIEREN EN LA FECHA DE RECEPCIÓN DE LA SOLICITUD POR EL INSS:

- 1  DNI, pasaporte o equivalente, NIE.
  - 2  Certificado de empresa.
  - 3  Autónomos: declaración situación de la actividad.
  - 4  "Informe de maternidad" del Servicio Público de Salud.
  - 5  Libro de familia cuando no conste en el Registro Civil.
  - 6  Certificado o informe médico sobre la discapacidad del hijo.
  - 7  Acuerdo empresario-trabajador/a sobre el disfrute del descanso a tiempo parcial.
  - 8  Otros documentos.
- .....

Recibi

Firma

## PRESTACIÓN

# NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR PARTO

### DOCUMENTOS NECESARIOS PARA EL TRÁMITE DE LA PRESTACIÓN(\*)

#### 1. EN TODOS LOS CASOS

- Acreditación de identidad de: solicitante, otro progenitor distinto del solicitante y del representante legal si lo hubiera, mediante la siguiente documentación en vigor:
  - Españoles: Documento nacional de identidad (DNI).
  - Extranjeros: Pasaporte o, en su caso, documento de identidad vigente en su país y NIE (Número de Identificación de Extranjero) exigido por la AEAT a efectos de pago.
- Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso.
- Trabajadores por cuenta ajena: certificado de la empresa en el que conste la fecha del inicio de la suspensión laboral por nacimiento y cuidado de menor, si dicho certificado no ha sido enviado por la empresa a través del Sistema RED.

#### 2. MOTIVO DE LA SOLICITUD

##### 2.1 Nacimiento:

- El **informe de maternidad**, expedido por el correspondiente Servicio Público de Salud, en los siguientes casos:
  - Cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a la fecha del parto.
  - Cuando se produzca el fallecimiento del hijo, tras la permanencia en el seno materno durante, al menos, ciento ochenta días.
- El **libro de familia** o, en su defecto, la certificación de la inscripción del hijo, cuando estos datos no consten automatizados en el Registro Civil. Si el descanso se ha iniciado con anterioridad al parto, se presentará una vez practicada la inscripción registral del hijo.
- 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.

##### 2.2 Gestación por sustitución:

- **Inscripción de la filiación del nacido en el Registro Civil español a favor del progenitor o progenitores comitentes<sup>(1)</sup>.**  
o
- **Inscripción de la filiación del hijo en el Registro civil español, a favor del comitente<sup>(1)</sup> y de la madre biológica**, en cuyo caso deberán aportar además la documentación que seguidamente se indica, así como la **traducción oficial** de los documentos:
  - Documento público debidamente legalizado en el que conste la renuncia expresa de la madre biológica al ejercicio de la patria potestad sobre el menor, así como que dicha renuncia no es contraria al ordenamiento jurídico del país de origen del hijo
  - En el caso de que este último extremo no constara expresamente en el documento público, el interesado deberá acreditar que dicha renuncia no es contraria al ordenamiento jurídico del país de origen del hijo.

Dicha acreditación debe llevarse a cabo mediante aseveración o informe de un Notario o Cónsul español o de Diplomático, Cónsul o funcionario competente del país de la legislación que sea aplicable. En caso de aseveración o informe de Diplomático, Cónsul o funcionario competente del país de la legislación que sea aplicable, además de la correspondiente legalización debe presentarse traducción oficial de dicho documento.

#### 3. MODALIDAD DE DISFRUTE

##### 3.1 Descanso a tiempo parcial:

###### En caso de disfrute del descanso régimen de jornada a tiempo parcial:

- **Para trabajadores por cuenta ajena**, documento que acredite el acuerdo empresario-trabajador/a sobre disfrute del descanso.
- **Para trabajadores por cuenta propia**, documento acreditativo del interesado en el que se recojan los términos en que se realizará el régimen de parcialidad de la actividad.

#### OTRA DOCUMENTACIÓN

- **En caso de discapacidad de los hijos nacidos:** Certificado de discapacidad, con reconocimiento del grado igual o superior al 33% (excepto para la ampliación de la maternidad no contributiva que será en un grado igual o superior al 65%) emitido por el Inmerso u órgano competente de la comunidad autónoma.

Cuando el grado de discapacidad no haya sido determinado, tratándose de recién nacidos, será suficiente un informe del Servicio Público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado, en este último caso avalado por el Servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.

- **En caso de internamiento hospitalario del recién nacido a continuación del parto**, que dé lugar a la ampliación del periodo de descanso, documento expedido por el centro hospitalario acreditativo de dicha hospitalización, 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 la prestación de incapacidad temporal, en pago directo de una Mutua colaboradora con la Seguridad Social, aportará un certificado de esta entidad, con indicación del cálculo de la base reguladora y la fecha de finalización del subsidio.

## PRESTACIÓN

# NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR PARTO

### EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL LE INFORMA:

De acuerdo con el artículo único del Real Decreto 286/2003, de 7 de marzo (BOE del 8 de abril), el plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento iniciado es de 30 días contados desde la fecha en la que su solicitud ha sido registrada en esta Dirección Provincial o, en su caso, desde que haya aportado los documentos requeridos.

Transcurrido dicho plazo sin haber recibido notificación con la resolución de esta solicitud, podrá entender que su petición ha sido desestimada por aplicación de silencio negativo y solicitar que se dicte resolución, teniendo esa solicitud valor de reclamación previa de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE del día 11).

Si esta solicitud no va acompañada de los documentos necesarios para su tramitación, deberá presentarlos en el plazo de diez días contados desde el siguiente a aquel en el que se le haya notificado su requerimiento. Puede presentarlos sin desplazarse en la Sede Electrónica de la Seguridad Social, utilizando certificado digital o Cl@ve permanente (<http://sede.seg-social.gob.es>), por correo postal o personalmente en Centro de Atención e Información de la Seguridad Social solicitando cita previa.

El incumplimiento del plazo señalado tendrá los siguientes efectos:

- Documentos de identificación de los solicitantes y, en su caso, del representante legal, así como acreditación de la representación legal: se entenderá que desiste de su petición, de acuerdo con lo previsto en los arts. 66 y 68 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre (BOE del 02-10-2015).
- Resto de documentos: su expediente se tramitará sin tener en cuenta las circunstancias a las que se refieren por no haber sido probadas, de acuerdo con el art. 77 de la citada Ley 39/2015 o, en su caso, se considerará que no ha acreditado suficientemente los requisitos necesarios para causar o calcular la prestación solicitada, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE del 21-3-2009).

Si, por el contrario, los presenta en el tiempo requerido, el plazo máximo para resolver y notificar su prestación se iniciará a partir de la fecha de recepción de esos documentos.

### RECUERDE:

Si se produce alguna variación en los datos de esta solicitud, tanto en lo referente a su situación laboral (cese en el trabajo, inicio de actividad laboral a tiempo parcial, etc.) como de su domicilio, mientras esté vigente la prestación, debe usted comunicarlo a la Dirección Provincial o al Centro de Atención e Información (CAISS) de este Instituto más cercano a su domicilio.

## INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

<b>RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO</b>	<p><i>¿Quién es el responsable del tratamiento de sus datos personales?</i></p> <p>Instituto Nacional de la Seguridad Social C/ Padre Damián 4 CP 28036 Madrid, ESPAÑA <a href="https://sede.seg-social.gob.es">https://sede.seg-social.gob.es</a></p>
<b>DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS</b>	<p><i>¿Cómo puede contactar con el Delegado de Protección de Datos?</i></p> <p>Dirección del Servicio Jurídico de la Seguridad Social C/ Sagasta, 13 - 6ª Planta CP 28004 Madrid, ESPAÑA <a href="https://sede.seg-social.gob.es">https://sede.seg-social.gob.es</a></p>
<b>FINALIDAD DEL TRATAMIENTO</b>	<p><i>¿Para qué utilizaremos sus datos?</i></p> <p>Sus datos serán tratados con la finalidad principal de resolver esta solicitud y de gestionar, en su caso, la prestación reconocida.</p> <p>El tratamiento de sus datos de contacto tendrá como finalidad la realización de comunicaciones y remisión de información en materia de Seguridad Social.</p> <p>Los datos personales proporcionados se conservarán mientras sean necesarios para gestionar su prestación o las de sus posibles beneficiarios así como para otros fines de archivo y estadística pública.</p>
<b>LEGITIMACIÓN DEL TRATAMIENTO</b>	<p><i>¿Cuál es la legitimación para el tratamiento de sus datos?</i></p> <p>El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por una norma legal (Arts. 66, 71, 72, 77 y concordantes Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en adelante, TRLGSS).</p> <p>Por lo que respecta a las comunicaciones y envío de informaciones en materia de Seguridad Social, el tratamiento vendrá legitimado por su consentimiento. La negativa a otorgarlo supondrá que no podrá recibir este tipo de envíos, si bien, no impedirá que le podamos informar por dichos canales del estado de sus solicitudes. También le informamos de que no está obligado a facilitar su dirección de correo electrónico y número de teléfono móvil y que, en caso de no facilitarlos, no impedirá el trámite de su solicitud.</p>
<b>DESTINATARIOS DE CESIONES O TRANSFERENCIAS</b>	<p><i>¿A quién comunicaremos sus datos?</i></p> <p>Los datos personales obtenidos por el Instituto Nacional de la Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones tienen carácter reservado y solo se utilizarán para los fines encomendados legalmente, sin que puedan ser cedidos o comunicados a terceros, salvo que la cesión o comunicación tenga por objeto alguno de los supuestos previstos expresamente en el artículo 77 del TRLGSS así como en los supuestos indicados en cualquier otra norma de rango legal.</p> <p>Si se trata de una solicitud basada en normativa internacional, sus datos podrán ser cedidos a los organismos extranjeros competentes para el trámite de su solicitud.</p>
<b>DERECHOS DE LAS PERSONAS INTERESADAS</b>	<p><i>¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilita sus datos personales?</i></p> <p>Respecto de los datos personales proporcionados, puede ejercitar en cualquier momento y en los términos establecidos por la normativa de protección de datos los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición, o bien retirar el consentimiento prestado a su tratamiento en los casos que hubiese sido requerido, todo ello mediante escrito presentado en un Centro de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS) o, por correo postal o a través de la sede electrónica de la Seguridad Social, ante el Delegado de Protección de Datos cuyos datos se encuentran en el segundo apartado de esta tabla.</p> <p>Le informamos de que en caso de considerar que su requerimiento no ha sido atendido oportunamente, tiene la posibilidad de presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.</p>
<b>PROCEDENCIA</b>	<p><i>¿Cómo obtenemos sus datos personales?</i></p> <p>Además de los datos facilitados por usted en su solicitud recabamos otros datos personales de otras administraciones y entidades en cumplimiento de la normativa y con el fin de agilizar y facilitar la actuación administrativa. Estos accesos a datos están amparados en normas con rango de ley.</p>

## PRESTACIÓN NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

### INSTRUCCIONES PARA CUMPLIMENTAR LA SOLICITUD

1. **DATOS PERSONALES.-** Se cumplimentará con los datos de identificación personal y de residencia permanente de los apartados 1.1. Progenitor solicitante y apartado 1.2. Datos identificativos del otro progenitor.

Si la petición no se formula en nombre propio, sino a través de otra persona, se cumplimentará el apartado 1.3 DEL REPRESENTANTE LEGAL, indicando el tipo de representación y a quien representa.

2. **MOTIVO DE LA SOLICITUD.-** Se indicará la prestación que se va a solicitar, seleccionando la casilla correspondiente y cumplimentando las fechas y datos.

3. **LEGISLACIÓN APLICABLE.-** Indique la normativa que le es de aplicación, a efectos de esta prestación.

4. **DISFRUTE DEL DESCANSO.-** Indique el período en el que quiere disfrutar de la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Tenga en cuenta que una vez reconocido el período solicitado, no se podrá modificar.

**ACUERDO DE LOS PROGENITORES SOBRE EL REPARTO DE LOS PERIODOS DEL DISFRUTE DEL DESCANSO.-** Este acuerdo se debe cumplimentar solamente en caso de adopciones, guardas con fines de adopción o acogimientos anteriores al 01/01/2021, indicando el número TOTAL de semanas de descanso que desea disfrutar cada progenitor. En caso de FAMILIA MONOPARENTAL, también se debe cumplimentar. Del número total de semanas de descanso que consigne en este apartado dependerá la duración de la prestación, por lo que es importante que lo cumplimente correctamente.

5. **SUBSIDIO ESPECIAL EN CASO DE ADOPCIÓN/GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO MÚLTIPLES.-** Indique si va a ser beneficiario de este subsidio.

6. **OTROS DATOS.-** En el apartado DATOS FISCALES debe indicar la provincia donde tiene establecida su residencia fiscal (más de 180 días al año).

En territorio común y territorio foral vasco, la prestación por nacimiento y cuidado de menor está exenta de retención por IRPF.

En territorio foral navarro, podrá elegir para esta prestación por nacimiento y cuidado de menor que se le aplique la tabla general, la tabla de pensionistas, así como un tipo de retención voluntario.

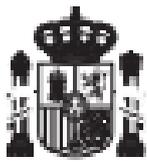
La elección de LENGUA COOFICIAL sólo surtirá efectos en las Comunidades Autónomas que la tengan reconocida.

7. **ALEGACIONES.-** Si quiere añadir algo que considere importante para tramitar su prestación y no vea recogido en esta solicitud, póngalo en este apartado de la forma más breve y concisa posible.

8. **CONSENTIMIENTO TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA.-** Recuerde marcar esta opción si autoriza a funcionario público habilitado del Instituto Social de la Marina para que realice la tramitación electrónica de esta prestación.

9. **MODALIDAD DE COBRO DE LA PRESTACIÓN.-**

Debe indicar el IBAN, que es el equivalente a su número internacional de cuenta bancaria. Puede encontrarlo en los recibos y comunicaciones que le envía su banco o caja de ahorros. En su defecto, cumplimente las casillas correspondientes al "código cuenta cliente" (CCC).



## NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

Puede solicitar este trámite a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social (<http://sede.seg-social.gob.es>), tanto con certificado digital como con Cl@ve permanente. También puede presentar un ejemplar firmado en una Dirección Provincial o Local del Instituto Social de la Marina.

### 1. DATOS PERSONALES

<b>1.1</b>	<b>PROGENITOR SOLICITANTE</b>										
Primer apellido			Segundo apellido				Nombre				
Fecha de nacimiento		Sexo <input type="checkbox"/> Hombre <input type="checkbox"/> Mujer		DNI-NIE-Pasaporte		Nº de la Seguridad Social		Nacionalidad			
Domicilio (calle, plaza ...)						Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta	Teléfono móvil
Código postal		Localidad		Provincia		Correo electrónico					
<b>1.2</b>	<b>DATOS IDENTIFICATIVOS DEL OTRO PROGENITOR</b>										
Primer apellido			Segundo apellido				Nombre				
DNI-NIE-Pasaporte				Nº de la Seguridad Social							
<b>1.3</b>	<b>DEL REPRESENTANTE LEGAL, que actúa como:</b>										
Tutor <input type="checkbox"/>		Tutor institucional <input type="checkbox"/>		Graduado social <input type="checkbox"/>		Gestor administrativo <input type="checkbox"/>		Otros apoderados <input type="checkbox"/>			
Primer apellido			Segundo apellido				Nombre				
Domicilio (calle, plaza ...)						Número	Bloque	Escalera	Piso	Puerta	Teléfono
Código postal		Localidad		Provincia		Correo electrónico					

### 2. MOTIVO DE LA SOLICITUD

<b>2.1</b>	<b>ADOPCIÓN</b> <input type="checkbox"/> <b>GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN</b> <input type="checkbox"/> <b>ACOGIMIENTO</b> <input type="checkbox"/> <b>TUTELA</b> <input type="checkbox"/>									
Número de menores adoptados/en situación de guarda/acogidos/tutelados .....					Fecha de nacimiento del menor .....					
Número de menores adoptados/en situación de guarda/acogidos/tutelados con discapacidad por los que se solicita la prestación .....										
¿Tiene certificado de discapacidad? Sí <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/> Grado reconocido .....										
Si no tiene certificado, indique la fecha en que lo ha solicitado .....										
Fecha de la resolución judicial o administrativa .....										
Con desplazamiento Internacional previo: Fecha del desplazamiento ..... Fecha probable de la adopción/guarda/acogimiento .....										

Apellidos y nombre del progenitor solicitante:

DNI-NIE-Pasaporte:



### 3. LEGISLACIÓN APLICABLE <sup>(1)</sup>

¿LE ES DE APLICACIÓN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES? Sí  NO

¿LE ES DE APLICACIÓN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO? Sí  NO

### 4. DISFRUTE DEL DESCANSO Y ACUERDO DE LOS PROGENITORES SOBRE EL REPARTO DE LOS PERIODOS DE DISFRUTE DEL DESCANSO

#### 4.1 DISFRUTE DEL DESCANSO

Fecha inicio  Fecha fin

¿Quiere disfrutar de su prestación en más de un periodo? Sí  NO

*En caso afirmativo, cumplimente el formulario "Disfrute en múltiples periodos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor" (que encontrará en [www.sug-social.es](http://www.sug-social.es)).*

#### 4.2 ACUERDO DE LOS PROGENITORES SOBRE EL REPARTO DE LOS PERIODOS DE DISFRUTE DEL DESCANSO

Para adopciones, guardas con fines de adopción o acogimientos a partir del 1 de enero de 2021, no será necesario rellenar este acuerdo, puesto que cada progenitor tiene derecho a 10 semanas de descanso de las cuales, las 6 primeras son de disfrute obligatorio, siendo las 10 restantes voluntarias.

Indique el número TOTAL de semanas de descanso que desea disfrutar cada progenitor, o el único progenitor en caso de familia monoparental:

Progenitor solicitante  semanas

Otro progenitor  semanas

Firma del solicitante

Firma del otro progenitor

### 5. SUBSIDIO ESPECIAL EN CASO DE ADOPCIÓN/GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO MÚLTIPLES

5.1 ¿VA A DISFRUTAR DEL SUBSIDIO ESPECIAL POR ADOPCIÓN/GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO MÚLTIPLES? <sup>(1)</sup> Sí  NO

(1) Al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas le es de aplicación, a estos efectos, el Estatuto Básico del Empleado Público (Art. 7 EREP).

(2) Para trabajadores de aplicación del Estatuto de los Trabajadores, cada progenitor debe disfrutar obligatoriamente de seis semanas desde la fecha de la resolución judicial o administrativa. El disfrute voluntario será de dieciocho semanas a repartir entre ambos progenitores con un máximo de diez semanas por uno de ellos. A partir de 01/01/2021, el disfrute voluntario será de diez semanas para cada progenitor.

(3) Si ambos progenitores trabajan deberán acordar cuál de ellos va a percibir este subsidio, teniendo en cuenta que quien resulte ser el beneficiario debe disfrutar de un periodo de descanso de 6 semanas ininterumpidas y a jornada completa y con posterioridad a la resolución judicial o administrativa. Para establecer el acuerdo, deberán cumplimentar el formulario "Acuerdo de los progenitores sobre el disfrute del subsidio especial por paternidad/adopción/guarda con fines de adopción/acogimiento múltiple. Régimen Especial

Apellidos y nombre del progenitor solicitante:

DNI-NIE-Pasaporte:



## 6. OTROS DATOS

### 6.1. DATOS FISCALES

Residencia fiscal: Provincia .....

Si su residencia fiscal está en TERRITORIO FORAL NAVARRO, a efectos de retención por IRPF desea que se le aplique:

Tabla general  Número de hijos ..... Tabla de pensionistas  Tipo voluntario  ..... %

### 6.2. LENGUA COOFICIAL en la que desea recibir su comunicación/resolución

## 7. ALEGACIONES

## 8. CONSENTIMIENTO DE TRAMITACIÓN ELECTRÓNICA

OTORGO mi consentimiento, válido por esta única vez, para la identificación y autenticación por funcionario público

Apellidos y nombre del progenitor solicitante:

DNI-NIE-Pasaporte:

## 9. MODALIDAD DE COBRO DE LA PRESTACIÓN

CUENTA/LIBRETA	Código IBAN				
	CÓDIGO PAÍS	CCC			
		ENTIDAD	OFICINA/SUCURSAL	DIG. CONTROL	NÚMERO DE CUENTA

**DECLARO** que son ciertos los datos incluidos en esta solicitud.

El Instituto Social de la Marina solicita su consentimiento para consultar y recabar electrónicamente los datos o documentos que se encuentren en poder de cualquier Administración, cuyo acceso no esté previamente amparado por la ley y que sean necesarios para resolver su solicitud y gestionar, en su caso, la prestación reconocida.

- Sí doy mi consentimiento  
 NO doy mi consentimiento

**NOTA IMPORTANTE:** En caso de no dar su consentimiento deberá aportar, en el plazo de 10 días hábiles, los documentos que se le indiquen que sean necesarios para resolver su solicitud y gestionar, en su caso, la prestación reconocida.

El Instituto Social de la Marina solicita su consentimiento para utilizar el teléfono móvil, el correo electrónico y datos de contacto facilitados en esta solicitud para enviarle comunicaciones en materia de Seguridad Social.

- Sí doy mi consentimiento  
 NO doy mi consentimiento

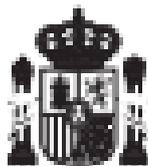
30/11/2018

C-04 mVA

INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES	
RESPONSABLE	Instituto Social de la Marina (ISM)
FINALIDAD	Gestión de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social competencia del ISM
LEGITIMACIÓN	Ejercicio de poderes públicos
DESTINATARIOS	Sólo se efectuarán cesiones y transferencias previstas legalmente o autorizadas mediante su consentimiento
DERECHOS	Acceder, rectificar y suprimir los datos, así como otros derechos, como se explica en la información adicional
PROCEDENCIA	Recabamos datos de otras administraciones y entidades en los términos legalmente previstos
INFORMACIÓN ADICIONAL	Puede consultar información adicional y detallada en la hoja informativa que se acompaña al presente formulario en el apartado "INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES"

....., a ..... de ..... de 20.....

Firma del solicitante



MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
Y PENSIONES



INSTITUTO SOCIAL  
DE LA MARINA

Registro ISM

### A CUMPLIMENTAR POR LA ADMINISTRACIÓN

Clave de identificación de su expediente:

Funcionario de contacto:

Apellidos y nombre del progenitor solicitante:

DNI-NIE-Pasaporte

### PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

#### DOCUMENTOS QUE SE LE REQUIEREN EN LA FECHA DE RECEPCIÓN DE LA SOLICITUD POR EL ISM:

- 1  DNI, pasaporte o equivalente, NIE.
- 2  Certificado de empresa.
- 3  Autónomos: declaración situación de la actividad.
- 4  Certificado o informe médico sobre la discapacidad del menor.
- 5  Acuerdo de los progenitores sobre el reparto de los periodos de disfrute del descanso.
- 6  Adopción internacional: certificado que justifique la necesidad del desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado.
- 7  "Resolución judicial" por la que se constituya la adopción o "decisión administrativa o judicial" de guarda con fines de adopción o acogimiento.
- 8  No inscrita en la Oficina Consular Española: visado de entrada a favor del menor expedido en la Oficina Consular Española y documento acreditativo de haber iniciado los trámites de la adopción o inscripción en el Registro Civil Central.
- 9  Otros documentos.

Recibi

Firma

# PRESTACIÓN NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

## DOCUMENTOS NECESARIOS PARA EL TRÁMITE DE LA PRESTACIÓN(\*)

### 1. EN TODOS LOS CASOS

- Acreditación de identidad del progenitor solicitante, del otro progenitor y del representante legal si lo hubiera, mediante la siguiente documentación en vigor:
  - Españoles: Documento nacional de identidad (DNI).
  - Extranjeros: Pasaporte o, en su caso, documento de identidad vigente en su país y NIE (Número de Identificación de Extranjero) exigido por la AEAF a efectos de pago.
- Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso.
- Trabajadores por cuenta ajena: certificado de la empresa en el que conste la fecha del inicio de la suspensión laboral por nacimiento y cuidado de menor, si dicho certificado no ha sido enviado por la empresa a través del Sistema RED.

### 2. MOTIVO DE LA SOLICITUD

#### - *Adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento o tutela:*

- La **resolución judicial** por la que se constituye la adopción o tutela, o bien la **resolución administrativa o judicial** por la que se concede la guarda con fines de adopción o el acogimiento familiar, tanto permanente como temporal, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año. En el caso del acogimiento temporal se estimará válida la comunicación del organismo de las comunidades autónomas que lo regulen.
- Cuando se trate de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, **si los menores tienen discapacidad**, deberán presentar certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Inmerso) u órgano competente de la comunidad autónoma respectiva, acreditativa de que el menor adoptado, guardado con fines de adopción o acogido presenta un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, o certificación de la entidad pública competente en materia de protección de menores, acreditativa de que el adoptado, guardado con fines de adopción o acogido, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.
- En su caso, el **libro de familia** o, en su defecto, la certificación de la inscripción del hijo o hijos, cuando estos datos no consten automatizados en el Registro Civil.

#### - *Adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento internacionales:*

- Cuando sea necesario el **desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado**, se aportará la documentación emitida por el órgano competente de la comunidad autónoma, en la que se justifique el inicio de los trámites para la adopción, guarda con fines de adopción o el acogimiento.
- Adopción constituida en un estado extranjero e inscrita en la oficina consular española: Justificante de la inscripción registral o el documento en que se acredite la constitución de la adopción y su registro.
- Adopción, y tutela con la finalidad de adopción, constituida en un estado extranjero no inscrita en España:
  - Resolución administrativa o judicial que acredite la constitución de la adopción o la tutela.
  - Visado a favor del menor expedido por la oficina consular española.
  - Certificado, resolución o declaración de idoneidad del adoptante, expedido por la autoridad competente española.
  - Documento en el que por el solicitante se acredite haber iniciado los trámites conducentes a la constitución en España de la adopción o, en su caso, a la inscripción de la adopción en el Registro Civil.

### 3. MODALIDAD DE DISFRUTE DE LA PRESTACIÓN

- **Disfrute del descanso en régimen de jornada tiempo parcial** (tenga en cuenta que esta modalidad solo se permite en los periodos voluntarios del descanso):
- Para **trabajadores por cuenta ajena**: certificado de empresa ("Certificado de empresa para prestación por nacimiento y cuidado de menor. Régimen Especial del Mar", que encontrará en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)).
- Para **trabajadores por cuenta propia**, documento acreditativo del interesado en el que se recojan los términos en que se realizará el régimen de parcialidad de la actividad ("Declaración del trabajador por cuenta propia. Descanso por nacimiento y cuidado de menor a tiempo parcial. Régimen Especial del Mar", que encontrará en [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)).

### 4. OTRA DOCUMENTACIÓN

- En caso de **discapacidad/dependencia de los menores**: Certificado de discapacidad, con reconocimiento del grado igual o superior al 33% emitido por el Inmerso u órgano competente de la comunidad autónoma. En los supuestos de discapacidad de los hijos, menores guardados con fines de adopción o acogidos, menores de tres años, deberá presentarse certificación del Inmerso u órgano de la comunidad autónoma respectiva, acreditativa de que la discapacidad es igual o superior al 33 por 100, o de que la valoración del grado y nivel de dependencia es, al menos, del grado I moderada, conforme a la escala de valoración específica para menores de tres años. Cuando el grado de discapacidad no haya sido determinado, tratándose de recién nacidos, será suficiente un informe del Servicio Público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado, en este último caso avalado por el Servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.
- Si está percibiendo la prestación de incapacidad temporal, en pago directo de una Mutua colaboradora con la Seguridad Social, aportará un certificado de esta entidad, con indicación del cálculo de la base reguladora y la fecha de finalización del subsidio.

## PRESTACIÓN

# NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR POR ADOPCIÓN, GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO

### EL INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA LE INFORMA:

De acuerdo con el artículo único del Real Decreto 286/2003, de 7 de marzo (BOE del 8 de abril), el plazo máximo para resolver y notificar el procedimiento iniciado es de 30 días contados desde la fecha en la que su solicitud ha sido registrada en esta Dirección Provincial o, en su caso, desde que haya aportado los documentos requeridos.

Transcurrido dicho plazo sin haber recibido notificación con la resolución de esta solicitud, podrá entender que su petición ha sido desestimada por aplicación de silencio negativo y solicitar que se dicte resolución, teniendo esa solicitud valor de reclamación previa de acuerdo con lo establecido en el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE del día 11).

De acuerdo con la Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social, todas las comunicaciones y notificaciones de la prestación por Nacimiento y cuidado de menor se realizarán electrónicamente, poniendo a su disposición la resolución de la prestación en la Sede Electrónica de la Seguridad Social, a la que podrá acceder con certificado digital o Cl@ve permanente.

Si desea obtener la Cl@ve permanente, puede encontrar toda la información necesaria en la siguiente dirección: <https://clave.gob.es>.

Si esta solicitud no va acompañada de los documentos necesarios para su tramitación, deberá presentarlos en el plazo de diez días contados desde el siguiente a aquel en el que se le haya notificado su requerimiento. Puede presentarlos sin desplazarse en la Sede Electrónica de la Seguridad Social, utilizando certificado digital o Cl@ve permanente (<http://sede.seg-social.gob.es>), por correo postal o personalmente en una Dirección Provincial o Local del ISM.

El incumplimiento del plazo señalado tendrá los siguientes efectos:

- Documentos de identificación de los solicitantes y, en su caso, del representante legal, así como acreditación de la representación legal: se entenderá que desiste de su petición, de acuerdo con lo previsto en los arts. 66 y 68 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre (BOE del 02-10-2015).
- Resto de documentos: su expediente se tramitará sin tener en cuenta las circunstancias a las que se refieren por no haber sido probadas, de acuerdo con el art. 77 de la citada Ley 39/2015 o, en su caso, se considerará que no ha acreditado suficientemente los requisitos necesarios para causar o calcular la prestación solicitada, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural (BOE del 21-3-2009).

Si, por el contrario, los presenta en el tiempo requerido, el plazo máximo para resolver y notificar su prestación se iniciará a partir de la fecha de recepción de esos documentos.

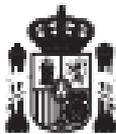
### RECUERDE:

Si se produce alguna variación en los datos de esta solicitud, tanto en lo referente a su situación laboral (cese en el trabajo, inicio de actividad laboral a tiempo parcial, etc.) como de su domicilio, mientras esté vigente la prestación, debe usted comunicarlo a la Dirección Provincial o Local de este Instituto más cercano a su domicilio.

## INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

<b>RESPONSABLE DEL TRATAMIENTO</b>	<p><i>¿Quién es el responsable del tratamiento de sus datos personales?</i></p> <p>Instituto Social de la Marina                  C/ Génova 20                  CP 28004 Madrid, ESPAÑA  <a href="https://sede.seg-social.gob.es">https://sede.seg-social.gob.es</a></p>
<b>DELEGADO DE PROTECCIÓN DE DATOS</b>	<p><i>¿Cómo puede contactar con el Delegado de Protección de Datos?</i></p> <p>Jefe del Servicio Jurídico de la Seguridad Social                  C/ Sagasta, 13 - 6ª Planta                  CP 28004 Madrid, ESPAÑA  <a href="mailto:delegado.protecciondatos@seg-social.es">delegado.protecciondatos@seg-social.es</a></p>
<b>FINALIDAD DEL TRATAMIENTO</b>	<p><i>¿Para qué utilizaremos sus datos?</i></p> <p>Sus datos serán tratados con la finalidad principal de resolver esta solicitud y de gestionar, en su caso, la prestación reconocida.</p> <p>El tratamiento de sus datos de contacto tendrá como finalidad la realización de comunicaciones y remisión de información en materia de Seguridad Social.</p> <p>Los datos personales proporcionados se conservarán mientras sean necesarios para gestionar su prestación o las de sus posibles beneficiarios así como para otros fines de archivo y estadística pública.</p>
<b>LEGITIMACIÓN DEL TRATAMIENTO</b>	<p><i>¿Cuál es la legitimación para el tratamiento de sus datos?</i></p> <p>El tratamiento de los datos se realizará sobre la base del ejercicio de poderes públicos autorizado por una norma legal (Arts. 66, 71, 72, 77 y concordantes Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en adelante, TRLGSS).</p> <p>Por lo que respecta a las comunicaciones y envío de informaciones en materia de Seguridad Social, el tratamiento vendrá legitimado por su consentimiento. La negativa a otorgarlo supondrá que no podrá recibir este tipo de envíos, si bien, no impedirá que le podamos informar por dichos canales del estado de sus solicitudes. También le informamos de que no está obligado a facilitar su dirección de correo electrónico y número de teléfono móvil y que, en caso de no facilitarlos, no impedirá el trámite de su solicitud.</p>
<b>DESTINATARIOS DE CESIONES O TRANSFERENCIAS</b>	<p><i>¿A quién comunicaremos sus datos?</i></p> <p>Los datos personales obtenidos por el Instituto Social de la Marina en el ejercicio de sus funciones tienen carácter reservado y solo se utilizarán para los fines encomendados legalmente, sin que puedan ser cedidos o comunicados a terceros, salvo que la cesión o comunicación tenga por objeto alguno de los supuestos previstos expresamente en el artículo 77 del TRLGSS así como en los supuestos indicados en cualquier otra norma de rango legal.</p> <p>Si se trata de una solicitud basada en normativa internacional, sus datos podrán ser cedidos a los organismos extranjeros competentes para el trámite de su solicitud.</p>
<b>DERECHOS DE LAS PERSONAS INTERESADAS</b>	<p><i>¿Cuáles son sus derechos cuando nos facilite sus datos personales?</i></p> <p>Respecto de los datos personales proporcionados, puede ejercitar en cualquier momento y en los términos establecidos por la normativa de protección de datos los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación y oposición, o bien retirar el consentimiento prestado a su tratamiento en los casos que hubiese sido requerido, todo ello mediante escrito presentado en una Dirección Provincial o Local del Instituto Social de la Marina o, por correo postal o a través de la sede electrónica de la Seguridad Social, ante el Delegado de Protección de Datos cuyos datos se encuentran en el segundo apartado de esta tabla.</p> <p>Le informamos de que en caso de considerar que su requerimiento no ha sido atendido oportunamente, tiene la posibilidad de presentar una reclamación ante la Agencia Española de Protección de Datos.</p>
<b>PROCEDENCIA</b>	<p><i>¿Cómo obtenemos sus datos personales?</i></p> <p>Además de los datos facilitados por usted en su solicitud recabaremos otros datos personales de otras administraciones y entidades en cumplimiento de la normativa y con el fin de agilizar y facilitar la actuación administrativa. Estos accesos a datos están amparados en normas con rango de ley.</p>

## ANEXO IV



**MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES**

Borrar

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
Y PENSIONES



**INSTITUTO SOCIAL  
DE LA MARINA**

**CERTIFICADO DE EMPRESA PARA LA SOLICITUD DE PRESTACIÓN DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**

Por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento

Puede solicitar este trámite a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social (<http://sede.ssg-social.gob.es>), tanto con certificado digital como con Cl@ve permanente. También puede presentar un ejemplar firmado en una Dirección Provincial o Local del Instituto Social de la Marina.

D./D<sup>a</sup>. \_\_\_\_\_ con DNI - NIE - pasaporte \_\_\_\_\_  
que desempeña en la empresa el cargo de \_\_\_\_\_

CERTIFICA que son ciertos los datos relativos a la empresa, así como los personales, profesionales y de cotización, que a continuación se consignan:

**1. DATOS DE LA EMPRESA**

Nombre o razón social				Código de cuenta de cotización		
Domicilio habitual: (calle, plaza ...)			Número	Bloque	Escalera	Piso
Localidad			Provincia		Puerta	Código postal
					Teléfono	

**2. DATOS DEL/DE LA TRABAJADORA/A PARA LA PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**

Apellidos y nombre		DNI - NIE - pasaporte	Número de la Seguridad Social
Fecha de alta en la empresa	Grupo de cotización	¿Cotiza por desempleo? SI <input type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>	Fecha de baja en la empresa (en su caso)

**3. PERIODOS DE DISFRUTE DE LA PRESTACIÓN**

**Periodo de descanso obligatorio:**  
Fecha inicio (1) \_\_\_\_\_ Fecha fin (2) \_\_\_\_\_

**Siguientes periodos de descanso:**

Fecha inicio siguiente periodo \_\_\_\_\_ Fecha fin (2) siguiente periodo \_\_\_\_\_ Porcentaje jornada de trabajo (3) \_\_\_\_\_ %

Fecha inicio siguiente periodo \_\_\_\_\_ Fecha fin (2) siguiente periodo \_\_\_\_\_ Porcentaje jornada de trabajo (3) \_\_\_\_\_ %

**Indique si es empleado público:** SI  NO

**Si ha causado baja en la empresa: ¿tiene días de vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas?**  
SI  NO  En caso afirmativo indique: Número de días \_\_\_\_\_ desde \_\_\_\_\_ hasta \_\_\_\_\_

**¿Tiene reducción de jornada por guarda legal? (4)** SI  NO

En caso afirmativo, indique desde qué fecha \_\_\_\_\_ e informe en el apartado siguiente las bases de cotización, por contingencias comunes y profesionales, que le hubieran correspondido en el mes anterior al inicio del descanso sin aplicación de reducción de jornada.

Año	Mes	Núm. de días	Base de contingencias comunes	Base de contingencias profesionales (5)	Horas extraordinarias

Observaciones

2019410  
 G-00 cas V12

**4. BASE DE COTIZACIÓN DEL MISMO MES DEL INICIO DEL DESCANSO SI LA RELACIÓN LABORAL SE HA INICIADO EN EL MES DEL DESCANSO**

Año	Mes	Núm. de días	Base de contingencias comunes	Base de contingencias profesionales (5)	Horas extraordinarias
Observaciones					

ANEXO 12

..... a ..... de ..... de 20 .....

Firma y sello.

ANEXO 13

- (1) Téngase en cuenta que en caso de parto, en el supuesto que el mismo día del parto la trabajadora haya realizado actividad laboral, el inicio del descanso por nacimiento y cuidado de menor y consiguiente prestación tiene lugar el día siguiente al del parto.
- (2) En caso de modificación posterior del período de descanso certificado inicialmente, deberá cumplimentar un nuevo certificado indicando el período de descanso definitivo.
- (3) El cálculo se efectuará dividiendo las horas semanales acordadas en jornada parcial por las horas semanales realizadas con anterioridad en jornada completa. El resultado se multiplicará por 100.
- (4) Siempre que se encuentre dentro de los dos primeros años del período de reducción de jornada, según se recoge en el artº 237.3, párrafo 1º, de la Ley General de la Seguridad Social.
- (5) Sin horas extraordinarias.

## ANEXO V



MINISTERIO  
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL  
Y MIGRACIONES

Borrar

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL  
Y PENSIONES



INSTITUTO SOCIAL  
DE LA MARINA

### ACUERDO DE LOS PROGENITORES SOBRE EL DISFRUTE DEL SUBSIDIO ESPECIAL POR PARTO/ADOPCIÓN/GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN/ACOGIMIENTO MÚLTIPLE

Registros

Puede solicitar este trámite a través de la Sede Electrónica de la Seguridad Social (<http://sede.seg-social.gob.es>), tanto con certificado digital como con Cl@ve permanente. También puede presentar un ejemplar firmado en una Dirección Provincial o Local del Instituto Social de la Marina.

1. DATOS DEL PROGENITOR BENEFICIARIO DEL SUBSIDIO ESPECIAL (1)			
Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	DNI-NIE-Pasaporte

2. DATOS DEL OTRO PROGENITOR			
Primer apellido	Segundo apellido	Nombre	DNI-NIE-Pasaporte

(1) Solamente será beneficiario uno de los progenitores, siempre que disfrute de un período de descanso de 6 semanas inmediatamente siguientes al parto múltiple, o a la decisión administrativa o judicial de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

....., a ..... de ..... de 20 .....

Firma,

Firma,

2021/04/17

Fdo.:

Fdo.:

C-148/004

## ANEXO VI

### ANEXO

### OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



#### Reflexión sobre la relación del TFG con los ODS en general y con el/los ODS más relacionados.

La Agenda 2030 es un proyecto que se compromete internacionalmente a hacer frente a los retos sociales, medioambientales y económicos de la globalización, con la ayuda de las personas comprometidas para conseguir la prosperidad y la paz. Este compromiso está dedicado al Desarrollo Sostenible y fue firmado por los jefes de Estado y de Gobierno de los países miembros de las Naciones Unidas en 2015.

En algunas de las asignaturas como la de inglés, estadística, gestión de calidad entre otras asignaturas dadas en la carrera de Gestión y Administración Pública hemos trabajado la Agenda 2030 llegando a conocer y a estudiar los objetivos que este proyecto engloba.

La Agenda 2030 está formada por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (a partir de ahora ODS) que son los siguientes:

1. Fin de la pobreza.
2. Hambre cero.
3. Salud y bienestar.
4. Educación de calidad.
5. Igualdad de género.
6. Agua limpia y saneamiento.
7. Energía asequible y no contaminante.
8. Trabajo decente y crecimiento económico.
9. Industria, innovación e infraestructura.

10. Reducción de las desigualdades.
11. Ciudades y comunidades sostenibles.
12. Producción y consumo responsable.
13. Acción por el clima.
14. Vida submarina.
15. Vida de ecosistemas terrestres.
16. Paz, justicia e instituciones sólidas.
17. Alianzas para lograr los objetivos.

En cuanto al tema de este TFG creo que los objetivos de la Agenda 2030 relacionados con la prestación por el nacimiento y cuidado de menor son el número 3 que es la salud y bienestar, ya que este objetivo se encarga de garantizar una vida sana y promueve el bienestar para todos y en el caso de la prestación por nacimiento y cuidado de menor se promueve el cuidado de la mujer embarazada y del recién nacido o del menor en caso de adopción o acogimiento, es por esto que la prestación estudiada tiene una estrecha relación con este objetivo de la Agenda 2030.

Por otra parte, esta prestación también está relacionada con el objetivo 5 que es el de igualdad de género, en este caso se relacionan ya que con esta prestación hemos visto que se intenta establecer una igualdad entre hombres y mujeres en cuanto al derecho de disfrutar y ser responsable del cuidado del menor, esto se debe también gracias a la introducción de la corresponsabilidad.

El objetivo 8, trabajo decente y crecimiento económico, está relacionado con esta prestación ya que tratamos el tema de la maternidad y paternidad en el ambiente laboral, donde se busca mejorar cada vez más las condiciones de trabajo para que los empleados puedan disfrutar de la prestación por el nacimiento y cuidado del menor.

Finalmente, otro de los objetivos que está relacionado con la prestación por el nacimiento y cuidado del menor es el objetivo 10, la reducción de las desigualdades.

Este objetivo promueve la reducción de las desigualdades causadas por motivos como el sexo, la edad, la discapacidad, la raza, la religión etc., y está relacionado con esta prestación ya que con la prestación por el nacimiento y cuidado del menor también se busca eliminar estas desigualdades en el ámbito laboral y social.