

FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS

PMA. PRESTACIONES DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

1. Materia objeto de investigación estadística

En este capítulo se recogen los datos de prestaciones por maternidad, adopción y acogimiento familiar, tanto adoptivo como permanente y de prestaciones por paternidad. Estas prestaciones se perciben durante los períodos de descanso establecidos con motivo de la maternidad, adopción, acogimiento y paternidad. También se incluyen las cifras de las excedencias por cuidado de familiares establecidas con objeto de compatibilizar la vida familiar y laboral y, por último, las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

2. Principales disposiciones legales

Las principales disposiciones legales que regulan las prestaciones por maternidad son las siguientes:

El Decreto 1646/72 de 23 de junio sobre aplicación de la Ley 24/72, de 21 de junio, en materia de prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social; el Real Decreto Legislativo 1/94, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; el Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la Ley 39/99, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; la Resolución de 8 de enero de 2002 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de inicio de la prestación económica de la Seguridad Social por maternidad, en los supuestos de acogimiento; el Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social y la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 y 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..

Las prestaciones por paternidad están reguladas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como en la normativa establecida para las de maternidad.

La excedencia por cuidado de familiares se rige, entre otras disposiciones legales, por la Ley 4/1995, de 23 de marzo de regulación del permiso parental y por maternidad; el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 marzo, Estatuto de los Trabajadores; Ley 39/1999, de 5 de noviembre de Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; Real Decreto 1335/2005, de 22 de noviembre por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

Las disposiciones establecidas para las prestaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural están recogidas entre las mencionadas anteriormente para la maternidad, así como la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 26 sobre Protección de la maternidad.

3. Fuentes de información

La información sobre **prestaciones por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural** procede de la Subdirección General de Incapacidad Temporal y otras prestaciones a corto plazo del Instituto Nacional de la

Seguridad Social, entidad gestora responsable de la gestión de estas prestaciones y la de **excedencias por cuidado de familiares** ha sido proporcionada por la Subdirección General de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Esta información sobre prestaciones y excedencias se actualiza con periodicidad trimestral en la página web de la Seguridad Social, cuya dirección es www.seg-social.es/estadísticas.

4. Notas generales

Prestaciones por maternidad

Por lo que se refiere a las **prestaciones económicas por maternidad**, la cuantía del subsidio es equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente y, en caso de parto múltiple y adopción o acogimiento de más de un menor, realizado de forma simultánea, se concede un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero, durante el período de seis semanas, inmediatamente posteriores al parto, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del período de descanso es de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, así como de acogimiento provisional, en las modalidades de acogimiento familiar, permanente o preadoptivo de menores de hasta 6 años, el período es también de dieciséis semanas ininterumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. La misma duración tiene el período de descanso cuando se trate de menores discapacitados o con especiales dificultades de inserción social pero mayores de 6 años. En el caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

Prestaciones por paternidad

El permiso por paternidad, es un derecho individual y exclusivo e intransferible del padre y trata de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral en términos de igualdad. Esta prestación permite suspender el contrato por esta causa, como en la de maternidad, es decir, el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen.

La cuantía de esta prestación es similar a la establecida para la maternidad y la duración de la suspensión del contrato de trabajo es de 13 días, con la publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. No obstante, esta norma prevé alcanzar el objetivo de 4 semanas para el permiso de paternidad a los 6 años de la entrada en vigor de esta ley, en la disposición transitoria novena.

Excedencia por cuidado de familiares

La excedencia por cuidado de familiares en la que hay una suspensión del contrato de trabajo a solicitud del trabajador para atender a sus familiares, tiene diferente duración según se trate de hijos u otros familiares y se puede tomar de forma fraccionada. La excedencia tiene reserva de plaza durante el primer año y las condiciones que fija la ley pueden ser mejoradas por los correspondientes convenios colectivos.

Prestaciones por riesgo durante el embarazo

La prestación económica por riesgo durante el embarazo consiste en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora. La base reguladora es la misma que para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

Esta prestación protege el período de suspensión del contrato de trabajo, cuando existe riesgo durante el embarazo y la trabajadora debe dejar su puesto de trabajo, al influir éste negativamente en su salud o en la del feto y deba cambiarlo por otro compatible con su estado. Cuando dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, habrá de suspenderse el contrato, generándose el correspondiente derecho al subsidio. Esta prestación tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Prestaciones por riesgo durante la lactancia natural

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural consiste en un subsidio en los mismos términos y condiciones que la prestación por riesgo durante el embarazo.

Esta prestación protege el período de suspensión del contrato cuando la mujer trabajadora en período de lactancia natural ha de cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, debido a que las condiciones del mismo influyen negativamente en su salud o en la del hijo, pero dicho cambio no resulta técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados.

Para una mayor información sobre estas dos últimas prestaciones se puede acceder, en la página web de Ministerio de Trabajo e Inmigración, a la Guía Laboral, capítulo 32. Prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social, apartados 32.5.1 y 32.5.2.

5. Notas a distintos cuadros

PMA-1. El total de las prestaciones por maternidad se corresponde prácticamente con las percibidas por la madre pues, como se indica más arriba, en las prestaciones de maternidad por parto -que suponen más del 95%- todas las madres están obligadas a tener como mínimo seis semanas de descanso. El porcentaje de padres perceptores se ha calculado sobre la cifra de prestaciones percibidas por la madre.

PMA-6 y PMA-7. La clasificación de las trabajadoras perceptoras de prestaciones por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, en 'Cuenta ajena' y Cuenta propia' se realiza en función del régimen de la seguridad social al que estén adscritas. En trabajadoras por cuenta ajena se incluyen las del Régimen General, así como del Régimen Especial Agrario, Régimen Especial de Empleados de Hogar -cuando prestan sus servicios para un hogar con carácter exclusivo- Régimen Especial de la Minería del Carbón y Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, que se rigen por los mismos términos y condiciones del Régimen General; en trabajadoras por cuenta propia figuran las pertenecientes al Régimen Especial de

Autónomos y Régimen Especial de Empleados de Hogar –cuando no prestan sus servicios para un hogar con carácter exclusivo.