

## **FUENTES Y NOTAS EXPLICATIVAS**

### **PNM. PRESTACIONES DE NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR**

#### **1. Materia objeto de investigación estadística**

En este capítulo se recogen los datos de prestaciones por maternidad, paternidad y de nacimiento y cuidado de menor, que se perciben durante los períodos de descanso establecidos con motivo de nacimiento de hijo, adopción, acogimiento familiar, guarda con fines de adopción y algunos supuestos de tutela. También se incluyen las cifras de las excedencias por cuidado de familiares establecidas con objeto de compatibilizar la vida familiar y laboral.

Las prestaciones de maternidad y paternidad han estado vigentes hasta el 31 de marzo de 2019. A partir de esta fecha, todas las referencias realizadas a las mismas se deben entender hechas a la nueva prestación de Nacimiento y cuidado de menor, según lo dispuesto en la disposición adicional única 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.

#### **2. Principales disposiciones legales**

La normativa básica que regula las prestaciones de maternidad, paternidad, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia la puede consultar en la página web de Seguridad Social:

(<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Normativa>)

En el ejercicio 2018, la principal novedad en esta materia la constituye la ampliación del permiso de paternidad de 4 a 5 semanas, vigente desde el 5/7/2018 (entrada en vigor de la LPGE para este año, Ley 6/2018).

En el ejercicio 2019 y con vigencia desde del 1 de abril, el RD-Ley 6/2019 reguló la prestación por Nacimiento y cuidado de menor, que según consta en el Preámbulo de la norma, tiene como objeto equiparar la duración de los permisos por nacimiento de ambos progenitores.

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 2/2015 de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleo Público.

Para más información se puede consultar la Guía Laboral del MTES accediendo al siguiente enlace: [Guía Laboral MTES](#)

#### **3. Fuentes de información**

La información sobre prestaciones por maternidad, paternidad y nacimiento y cuidado del menor, procede del MISSM, de la Subdirección General de Gestión de Incapacidad Temporal y Otras Prestaciones a Corto Plazo del Instituto Nacional de la Seguridad Social, y de la Subdirección General de Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, del Instituto Social de la Marina. Los cuadros han sido elaborados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Los datos de excedencias por cuidado de familiares han sido proporcionados por el MISSM, por la Subdirección General de Presupuestos, Estudios Económicos y Estadísticas de la Tesorería General de la Seguridad Social.

En la página web de la Seguridad Social, [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es), en el apartado de Estadísticas, se publica información trimestral sobre las prestaciones de maternidad, paternidad y nacimiento y cuidado del menor del INSS.

#### **4. Notas generales**

##### **Prestaciones por maternidad (vigente hasta el 31 de marzo de 2019)**

La prestación por maternidad protege los periodos de descanso/cese/permiso en la actividad que disfruten los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, como consecuencia de maternidad biológica y embarazos de más de 180 días, adopción, acogimiento familiar y tutela cuando el tutor sea un familiar que no pueda adoptar al menor, y guarda con fines de adopción.

Para ser beneficiario de estas prestaciones es necesario encontrarse en alta o situación asimilada al alta en algún régimen del Sistema de la Seguridad Social, disfrutar del periodo de suspensión/cese/permiso y acreditar los periodos mínimos de cotización exigidos en cada caso. Existe una modalidad no contributiva para los supuestos de parto de trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia, de todos los regímenes del Sistema de la Seguridad Social que reúnan todos los requisitos salvo el de carencia.

La cuantía del subsidio es equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente y, en caso de parto múltiple y adopción, guarda con fines de 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 periodo de seis semanas, inmediatamente posteriores al parto, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

La duración del periodo de descanso es de dieciséis semanas con carácter general (42 días en el caso de la maternidad no contributiva), ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples; en los supuestos de discapacidad en grado igual o superior al 33% del hijo, del menor adoptado, del menor en situación de guarda con fines de adopción o en acogimiento; cuando el neonato precise hospitalización después del parto. También se incrementa la maternidad no contributiva cuando se trata de una familia monoparental o familia numerosa, parto múltiple, o cuando la madre o el menor estén afectados por una discapacidad igual o superior al 65%, no siendo acumulables los diferentes supuestos entre sí. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, el periodo de descanso puede ser disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y el otro progenitor, teniendo ambos la condición de beneficiarios del subsidio siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos.

##### **Prestaciones por paternidad (vigente hasta el 31 de marzo de 2019)**

La prestación por paternidad, que entró en vigor el 24 de marzo de 2007 (Disposición transitoria 7ª de L.O. 3/2007), trata de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral en términos de igualdad. Esta prestación, de la que pueden ser beneficiarios todos los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, protege las mismas situaciones que la maternidad (periodos de descanso/cese/permiso en la actividad derivados de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento), por lo que el disfrute de ambas prestaciones están relacionadas.

La cuantía de esta prestación es del 100% de la base reguladora correspondiente y su duración inicial de 13 días ha sido extendida a partir del 1 de enero de 2017 a 4 semanas, y a 5 semanas a partir del 5/7/2018, pudiéndose disfrutar a tiempo parcial.

### **Prestaciones por nacimiento y cuidado de menor (vigente desde el 1 de abril de 2019)**

La prestación por nacimiento y cuidado de menor protege las situaciones de nacimiento y embarazo de más de 180 días, la gestación por sustitución, la adopción nacional o internacional, la guarda con fines de adopción, el acogimiento familiar y la tutela, durante los períodos de descanso que se disfruten por estas situaciones.

Serán beneficiarios de esta prestación todos los trabajadores por cuenta ajena o propia, cualquiera que sea su sexo, siempre que se encuentren en alta o situación asimilada, y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso. Existe asimismo un supuesto especial, la prestación no contributiva por nacimiento, para las trabajadoras que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos de acceso salvo el de carencia.

La prestación consiste en un subsidio del 100% de la base reguladora (base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso). En la modalidad no contributiva, será del 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento.

La prestación tendrá la misma duración para ambos progenitores a partir del 1/1/2021, sin posibilidad de cesión entre ambos. Hasta entonces, se ha establecido un periodo transitorio de 2 años, en el que se amplía la duración para el segundo progenitor (8 semanas en 2019 y 12 en 2020), y se reduce la posibilidad de cesión de la madre biológica (máximo de 4 semanas en 2019, y de 2 en 2020).

### **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.