

Estás en: [Inicio](#) » [Trabajadores](#) » [Prestaciones / Pensiones de Trabajadores](#) » [Maternidad](#) » [Régimen General](#) » Nacimiento del derecho / Duración

## Nacimiento del derecho / Duración

La duración del subsidio será equivalente a la de los períodos de descanso o permisos que se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el art. 48.4 del ET y en art. 49 a) y b) del EBEP.

Los períodos de descanso podrán ser disfrutados por uno o por ambos progenitores, adoptantes o acogedores, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos legalmente establecidos.

Cuando el subsidio sea compartido, se abonará a cada beneficiario durante la parte de los períodos de descanso que hayan sido disfrutados efectivamente por cada uno de ellos. La percepción del subsidio podrá efectuarse, en estos casos, de forma simultánea o sucesiva con el del otro progenitor.

[Nacimiento del derecho](#)

[Duración en caso de maternidad biológica](#)

[Duración en caso de adopción o acogimiento](#)

[Modalidad a tiempo parcial](#)

### ► Nacimiento del derecho

Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente:

*En caso de maternidad*, desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.

*Ante el fallecimiento de la madre*, la efectividad del derecho a esta prestación para el padre comenzará desde la fecha del inicio de la suspensión laboral.

*En los casos de opción de la madre para que el padre disfrute de hasta 10 semanas*, la efectividad del derecho al subsidio se inicia desde la fecha del comienzo del descanso del padre, cuya fecha coincidirá con la elegida al ejercitar la opción.

*En los casos de adopción y acogimiento*, a elección del trabajador, bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo; el percibo de la prestación podrá iniciarse a partir del día siguiente al de la recepción por el interesado del correspondiente documento y estará condicionado al disfrute efectivo del permiso.

*En los supuestos de adopción internacional*, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

 [SUBIR](#)

### ► Duración en caso de maternidad biológica

Con carácter general, el subsidio tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, salvo en el caso de hospitalización, que se ampliará en determinados supuestos:

*Si trata de un parto múltiple*, se amplía en 2 semanas más por cada hijo, a partir del segundo.

*En el supuesto de discapacidad del hijo*, cuando ésta se valore en un grado superior o igual al 33%, 2 semanas adicionales. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período adicional de percepción del subsidio se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida.

Quedará acreditada dicha incapacidad si, por aplicación de la escala de valoración de los grados y niveles de dependencia, específica para menores de 3 años, la valoración es, al menos, del grado 1 moderado, conforme a lo establecido en el RD 504/2007, de 20 de abril.

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

*En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise*, por alguna condición clínica, *hospitalización a continuación del parto*, el descanso podrá interrumpirse o ampliarse en los siguientes términos:

*Podrá interrumpirse el período de descanso* y la percepción del subsidio a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto. *Se podrá reanudar* a partir de la fecha del alta hospitalaria, por el período que reste por disfrutar.

Si la madre fallece, el otro progenitor podrá interrumpir el disfrute del permiso incluso durante las 6 semanas siguientes al parto.

No se interrumpirá el subsidio si durante el período de percepción del mismo se extingue el contrato o se produce el cese de la actividad.

*Si la hospitalización tiene una duración superior a 7 días*, se ampliará la duración en tantos días como el neonato permanezca hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Esta ampliación tendrá lugar aun cuando el beneficiario haya decidido interrumpir el disfrute del mencionado permiso de acuerdo con lo indicado en el punto anterior.

El disfrute de este período adicional corresponderá a la madre o, a opción de la misma, al otro progenitor, si reúne los requisitos necesarios y disfruta del descanso.

*Para las personas incluidas en el EBEP*, se ampliará la duración del permiso en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, con independencia de la duración mínima del período de hospitalización y de su causa.

A efectos de la ampliación del período de descanso, en los casos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

A la duración prevista en los supuestos de parto múltiple se acumulará, en su caso, la duración adicional de dos semanas por discapacidad de cada hijo, así como el período de ampliación que corresponda en casos de hospitalización del neonato a continuación del parto. No obstante, no procederá acumular los períodos de hospitalización de cada uno de los hijos cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos.

*En los supuestos de fallecimiento del hijo y de alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad, la duración de la prestación económica no se verá reducida, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas posteriores al parto, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo. En este caso, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor.*

#### **Opción en favor del otro progenitor:**

El período de descanso podrá ser disfrutado únicamente por la madre o, a *opción de ésta*, también por el otro progenitor en el caso de que ambos trabajen, sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre.

*En el caso de que ambos progenitores trabajen*, el otro progenitor podrá percibir el subsidio siempre y cuando la madre, al iniciarse el período de descanso, haya optado porque aquél disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de descanso por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

*La opción podrá ser revocada por la madre*, si sobrevinieran hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación, violencia de género u otras causas análogas.

En los casos de parto, cuando ambos progenitores compartan los períodos de descanso, no procederá el reconocimiento de un subsidio por riesgo durante la lactancia natural, en tanto no se hayan agotado totalmente dichos períodos, cualquiera que fuere el progenitor que los disfrute.

A tal efecto, quedará anulada la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor y aquélla deberá reanudar el disfrute de la parte que reste del permiso por maternidad, cuando, habiéndose reincorporado al trabajo, se aprecie la existencia del riesgo durante la lactancia natural que dé lugar a la suspensión de la relación laboral.

*En los supuestos de pluriempleo o pluriactividad de la madre*, la opción que realice para el disfrute de parte del descanso en favor del otro progenitor deberá ser coincidente, en cuanto al número de días coididos, en los dos empleos o actividades.

*En caso de disfrute simultáneo de los períodos de descanso*, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en los supuestos de ampliación.

*Si, una vez iniciado el efectivo disfrute por el otro progenitor, éste falleciera antes de haberlo completado*, la madre podrá hacer uso de la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima, incluso aunque aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

 [SUBIR](#)

### ► Duración en caso de adopción o acogimiento

16 semanas ininterrumpidas, ampliables en:

2 semanas más por cada menor, a partir del segundo, en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples.

2 semanas adicionales, en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, cuando aquélla se valore en un grado superior o igual al 33%. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período adicional de percepción del subsidio se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida.

Dichos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

*En el caso de que ambos trabajen*, los períodos de descanso se distribuirán a opción de los interesados, pudiendo disfrutarlos de forma simultánea o sucesiva, siempre que se trate de períodos ininterrumpidos y con los límites de duración establecidos.

*Si, una vez iniciado el efectivo disfrute falleciera el beneficiario del subsidio antes de haberlo completado*, el otro adoptante o acogedor superviviente podrá hacer uso de la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima, siempre que reúna los requisitos exigidos y disfrute del descanso o permiso correspondiente.

*En el caso de fallecimiento del hijo adoptado o del menor acogido*, no se verá reducida la duración de la prestación económica, salvo que los adoptantes o acogedores soliciten reincorporarse a su puesto de trabajo. En este caso, si el período de descanso estaba distribuido entre ambos adoptantes o acogedores, la parte no consumida por uno de ellos no se acumulará al período disfrutado por el otro.

 [SUBIR](#)

### ► Modalidad a tiempo parcial

Los períodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, o por paternidad podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial, tanto el permiso de maternidad como el de paternidad:

Será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado. En caso de paternidad, la jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del punto siguiente.

El derecho al permiso de maternidad, en régimen de jornada a tiempo parcial, podrá ser ejercido por cualquiera de los progenitores, adoptantes o acogedores y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad y de paternidad se ajustará a las siguientes reglas:

El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, a iniciativa de éste y por causas relacionadas con su salud o la del menor.

Durante el período de disfrute del permiso de maternidad o paternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el art. 12 del ET y sus normas de desarrollo.

Si el trabajador es beneficiario de la prestación por desempleo de nivel contributivo y la compatibiliza con trabajo a tiempo parcial, cuando pase a las situaciones de maternidad o paternidad, tanto si se disfrutan en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos en el art. 222.3 de la LGSS.

Los permisos de maternidad y de paternidad a tiempo parcial serán incompatibles:

Con el disfrute simultáneo por los mismos trabajadores de los derechos previstos en los apartados 4 y 4.bis del art. 37 del ET y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del citado artículo.

Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el art. 46.3 de la citada ley.

 [SUBIR](#)

