

**REAL DECRETO 1251/2001, DE 16 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LAS  
PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD  
Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO (BOE DEL 17)**

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras faculta al Gobierno, en su disposición final primera, para dictar las normas necesarias para el desarrollo y ejecución de la misma.

A tal finalidad responde el presente Real Decreto, mediante el cual se efectúa el desarrollo reglamentario parcial de la citada disposición legal que, por una parte, incide significativamente en el subsidio por maternidad y, por otra, exige la ordenación jurídica detallada de la nueva prestación de riesgo durante el embarazo.

Asimismo, se lleva a cabo la reordenación sistemática y la actualización del régimen jurídico del subsidio por maternidad, separándolo, además, definitivamente, en el nivel reglamentario, del subsidio por incapacidad temporal, en aquellos aspectos en que ambos subsidios mantenían una regulación común al tiempo que dispersa.

Entre otras cuestiones, se desarrolla la posibilidad, ciertamente novedosa prevista en la citada Ley, de que el período de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, pueda disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial, lo cual determina la compatibilidad del subsidio con una actividad laboral sin que se altere la modalidad contractual.

Con esta medida de flexibilización en el disfrute del período de descanso se pretende potenciar el reparto de las responsabilidades familiares entre madres y padres, la mejora en el cuidado de los hijos por los progenitores, así como posibilitar que las mujeres mantengan vinculación con su puesto de trabajo, de forma que la maternidad no sea nunca un obstáculo para su promoción profesional.

Como consecuencia del nuevo régimen jurídico de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, establecido en el párrafo tercero del apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, añadido por el párrafo b) del apartado 1 de la disposición adicional octava de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el Incremento del Empleo y la Mejora de su Calidad, en los supuestos específicos de nacimiento de hijos prematuros o que requieran hospitalización tras el parto, el Real Decreto establece también la posibilidad de disfrutar el subsidio por maternidad a partir de la fecha del alta hospitalaria de los menores, una vez transcurridas las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

Asimismo, se recogen las distintas posibilidades que la legislación ofrece para que el padre pueda ser beneficiario de una parte o de la totalidad del período de descanso, incluyendo la determinación del cálculo de la prestación en estos supuestos. También, se desglosan las posibles causas de revocación de la opción efectuada por la madre en favor del padre.

Por otra parte, se detallan los supuestos en que interactúan las situaciones de maternidad e incapacidad temporal y, finalmente, se dictan las normas básicas del procedimiento para el reconocimiento del derecho a las prestaciones económicas por maternidad.

En cuanto a la nueva prestación del riesgo durante el embarazo, su desarrollo reglamentario sigue las líneas básicas de la Ley 39/1999, manteniendo la sistemática y estructura tradicional en el ordenamiento jurídico de las prestaciones económicas de la Seguridad Social. De este modo, el régimen jurídico de este subsidio se determina partiendo de la regulación prevista en la normativa vigente para las situaciones de incapacidad temporal, con las necesarias particularidades de adaptación que incorpora el presente Real Decreto, regulándose con detalle el procedimiento y actuaciones precisas para el reconocimiento del derecho al subsidio.

Por último, en las disposiciones adicionales se procede al desarrollo necesario de una de las figuras introducidas por la Ley 39/1999, en concreto, el disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial y, además, se lleva a cabo la adaptación de determinados preceptos de los textos reglamentarios, hoy vigentes en materia laboral, de altas y bajas de trabajadores y de cotización y recaudación de los recursos del sistema de la Seguridad Social. Con ello, el Real Decreto mantiene su carácter de texto completo para las situaciones protegidas a que se refiere y, al mismo tiempo, consolida el cuerpo normativo unitario ya existente en las materias aludidas, evitando innecesarias fragmentaciones de disposiciones.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, con la aprobación previa del Ministro de Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 16 de noviembre de 2001, dispongo:

## CAPÍTULO I

### Disposiciones generales en materia de acción protectora

**Artículo 1.º Ámbito de aplicación.**—1. Las disposiciones establecidas en los capítulos II y III del presente Real Decreto serán de aplicación a todos los Regímenes del sistema de la Seguridad Social, sin más particularidades que las que expresamente se indican.

2. Las disposiciones previstas en el capítulo III del presente Real Decreto serán de aplicación a las funcionarias incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social, a las que se conceda licencia por riesgo durante el embarazo.

De igual modo, lo previsto en el citado capítulo III será de aplicación al personal estatutario sanitario que, en virtud de sus normas, le sea concedida una licencia o situación similar por riesgo durante el embarazo.

3. El presente Real Decreto será de aplicación supletoria en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y de Funcionarios al Servicio de la Administración de Justicia, en todo lo que no se oponga a lo preceptuado en la normativa general, reguladora del Régimen correspondiente.

## CAPÍTULO II

### Subsidio por maternidad

**Art. 2.º Situaciones protegidas.**—1. A efectos de la protección por maternidad, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, en el apartado 3 del artículo 30 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, y en la disposición adicional primera del presente Real Decreto.

2. Se considerarán jurídicamente equiparables a la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y acogimiento preadoptivo o permanente, cualquiera que sea su denominación.

En el caso de adopción o acogimiento familiar de personas con discapacidad o de quienes por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, para que se produzca la situación protegida el adoptado o acogido deberá ser menor de dieciocho años.

A los efectos de las previsiones del presente Real Decreto, se entenderá que el adoptado o acogido presenta alguna discapacidad cuando acredite una minusvalía en un grado igual o superior al 33 por 100, de conformidad con el Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, de procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de minusvalía.

3. En el supuesto de trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema de la Seguridad Social, se consideran situaciones protegidas las referidas en los apartados 1 y 2 de este artículo, durante los períodos de cese de la actividad que sean coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena, excepto en lo que se refiere a la posibilidad de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, que únicamente será de aplicación a estos últimos trabajadores.

**Art. 3.º Prestación económica.**—1. La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de este Real Decreto.

2. En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá 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 cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

**Art. 4.º Beneficiarios.**—1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, incluidos en el ámbito de aplicación de este capítulo II, que disfruten de los descansos referidos en el artículo 2 de esta norma, siempre que, reuniendo la condición general de estar afiliados y en alta o en situación asimilada a ella en algún Régimen del sistema de la Seguridad Social, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del parto, o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

En los supuestos de adopción internacional, cuando haya sido necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado y éstos se acojan al período de suspensión previsto que, en tales casos, podrán comenzar a disfrutar hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción, los requisitos establecidos en el párrafo anterior deberán acreditarse en la fecha de inicio de dicho período de suspensión. En ningún caso, el período de duración de la prestación podrá ser superior a dieciséis semanas o al período que corresponda, en el supuesto de adopción múltiple, o su equivalente cuando el período de descanso se disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial.

Cuando el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y el padre, tendrán ambos la condición de beneficiarios del subsidio, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos.

Asimismo, en caso de parto, si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización requerido, el padre, a opción de la madre, podrá percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontando un período de seis semanas, siempre que aquél acredite el mencionado requisito.

2. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán derecho a la prestación económica por maternidad, con las particularidades establecidas en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

Dichas particularidades no serán de aplicación a los trabajadores contratados a jornada completa que, no obstante, disfruten los períodos de descanso por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

3. Tanto para los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales como para los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de empleados de hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que los interesados se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Sin perjuicio de lo anterior, será de aplicación, en su caso, el mecanismo de la invitación al pago previsto en el apartado 2 del artículo 28 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, tanto a estos últimos, como a los trabajadores pertenecientes al Régimen Especial de los empleados de hogar que sean responsables de la obligación de cotizar.

4. A efectos del subsidio especial por parto, adopción o acogimiento múltiples, a que se refiere el apartado 2 del artículo anterior, tendrán la condición de beneficiarios quienes a su vez lo sean de la prestación económica por maternidad, si bien únicamente podrá percibirse aquél por uno de los progenitores que, en caso de parto, será determinado a opción de la madre; en caso de adopción o acogimiento, será decidido por libre decisión de los interesados.

5. De conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 2 del presente Real Decreto, los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos Regímenes Especiales del sistema de la Seguridad Social no podrán ser beneficiarios del subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

**Art. 5.º Situaciones asimiladas al alta.**—Para el acceso a la prestación económica por maternidad se consideran situaciones asimiladas al alta las siguientes:

1.<sup>a</sup> La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.

2.<sup>a</sup> El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo, de acuerdo con lo establecido en el apartado 1 del artículo 46 y apartado 3 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.<sup>a</sup> El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.

4.<sup>a</sup> Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.

5.<sup>a</sup> En el Régimen Especial Agrario, la situación de desplazamiento al extranjero por razón de trabajo, en los términos regulados en el artículo 71 del Reglamento general del Régimen Especial agrario de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre.

6.<sup>a</sup> Cualesquiera otras situaciones que se prevean reglamentariamente.

**Art. 6.º Cálculo de la prestación.**—1. Para el cálculo del subsidio por maternidad, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del período de descanso.

No obstante, durante el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora del subsidio se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

2. En los supuestos de trabajadores contratados a tiempo parcial, la determinación de la base reguladora se efectuará de acuerdo con lo previsto para la prestación económica por maternidad en el apartado 2 del artículo 5 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

3. Cuando el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento familiar, tanto permanente como preadoptivo, sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y por el padre, la prestación se determinará para cada uno en función de su respectiva base reguladora.

4. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, si la percepción del subsidio por maternidad hubiera sido interrumpida, cuando éste se reanude, una vez que el menor haya sido dado de alta hospitalaria, dicho subsidio se percibirá en la misma cuantía en que se viniera abonando antes de la interrupción.

**Art. 7.º Nacimiento, duración y extinción del derecho.**—1. Se tendrá derecho al subsidio por maternidad a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente.

2. El subsidio por maternidad se abonará a cada beneficiario, en su caso, durante la parte de los períodos de descanso mencionados en el artículo 2 de este Real Decreto, que hayan sido disfrutados efectivamente por la madre y el padre.

En el supuesto de fallecimiento del hijo, la beneficiaria tendrá derecho a la prestación económica durante los días que falten para completar el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto, si éstas no se hubieran agotado. En estos casos, quedará sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del padre.

Asimismo, lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación aun cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante al menos ciento ochenta días.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá percibir la totalidad o, en su caso, la parte que reste del período de subsidio.

Cuando la madre hubiera optado porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso por maternidad y, una vez iniciado el efectivo disfrute por el padre, éste falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá ser beneficiaria del subsidio por la parte del período de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima correspondiente, incluso aunque aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

3. Las situaciones de huelga y cierre patronal no impedirán el reconocimiento y percepción del subsidio por maternidad.

4. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, la percepción del subsidio por maternidad podrá

interrumpirse, a petición del padre o de la madre, según cuál sea el beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto, y se reanudará a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el período que reste por disfrutar. A tal efecto, se tendrá en cuenta lo siguiente:

a) Si el descanso se ha iniciado a partir de la fecha del parto, la interrupción en el percibo del subsidio por maternidad podrá comprender el período de las diez semanas posteriores al descanso obligatorio o de las que correspondan por parto múltiple.

b) Si el descanso por maternidad se ha iniciado antes del parto, la interrupción afectará únicamente al período que, en su caso, reste por disfrutar tras el período de seis semanas de descanso obligatorio.

En los casos mencionados en este apartado, si durante la percepción del subsidio por maternidad, se extingue el contrato de trabajo del beneficiario o se produce el cese de la actividad, no podrá interrumpirse dicho subsidio.

5. El derecho al subsidio por maternidad se extinguirá por alguna de las siguientes causas:

a) Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso referidos en el artículo 2 de esta norma.

b) Cuando el período de descanso sea disfrutado exclusivamente por la madre o por el padre, por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración del mencionado período de descanso.

c) En el supuesto de disfrute sucesivo o simultáneo por la madre y el padre, por la reincorporación voluntaria al trabajo de uno de ellos o de ambos, con anterioridad al cumplimiento de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso correspondiente. En este caso, la parte que restase para completarlos incrementará la duración del subsidio a que tuviera derecho el otro beneficiario.

d) Por el fallecimiento del beneficiario, salvo que pueda continuar en el disfrute del período de descanso el progenitor sobreviviente, según las condiciones legal o reglamentariamente establecidas.

e) Por el fallecimiento del hijo o acogido, con la salvedad de lo establecido en los párrafos segundo y tercero del apartado 2 de este artículo.

6. En los supuestos previstos en los párrafos b) y c) del apartado anterior, no cabrá la reincorporación de la madre al trabajo, en caso de parto, hasta que hayan transcurrido las seis semanas posteriores a aquél, establecidas como de descanso obligatorio.

**Art. 8.º Revocabilidad de la opción en favor del padre.**—La opción ejercitada por la madre al iniciarse el período de descanso por maternidad en favor del padre, a fin de que éste disfrute de parte del permiso y, por consiguiente, perciba una parte determinada e ininterrumpida del subsidio, correspondiente al descanso posterior al parto, en los términos establecidos en las normas legales mencionadas en el artículo 2 de este Real Decreto, podrá ser revocada por la madre si sobrevinieren hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas.

**Art. 9.º Maternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato.**—1. Agotado el período de descanso por maternidad, si la beneficiaria continuase necesitando asistencia sanitaria como consecuencia del parto y se encontrase incapacitada para el trabajo, se le considerará en situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común, iniciándose a partir de este momento, si cumple los requisitos exigidos y sin solución de continuidad, el pago del subsidio correspondiente a la nueva contingencia y el cómputo para la duración de dicha situación, con absoluta independencia de los períodos de descanso por maternidad.

2. Los procesos de incapacidad temporal iniciados antes del parto y sin que la interesada hubiera optado por el descanso maternal, se mantendrán en sus propios términos hasta el momento del parto, dejando siempre a salvo la posibilidad de opción de la interesada por dicho descanso.

A partir de la fecha del parto deberá comenzar el disfrute del descanso por maternidad. Si transcurrido éste, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará el cómputo interrumpido.

3. Durante el descanso por maternidad no procederá, excepto lo dispuesto en el párrafo siguiente, el reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho período. Agotado éste, si el padre o la madre necesitasen asistencia sanitaria, se encontraran impedidos para el trabajo y cumplieren los requisitos exigidos, se iniciará la situación de incapacidad temporal que corresponda.

Cuando durante la percepción de un subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, se inicie un proceso de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia, podrá percibirse también simultáneamente el subsidio correspondiente a esta situación, de acuerdo con el régimen jurídico que le sea de aplicación. En tal caso, la base reguladora se calculará sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial que se viniera compatibilizando con el subsidio por maternidad.

En el supuesto previsto en el párrafo anterior, si, agotado el subsidio por maternidad, la madre o el padre continúan en situación de incapacidad temporal, se mantendrá la percepción del subsidio por esta contingencia en la cuantía que correspondiera al régimen de jornada completa, si bien a efectos de su duración y porcentaje se tomará como referencia la fecha de la baja médica en el trabajo en régimen de jornada a tiempo parcial.

4. En los casos de extinción del contrato de trabajo de una trabajadora que ve interrumpida su situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, por pasar a la situación de descanso por maternidad, se aplicarán las siguientes reglas:

1.<sup>a</sup> Si la extinción se produce una vez iniciado el descanso por maternidad, se mantendrá el percibo de la prestación hasta el término de tal situación. De igual modo, si la extinción del contrato de trabajo se produce durante el disfrute de períodos de descanso, en régimen de jornada a tiempo parcial, a partir de ese momento se percibirá en su totalidad el subsidio por maternidad. Si el padre ya estuviese disfrutando un período de descanso, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, el subsidio que le correspondiese se mantendrá en los términos en que lo estuviere percibiendo. Una vez finalizado el descanso por maternidad de la madre, si persistiera la anterior situación de incapacidad temporal, se reanudará el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente.

2.<sup>a</sup> Si la extinción del contrato se produce antes del inicio del descanso por maternidad, aunque la trabajadora no haya pasado a la situación de desempleo total percibiendo prestación económica de nivel contributivo, o ésta se hubiera extinguido durante la incapacidad temporal precedente a la situación de maternidad, causará derecho a la prestación económica derivada de esta última contingencia, interrumpiéndose la incapacidad temporal anterior al parto y el abono del subsidio correspondiente que se sustituirá desde el día de inicio de la situación de maternidad por el subsidio asignado legalmente a esta última.

También se causará derecho a la prestación económica por maternidad cuando entre la extinción de la incapacidad temporal por alta médica y el inicio de la situación por maternidad no haya solución de continuidad, bien por producirse el alta médica por incapacidad temporal y el inicio del descanso por maternidad el mismo día, bien por tener lugar ésta al día siguiente de aquélla.

Si la extinción del contrato de trabajo del padre o de la madre se produce antes del inicio del descanso por maternidad, el subsidio que, en su caso, corresponda, se percibirá en su cuantía íntegra y no podrá compartirse el disfrute del descanso entre ambos, en régimen de jornada a tiempo parcial.

5. Lo dispuesto en los apartados precedentes será de aplicación en supuestos análogos a los que allí se contemplan, cuando se trate de las situaciones protegidas de adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

6. Cuando se haya interrumpido la percepción del subsidio por maternidad, en los casos señalados en el apartado 4 del artículo 7 y, una vez reanudada la correspondiente prestación de servicios o la actividad, el interesado iniciase un proceso de incapacidad temporal, dicho proceso quedará interrumpido por el alta hospitalaria del menor, con la consiguiente reanudación del subsidio por maternidad.

No obstante, si, una vez finalizado el subsidio por maternidad, persiste la situación de incapacidad temporal, se reanudará el subsidio correspondiente a esta última contingencia que había sido interrumpido.

**Art. 10. Denegación, anulación y suspensión del derecho.**—El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido en el artículo 133 quinquies del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

- a) Cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.
- b) Cuando el beneficiario trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo la percepción de un subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

**Art. 11. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad.**—1. Las prestaciones económicas por maternidad serán gestionadas directamente por la Entidad gestora respectiva.

2. El pago del subsidio será realizado directamente por la Entidad gestora, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

No obstante, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional undécima ter del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, para los supuestos en que, al amparo del apartado 2 del artículo 222 de la misma, los trabajadores estén percibiendo prestación por desempleo total y pasen a la situación de maternidad, la Entidad gestora podrá concertar la encomienda de gestión con el Instituto Nacional de Empleo para el pago de la prestación.

3. El pago del subsidio se realizará por períodos vencidos. El subsidio especial, en caso de parto múltiple será abonado en un solo pago al término del período de seis semanas posteriores al parto y, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiples, al término de las seis semanas inmediatamente posteriores a la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

**Art. 12. Informe de maternidad.**—1. El facultativo del Servicio Público de Salud que atienda a la trabajadora embarazada expedirá un informe de maternidad en el que se certificarán, según los casos, los siguientes extremos:

a) Fecha probable del parto, cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a aquél.

b) Fecha del parto.

c) Estado de salud de la mujer posterior al parto, en los supuestos de opción del descanso por maternidad en favor del padre, de forma sucesiva con el de la madre, cuando, conforme a lo dispuesto en el primer párrafo del apartado 2.3.º del artículo 13, resulte necesario.

2. El informe de maternidad constará de un original y dos copias. Se entregará a la trabajadora el original, una copia se tramitará a la Inspección de Servicios Sanitarios u órgano equivalente del Servicio Público de Salud correspondiente y la otra quedará en poder del facultativo.

3. Las trabajadoras por cuenta ajena entregarán dicho original en la empresa, la cual consignará la fecha en que la trabajadora inicia el período de descanso y reflejará los datos de cotización necesarios para el cálculo del subsidio. Una vez cumplimentados tales datos, la empresa devolverá de forma inmediata el informe a la trabajadora, a fin de que ésta pueda acompañarlo a la solicitud del subsidio ante la Entidad gestora.

**Art. 13. Solicitud de la prestación económica por maternidad y resolución de la misma.**—1. El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por maternidad se iniciará a instancia del trabajador o trabajadora, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial de la Entidad gestora competente, según el Régimen de encuadramiento, de la provincia en que tenga su domicilio.

Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social y deberán contener los datos y circunstancias que establece el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Expresamente, las solicitudes deberán contener el motivo de las mismas, la fecha de inicio y la distribución prevista del período de descanso de cada uno de los beneficiarios, así como los datos relativos a la empresa o empresas, si se tratase de trabajadores por cuenta ajena.

2. A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los siguientes documentos:

1.º En caso de maternidad y parto múltiple,

a) El informe de maternidad expedido por el correspondiente Servicio Público de Salud, al que se refiere el artículo anterior, debidamente complementado con los datos que debe hacer constar la empresa, cuando se trate de trabajadoras por cuenta ajena.

b) Libro de Familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil. Cuando el descanso se haya iniciado con anterioridad al parto, tales documentos deberán acompañarse una vez practicada la inscripción registral del hijo.

c) Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social de la última o últimas empresas, o acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, si el causante es el obligado a su ingreso, cuando sean necesarias para acreditar el período mínimo de cotización, para determinar la cuantía de la prestación o la

situación de estar al corriente en el pago de las cuotas.

2.º En el supuesto de fallecimiento de la madre, el solicitante deberá adjuntar el certificado de defunción de aquélla.

3.º Cuando la madre haya ejercitado la opción en favor del padre, se presumirá, salvo prueba en contrario, que la reincorporación de la madre al trabajo no supone riesgo alguno para su salud.

En este último 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.

4.º En los supuestos de adopción o acogimiento, de uno o más menores, deberá aportarse:

a) En todo caso, la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, ya sea permanente o preadoptivo.

Cuando se trate de adopción internacional, en los supuestos en que sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 4, se aportará la documentación emitida por el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en la que se justifique el inicio de los trámites necesarios para la adopción, al objeto de perfeccionar ésta.

b) Cuando se trate de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, certificación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales u Órgano competente de la Comunidad Autónoma respectiva, de que el adoptado o acogido presenta un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100, o de la Entidad Pública, competente en materia de protección de menores, de que aquél, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.

c) Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social de la última o últimas empresas, o acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, si el causante es el obligado a su ingreso, cuando sean necesarias para acreditar el período mínimo de cotización, para determinar la cuantía de la prestación o la situación de estar al corriente en el pago de las cuotas.

d) Certificación de la empresa en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral.

5.º Documento que acredite el previo acuerdo con el empresario, cuando el período de descanso se disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial. En caso de que la madre y el padre se acojan a esta posibilidad, cada uno deberá aportar dicho documento acreditativo.

Si, conforme a lo establecido en la Disposición adicional primera de este Real Decreto, la distribución inicialmente acordada del disfrute del período de descanso se modifica, dicha circunstancia deberá ponerse en conocimiento de la Entidad gestora con carácter inmediato.

3. A la vista de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos exigidos para acceder al subsidio, el Director provincial de la Entidad gestora respectiva dictará resolución expresa y la notificará, en el plazo de treinta días, en orden al reconocimiento del derecho a la prestación económica por maternidad.

4. La solicitud de interrupción de la percepción del subsidio por maternidad, en los casos previstos en el apartado 4 del artículo 7, corresponderá efectuarla a la madre o al padre del recién nacido, según quién sea o vaya a ser el beneficiario de la prestación, debiendo acreditar la interrupción de la suspensión del contrato de trabajo o el cese de la actividad, así como la existencia de hospitalización del menor.

## CAPÍTULO III

### Subsidio por riesgo durante el embarazo

#### *Sección 1.ª Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta ajena*

**Art. 14. Situación protegida.**—1. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

2. De conformidad con lo establecido en el apartado anterior, no se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.

**Art. 15. Prestación económica.**—La prestación económica por riesgo durante el embarazo consistirá en un subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 de este Real Decreto.

**Art. 16. Beneficiarias.**—1. Serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras por cuenta ajena, en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, siempre que, estando afiliadas y en alta en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

En los mismos términos, serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de empleados de hogar, que presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo.

2. Las trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo, con las particularidades establecidas en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

**Art. 17. Cálculo de la prestación.**—1. Para el cálculo del subsidio por riesgo durante el embarazo, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

2. En las situaciones de pluriempleo se tendrán en cuenta las siguientes particularidades:

a) Cuando la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo se declare en todas las actividades que realice simultáneamente la trabajadora, para la determinación de la base reguladora del subsidio se computarán todas sus bases de cotización en las distintas empresas, siendo de aplicación a la base reguladora así determinada el tope máximo establecido a efectos de cotización.

b) Si la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo se declarase en una o en algunas de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no en todas, en el cálculo de la base reguladora del subsidio sólo se tomarán las bases de cotización en las empresas donde se produce la suspensión del contrato de trabajo, aplicando, a estos efectos, el límite que corresponda a la fracción o fracciones del tope máximo que aquéllas tengan asignado.

3. En las situaciones de pluriactividad será de aplicación lo dispuesto en el artículo 29 de este Real Decreto.

4. En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, para la determinación de la base reguladora del subsidio se aplicarán las normas establecidas para el subsidio de incapacidad temporal en el párrafo b) del artículo 4 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

**Art. 18. Nacimiento, duración y extinción del derecho.**—1. El derecho al subsidio nace el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

2. El subsidio se abonará durante el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto, y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. El subsidio se abonará a las trabajadoras contratadas a tiempo parcial durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

4. El derecho al subsidio se extinguirá por:

a) Suspensión del contrato de trabajo por maternidad.

b) Reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

c) Extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.

d) Fallecimiento de la beneficiaria.

**Art. 19. Denegación, anulación y suspensión del derecho.**—El derecho al subsidio podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido para el subsidio por incapacidad temporal en el apartado 1 del artículo 132 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

a) Cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.

b) Cuando realice cualquier trabajo o actividad, bien por cuenta ajena o por cuenta propia, iniciados con posterioridad a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, incompatibles con su estado.

**Art. 20. Gestión de la prestación económica.**—1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo será gestionada directamente por la Entidad gestora respectiva, sin que quepa fórmula alguna de colaboración en la gestión por parte de las empresas.

2. El pago del subsidio se realizará por períodos vencidos.

**Art. 21. Procedimiento para el reconocimiento del derecho.**—1. El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo se iniciará a instancia de la trabajadora, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial de la Entidad gestora de la provincia en que tenga su domicilio la interesada. Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social y deberán contener los datos y circunstancias que establece el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Expresamente, las solicitudes deberán contener la fecha de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, los datos relativos a la actividad desempeñada por la trabajadora afectada, su categoría profesional y función y descripción del trabajo concreto que realizase, así como el riesgo específico que presenta para el embarazo.

2. A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los documentos siguientes:

a) Informe médico del facultativo del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente, así como certificación médica expedida por los Servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, que cubra la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, en la que se acredite la situación de embarazo y que las condiciones del puesto de trabajo desarrollado por la trabajadora influyen negativamente en su salud y/o la del feto.

Cuando la certificación médica, en los términos establecidos en la disposición adicional segunda, haya sido expedida por los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente, no será necesario acompañar a la solicitud los documentos a que se refiere el párrafo anterior.

b) Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora, con el informe sobre este particular emitido por el servicio de prevención propio de la empresa siempre que cuente con la especialidad preventiva de vigilancia de la salud, por la entidad especializada que desarrolle para la empresa, en base al correspondiente concierto, las funciones correspondientes a los servicios de prevención ajenos en cuanto a la vigilancia de la salud, o por el responsable de prevención, designado por la empresa, con la cualificación o acreditación suficiente para esa tarea.

La declaración deberá reflejar también la fecha en que la trabajadora ha suspendido la relación laboral, así como la cuantía de la base de cotización de la trabajadora, correspondiente al mes anterior al del inicio de la suspensión del contrato de trabajo, o a los tres meses anteriores, en los casos de contratos a tiempo parcial.

c) Declaración del responsable del hogar familiar sobre la inexistencia de puesto de trabajo compatible con el estado de la trabajadora, cuando se trate de personas integradas en el Régimen Especial de empleados de hogar.

3. A la vista de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos exigidos para acceder al subsidio, el Director provincial de la Entidad gestora respectiva dictará resolución expresa y la notificará, en el plazo de treinta días, en orden al reconocimiento del derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

4. Cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud, o concurran indicios de posible connivencia para obtener la prestación, la Dirección Provincial de la

Entidad gestora podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de que ésta manifieste su conformidad o su discrepancia en relación con las medidas adoptadas por la empresa, que puedan determinar el derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo. La petición de informe deberá ir acompañada de la documentación presentada.

El informe deberá ser emitido en el plazo de quince días, transcurrido el cual el Director provincial de la Entidad gestora podrá dictar la correspondiente resolución sin tener en cuenta al mismo.

#### *Sección 2.ª Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta propia*

**Art. 22. Situación protegida.**—1. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida aquella en que se encuentra la trabajadora embarazada durante el período de interrupción de la actividad profesional en los supuestos en que el desempeño de la misma influya negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique por los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente.

2. De conformidad con lo establecido en el apartado anterior, no se considera situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo de la actividad desempeñada.

**Art. 23. Beneficiarias.**—1. Serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras por cuenta propia que hayan interrumpido su actividad profesional por riesgo durante el embarazo, siempre que, estando afiliadas y en alta en alguno de los Regímenes de la Seguridad Social, acrediten un período mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que se emita el certificado por los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente, a que se refiere el artículo 28 de este Real Decreto.

En los mismos términos, serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de empleados de hogar, cuando no presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo y, en consecuencia, sean responsables de la obligación de cotizar.

2. Tanto para las trabajadoras por cuenta propia incluidas en los distintos Regímenes Especiales, como para las trabajadoras pertenecientes al Régimen Especial de empleados de hogar que sean responsables de la obligación de cotizar, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que las interesadas se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. Sin perjuicio de lo anterior, será de aplicación, en su caso, el mecanismo de la invitación al pago previsto en el apartado 2 del artículo 28 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el Régimen Especial de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, tanto a las trabajadoras pertenecientes a este último, como a las trabajadoras pertenecientes al Régimen Especial de empleados de hogar que sean responsables de la obligación de cotizar.

**Art. 24. Prestación económica.**—La prestación económica por riesgo durante el embarazo consistirá en un subsidio equivalente al 75 por 100 de la base reguladora correspondiente.

A estos efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha en que se emita el certificado de los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente.

**Art. 25. Nacimiento, duración y extinción del derecho.**—1. El derecho al subsidio nace el día siguiente a aquel en que se emite el certificado médico por los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente, si bien los efectos económicos no se producirán hasta la fecha del cese efectivo en la actividad profesional correspondiente.

2. El subsidio se abonará durante el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto, mientras persista la imposibilidad de reanudar su actividad profesional.

3. El derecho al subsidio se extinguirá por:

- a) Inicio del período de descanso por maternidad.
- b) Reanudación de la actividad profesional desempeñada por la mujer trabajadora.
- c) Causar baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social en el que la trabajadora estuviera incluida.
- d) Fallecimiento de la beneficiaria.

**Art. 26. Denegación, anulación y suspensión del derecho.**—El derecho al subsidio podrá ser denegado, anulado o suspendido, de conformidad con lo establecido para el subsidio por incapacidad temporal en el apartado 1 del artículo 132 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio:

- a) Cuando la beneficiaria hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.
- b) Cuando realice cualquier trabajo o actividad bien por cuenta propia o por cuenta ajena, iniciados con posterioridad al nacimiento del derecho al subsidio, incompatibles con su estado.

**Art. 27. Gestión de la prestación económica.**—1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo será gestionada directamente por la Entidad gestora respectiva.

2. El pago del subsidio se realizará por períodos vencidos.

**Art. 28. Procedimiento para el reconocimiento del derecho.**—1. El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio se iniciará a instancia de la trabajadora, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial de la Entidad gestora de la provincia en que tenga su domicilio la interesada. Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social y deberán contener los datos y circunstancias que establece el artículo 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Expresamente, las solicitudes deberán contener los datos relativos a la actividad profesional desempeñada por la trabajadora afectada, descripción del trabajo concreto que realizase, así como el riesgo específico que presenta para el embarazo.

2. A la solicitud deberán acompañarse preceptivamente los siguientes documentos:

- a) El informe del médico del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente, que asista facultativamente a la trabajadora. Dicho informe deberá acreditar la situación de embarazo y que las condiciones del trabajo o actividad profesional desempeñados influyen negativamente en la salud de la trabajadora embarazada y/o la del feto.

El informe constará de un original y dos copias. Se entregará a la trabajadora el original, una copia se tramitará a la Inspección de Servicios Sanitarios del Instituto Nacional de la Salud u órgano equivalente del Servicio Público de Salud correspondiente y la otra quedará en poder del facultativo.

- b) Declaración de la trabajadora sobre la actividad desarrollada, así como sobre la inexistencia de un trabajo o función en tal actividad compatible con su estado que pueda ser llevada a cabo por aquélla, en su condición de trabajadora por cuenta propia, o de empleada de hogar.

Cuando la trabajadora autónoma preste servicios en sociedades cooperativas o sociedades laborales o mercantiles, dicha declaración deberá ser realizada por el administrador de la sociedad.

- c) Acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas, cuando sean necesarias para acreditar el período mínimo de cotización, para determinar la cuantía de la prestación o la situación de estar al corriente en el pago de las cuotas.

3. De la declaración de la trabajadora, así como del informe del médico del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente, se dará traslado a los servicios médicos de la Dirección Provincial de la Entidad gestora correspondiente, a fin de que por los mismos se emita certificación en que se acredite que las condiciones de la actividad desempeñada influyen negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto. La expedición de estos certificados será de tramitación preferente.

4. Si el certificado de los servicios médicos de la Dirección Provincial de la Entidad gestora correspondiente es favorable al cese en la actividad y se trata de trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos, antes de que se dicte la resolución, vendrán obligadas a presentar una declaración de situación de la actividad, en la que conste la persona que gestiona directamente, en tanto exista riesgo durante el embarazo, el establecimiento mercantil, industrial o de otra naturaleza del que aquéllas sean titulares o, en su caso, el cese temporal o definitivo en la actividad.

5. A la vista de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos exigidos para acceder al subsidio, el Director Provincial de la Entidad gestora respectiva dictará resolución expresa y la notificará, en el plazo de treinta días, en orden al reconocimiento del derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

6. Cuando se produzcan contradicciones en las declaraciones y certificaciones presentadas con la solicitud, o concurren indicios de actuaciones dirigidas a obtener indebidamente la prestación, la Dirección Provincial de la Entidad gestora podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de que ésta manifieste su conformidad o su discrepancia en relación con las medidas adoptadas por la trabajadora, que puedan determinar el derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo. La petición de informe deberá ir acompañada de la documentación presentada.

El informe deberá ser emitido en el plazo de quince días, transcurrido el cual el Director provincial de la Entidad gestora podrá dictar la correspondiente resolución sin tener en cuenta al mismo.

### *Sección 3.ª Normas comunes a las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia*

**Art. 29. Situaciones de pluriactividad.**—En los supuestos en que la trabajadora realice simultáneamente actividades incluidas en varios Regímenes del sistema de la Seguridad Social:

a) Cuando la situación de riesgo durante el embarazo afecte a todas las actividades desempeñadas, tendrá derecho al subsidio en cada uno de los Regímenes si reúne los requisitos exigidos de manera independiente en cada uno de ellos.

b) Cuando la situación de riesgo durante el embarazo afecte a una o a alguna de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no a todas, únicamente tendrá derecho al subsidio en el Régimen en el que estén incluidas las actividades en que exista dicho riesgo.

La percepción del subsidio será compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que ya viniera desempeñando o pudiera comenzar a desempeñar y no impliquen riesgo durante el embarazo.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera. Suspensión del contrato de trabajo por maternidad a tiempo parcial.**—1. De acuerdo con lo establecido en el párrafo sexto del apartado 4 del artículo 48 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere dicho apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, en los términos regulados en el presente Real Decreto y de conformidad, en su caso, con lo que establezcan los convenios colectivos.

2. Para que pueda disfrutarse a tiempo parcial el permiso de maternidad será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado.

El 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 a) del apartado siguiente.

3. El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a las siguientes reglas:

a) Este derecho podrá ser ejercido tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

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

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

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

4. El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo 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 artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

5. El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible con el disfrute simultáneo por el mismo

trabajador de los derechos previstos en los apartados 4 y 4 bis del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del mismo artículo. Será asimismo incompatible con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el apartado 3 del artículo 46 de la citada Ley.

**Segunda. Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo de trabajadoras por cuenta ajena.—**1. La certificación médica de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, será expedida por los servicios médicos de la Entidad gestora correspondiente o Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social a la que esté asociada la empresa, a los efectos de la prestación económica de la incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

En las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social donde no se disponga de Servicios Médicos propios, la mencionada certificación médica, así como la prevista en el artículo 28 de este Real Decreto, serán expedidas por la Inspección de Servicios Sanitarios del Instituto Nacional de la Salud u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas que hayan asumido las transferencias en materia sanitaria.

2. Cuando la certificación corresponda a los servicios médicos de la correspondiente Dirección Provincial de la Entidad gestora correspondiente, será requisito previo el informe del médico del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente, que asista facultativamente a la trabajadora, en el que se exprese la situación de embarazo de la trabajadora, así como que las condiciones del puesto de trabajo desempeñado pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto.

La trabajadora presentará el mencionado informe ante la Dirección Provincial de la Entidad gestora, correspondiente a su domicilio, acompañando declaración de la empresa en la que consten los cometidos efectuados por la interesada en la empresa, así como que el puesto de trabajo desempeñado no se encuentra dentro de los puestos de trabajo exentos de riesgo, a efectos de embarazo, en los términos señalados en el apartado 2 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de empleados de hogar acompañarán la declaración del responsable del hogar familiar, a que se refiere el párrafo c) del apartado 2 del artículo 21.

Los servicios médicos de la indicada Dirección Provincial procederán a emitir certificado, en el que quede acreditado que las condiciones del puesto de trabajo influyen negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y que, en consecuencia, debería desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La expedición de este certificado será de tramitación preferente y constará de un original y dos copias. Se entregará a la trabajadora el original y una copia con destino a la empresa o, en su caso, al responsable del hogar familiar, quedándose la otra copia en poder del servicio médico.

3. En el supuesto de que la certificación médica del riesgo en el trabajo, corresponda efectuarla a los servicios médicos de la Mutua, en los términos señalados en el apartado 1, será requisito previo el informe del médico del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente, que asista facultativamente a la trabajadora, en el que se exprese la situación de embarazo de la trabajadora, así como que las condiciones del puesto de trabajo desempeñado pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto.

El informe médico del Instituto Nacional de la Salud o del Servicio Público de Salud equivalente será entregado por la interesada, junto con la declaración de la empresa indicada en el apartado anterior, ante la Mutua con la que la empresa tenga cubierta la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, a fin de que por los servicios médicos de la misma se emita un certificado, en el que quede acreditado que las condiciones del puesto de trabajo influyen negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y que, en consecuencia, debería desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

La certificación médica, a cuya tramitación se dará carácter preferente, constará de un original y tres copias. Se entregará a la trabajadora el original y dos copias, una con destino a la empresa y otra a la Entidad gestora correspondiente, quedándose la tercera copia en poder del servicio médico.

4. En el ámbito de aplicación del Régimen Especial de los trabajadores del mar, en las Direcciones Provinciales en que el Instituto Social de la Marina no disponga de Servicios Médicos propios, la certificación médica prevista en los artículos 21 y 28 de este Real Decreto, será expedida por los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso y de conformidad con lo establecido en el apartado 1 de

esta disposición, por la Inspección de los Servicios Sanitarios del Instituto Nacional de la Salud u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas que hayan asumido las transferencias en materia sanitaria.

**Tercera. Situación asimilada a la de alta en excedencias por cuidado de familiares.**—1. Tendrán la consideración de situación asimilada a la de alta, a efecto de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo en lo que respecta a las de incapacidad temporal y maternidad, las siguientes situaciones previstas en el apartado 3 del artículo 46 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto-legislativo 1/1995, de 24 de marzo:

a) El período de excedencia por cuidado de hijo, tanto lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento familiar, tanto permanente como preadoptivo, sin perjuicio de la consideración, como período cotizado a efectos de las prestaciones de Seguridad Social, salvo las de incapacidad temporal y maternidad, del primer año de dicha excedencia.

b) El período de excedencia para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe una actividad retribuida.

2. Por lo que se refiere a las prestaciones por desempleo, serán de aplicación, respecto de las situaciones indicadas, lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley 4/1995, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**Única. Subsidios en vigor.**—Las disposiciones contenidas en el presente Real Decreto, en cuanto resulten más favorables, serán de aplicación a todos los subsidios de maternidad y de riesgo durante el embarazo que, en la fecha de entrada en vigor de aquél, estuvieran percibiéndose o cuyo procedimiento para el reconocimiento de los mismos ya se hubiese iniciado.

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**Única. Derogación normativa.**—Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Real Decreto y, expresamente:

a) El apartado 2 del artículo 2; los artículos 6, 7 y 8, así como el último párrafo referido a la maternidad contenido en el artículo 4 del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y condiciones para el derecho a las mismas.

b) El párrafo c) del artículo 1; el apartado 3 del artículo 2; el párrafo b) del apartado 1 del artículo 3; el párrafo d) del artículo 8; el apartado 3 del artículo 9; la sección 1.<sup>a</sup> del capítulo III; el artículo 18, así como las previsiones que hacen referencia a los casos de maternidad, de la Orden de 13 de octubre de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación por incapacidad laboral transitoria en el Régimen General de la Seguridad Social.

c) El artículo 7 de la Orden de 6 de abril de 1983, por la que se dictan normas a efectos de control de la situación de incapacidad laboral transitoria en el sistema de la Seguridad Social, en lo que hace referencia en su contenido a los casos de maternidad.

d) El apartado 1 del artículo 10 del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que se integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de trabajadores ferroviarios, jugadores de fútbol, representantes de comercio, toreros y artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de escritores de libros en el Régimen Especial de trabajadores por cuenta propia o autónomos.

e) La disposición adicional sexta del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

f) El artículo 32 de la Orden de 29 de enero de 2001 por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 13/2000, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2001.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera. Modificaciones del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada.**—Uno. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 4 del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, con la siguiente redacción:

“3. También se regirá por las disposiciones establecidas para el contrato de interinidad el celebrado para sustituir a un trabajador autónomo, a un socio trabajador o a un socio de trabajo de una sociedad cooperativa en el supuesto de riesgo durante el embarazo o en los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.”

Dos. Se modifica el párrafo b) del apartado 2 del artículo 5 del Real Decreto 2720/1998, que queda redactado en los siguientes términos:

“b) Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten los derechos reconocidos en el artículo 37, apartados 4 bis y 5 del Estatuto de los Trabajadores, o en aquellos otros casos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, incluidos los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de acuerdo con lo establecido en el párrafo sexto del apartado 4 del artículo 48, del Estatuto de los Trabajadores.”

**Segunda. Modificaciones en el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.**—Uno. Duración de la obligación de cotizar.

El apartado 2 del artículo 13 queda redactado de la forma siguiente:

“2. La obligación de cotizar continuará en las situaciones de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, maternidad y riesgo durante el embarazo, así como en las situaciones de cumplimiento de deberes de carácter público, desempeño de cargos de representación sindical, siempre que unos y otros no den lugar a la excedencia en el trabajo o al cese en la actividad, convenio especial, desempleo contributivo y asistencial, en su caso, y en aquellas otras en que así se establezca por el presente Reglamento, Orden de 27 de octubre de 1992, por la que se dictan instrucciones en relación con la cotización al Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios públicos, incluidos en el campo de aplicación de dicho Régimen, durante las situaciones de licencia o permiso sin sueldo, suspensión provisional de funciones, cumplimiento del Servicio Militar o de la prestación social sustitutoria y plazo posesorio para cambio de destino, y demás disposiciones complementarias, con el alcance en las mismas previsto.”

Dos. Bases de cotización en el Régimen Especial para la Minería del Carbón en determinadas situaciones especiales.

El apartado 2 del artículo 58 queda redactado de la forma siguiente:

“2. En las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, así como en las situaciones asimiladas a la de alta, en las que subsista la obligación de cotizar en este Régimen Especial, la base normalizada de cotización para contingencias comunes será la que corresponda, en cada momento, a la categoría o especialidad profesional que tuviera el trabajador en la fecha en que se inicien las situaciones de incapacidad temporal, maternidad o riesgo durante el embarazo, o se produzca la situación asimilada a la de alta, salvo que para la específica situación de que se trate se halle fijada o se establezca otra base de cotización diferente, conforme a lo dispuesto en la sección 10.<sup>a</sup> de este capítulo, y en las disposiciones que lo desarrollan y complementan.

En tales situaciones, la base de cotización por contingencias profesionales se determinará de acuerdo con las normas establecidas en el Régimen General para la situación de que se trate.”

Tres. Cotización en los supuestos de contratos de trabajo a tiempo parcial y de relevo.

El apartado 3 del artículo 65 queda redactado de la forma siguiente:

“3. Durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, la base

diaria de cotización será el resultado de dividir las sumas de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho período. Esta base se aplicará exclusivamente a los días en que el trabajador hubiera estado obligado a prestar servicios efectivos en la empresa, de no hallarse en alguna de las situaciones antes indicadas.”

Cuatro. Cotización durante la incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo.  
El artículo 68 queda redactado de la forma siguiente:

“*Artículo 68. Cotización durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo.*—1. La obligación de cotizar continuará en la situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa, durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, así como en la situación de riesgo durante el embarazo, aunque constituyan motivo de suspensión de una relación laboral.

2. El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dictará las reglas aplicables para la determinación de las bases de cotización para contingencias comunes y profesionales durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo.

3. Salvo en los supuestos en que, por disposición legal, se disponga lo contrario, la base de cotización para las contingencias comunes durante las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo no podrá ser inferior a la base mínima vigente en cada momento en el Régimen de que se trate.

4. Cuando se compatibilice la percepción del subsidio por maternidad con el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base de cotización vendrá determinada por los dos sumandos siguientes:

a) Base reguladora del subsidio, reducida en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

b) Remuneraciones sujetas a cotización, en proporción a la jornada efectivamente realizada.

A efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de los trabajadores por cuenta ajena, se aplicarán los porcentajes que correspondan a cada uno de los sumandos anteriormente indicados.

5. A efectos de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales respecto de los trabajadores por cuenta ajena durante la situación de incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo, los sujetos obligados podrán aplicar los porcentajes correspondientes al epígrafe 126 de la Tarifa de Primas del Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, cualquiera que fuere la categoría profesional y la actividad del trabajador.

6. Durante las situaciones de maternidad y de riesgo durante el embarazo, la Entidad gestora competente, en el momento de hacer efectivo el subsidio que corresponda percibir a los trabajadores por cuenta ajena, procederá a deducir del importe del mismo la cuantía a que ascienda la suma de las aportaciones del trabajador relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo y formación profesional, para su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, el empresario vendrá obligado a ingresar únicamente las aportaciones a su cargo correspondientes a la cotización a la Seguridad Social y por los demás conceptos de recaudación conjunta que, en su caso, procedan.

7. Cuando la gestión del pago del subsidio por maternidad se encomiende al Instituto Nacional de Empleo por la Entidad gestora correspondiente, en los supuestos en que el beneficiario se encontrase percibiendo la prestación por desempleo en el momento de iniciar el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento familiar, de la cuantía de dicho subsidio se deducirá el importe de las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del beneficiario.”

**Tercera. Modificaciones en el Reglamento general de Recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre.**— Uno. Sujetos obligados al pago en el Régimen Especial de empleados de hogar.

El artículo 9.1.1.<sup>a</sup> c).1.º queda redactado de la forma siguiente:

“1.º Los empleadores o cabezas de familia a quienes los empleados de hogar presten sus servicios, de manera exclusiva y permanente, debiendo ingresar las aportaciones propias y las del empleado de hogar, en su

totalidad. Se exceptúan las cuotas del mes en que el trabajador pase a la situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad, y las de los meses en que permanezca en dichas situaciones, en cuyos supuestos el sujeto obligado al pago de las cuotas es el empleado de hogar, que debe abonarlas en su integridad a menos que, por aplicación de lo dispuesto en el apartado 3 del artículo 46 del Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, la obligación de ingresar la cuota del mes en que se efectúe la declaración de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad recayere sobre el cabeza de familia.”

Dos. Aplazamiento y fraccionamiento en el pago de deudas por cuotas de los trabajadores autónomos en situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad.

a) El apartado 1 del artículo 40 queda redactado de la forma siguiente:

“1. Podrá aplazarse o fraccionarse el pago de deudas con la Seguridad Social, tanto en período voluntario como en vía ejecutiva, previa solicitud de los responsables del pago, cuando su situación económico-financiera y demás circunstancias concurrentes, apreciadas por la Tesorería General de la Seguridad Social, les impida efectuar el pago de sus débitos.

No obstante, los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, que se encuentren en situación de incapacidad temporal, de maternidad o de riesgo durante el embarazo, tendrán derecho al aplazamiento y fraccionamiento del pago de sus deudas por cuotas de la Seguridad Social devengadas durante dichas situaciones, excluidas las del mes en que las mismas se inicien, siempre que, además de encontrarse al corriente en el pago de tales cuotas en la fecha de la solicitud, hayan acreditado ante la Tesorería General de la Seguridad Social el cese de la actividad y consecuente cierre del negocio.”

b) El apartado 1 del artículo 42 queda redactado de la forma siguiente:

“1. Las solicitudes de aplazamiento de las deudas a que se refiere el artículo anterior serán tramitadas y resueltas por los órganos de la Tesorería General de la Seguridad Social conforme a la distribución de competencias que se halle establecida y, en su defecto, conforme a la atribución que al respecto acuerde el Director general de la Tesorería.

Las solicitudes de aplazamiento en el pago de deudas por cuotas de los trabajadores por cuenta propia o autónomos a que se refiere el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 40 del presente Reglamento deberán estar referidas, exclusivamente, a cuotas devengadas a partir de la entrada en vigor del presente Reglamento y deberán formularse una vez transcurrido el primer mes de baja en el trabajo derivada de la situación de incapacidad temporal, de riesgo durante el embarazo o de maternidad.”

c) El párrafo a) del apartado 3 del artículo 42 queda redactada de la forma siguiente:

“a) La resolución que conceda el aplazamiento determinará los plazos y demás condiciones del mismo, pudiendo fijarlos distintos de los solicitados, pero el vencimiento de los plazos concedidos deberá coincidir siempre con el último día del mes.

En todo caso, en los aplazamientos en el pago de deudas por cuotas de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, a que se refiere el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 40 de este Reglamento, las mismas se liquidarán de forma proporcional y periódica en el plazo máximo de un año, a partir de la fecha en que el trabajador sea dado de alta médica en la situación de incapacidad temporal, con o sin declaración de incapacidad permanente; o de la fecha de extinción de la situación de riesgo durante el embarazo sin que se inicie el período de descanso por maternidad; o de la fecha de terminación del período de descanso por maternidad; o, encontrándose en dichas situaciones, a partir de la fecha de reanudación de la actividad, por pasar a utilizar el servicio remunerado de otra persona.

A tales efectos, el trabajador habrá de comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social la fecha del alta médica, de la extinción de las situaciones de riesgo durante el embarazo o maternidad o de la reanudación de la actividad, dentro de los quince días siguientes a aquel en que las mismas hubieren tenido lugar.”

**Cuarta. Modificaciones en el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.**—El primer párrafo del apartado 2 del artículo 29 queda redactado de la forma siguiente:

“2. No obstante lo establecido en el apartado 1 anterior, los trabajadores por cuenta ajena y asimilados incluidos en el campo de aplicación de los Regímenes del Sistema de la Seguridad Social se considerarán, de pleno derecho, en situación de alta en los mismos, a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiere incumplido sus obligaciones al respecto. Igual norma se aplicará a los exclusivos efectos de la asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad, riesgo durante el embarazo y accidente no laboral.”

**Quinta. Habilitación para desarrollo reglamentario.**—Se faculta a los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo para dictar cuantas disposiciones de carácter general resulten necesarias para la aplicación y desarrollo de este Real Decreto.

**Sexta. Entrada en vigor.**—El presente Real Decreto entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el “Boletín Oficial del Estado” .