

## 5. INCAPACIDAD TEMPORAL, MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Entre las prestaciones de la Seguridad Social, medidas en su mayoría económicas que ésta proporciona para superar o reparar situaciones de necesidad que originan una pérdida de ingresos o un incremento de gastos, se encuentran las de incapacidad temporal y maternidad. Cuando el trabajador no puede continuar trabajando por padecer una enfermedad, haber sufrido un accidente o disfrutar del descanso por maternidad, la Seguridad Social, mediante estas prestaciones, persigue paliar la falta de ingresos que esa ausencia del trabajo implica.

### 5.1. Incapacidad temporal

#### 5.1.1. Concepto

Se trata de una prestación económica que trata de cubrir la falta de ingresos que se produce cuando el trabajador, debido a una enfermedad o accidente, está imposibilitado temporalmente para trabajar y precisa asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

Esta prestación se incluye tanto en el Régimen General (aplicable a los trabajadores por cuenta ajena) como en los Regímenes Especiales (como el de trabajadores autónomos, por ejemplo), aunque en cada uno de ellos se establecen requisitos y condiciones específicos.

#### 5.1.2. Características en el Régimen General

##### *Situaciones protegidas*

Se consideran situaciones determinantes de la incapacidad temporal:

- Las debidas a enfermedad, común o profesional, y a accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador esté impedido para el trabajo y reciba asistencia sanitaria.
- Los períodos de observación por enfermedad profesional, en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos.

##### *Requisitos de los beneficiarios*

Para que el trabajador tenga derecho a la prestación se exigen los siguientes requisitos:

- Que esté afiliado y en alta o situación asimilada a la de alta (cobrando la prestación por desempleo o trasladado por la empresa fuera del territorio nacional) en la fecha del hecho causante (inicio de la enfermedad o fecha del accidente), mientras reciban asistencia sanitaria de la Seguridad Social y estén impedidas para el trabajo.
- Haber cotizado durante un período mínimo:
  - En caso de accidente, sea o no de trabajo, y de enfermedad profesional, no se exige un período mínimo de cotización.

- En caso de enfermedad común se exige haber cotizado un mínimo de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la enfermedad.

### ***Cuantía de la prestación***

Se determina aplicando a la base reguladora de la prestación (que depende de la base de cotización del trabajador) una serie de porcentajes.

La base reguladora se obtiene, con carácter general, dividiendo la base de cotización del mes anterior al de la fecha de inicio de la incapacidad por el número de días al que se refiere esa cotización (30 días si el trabajador tiene salario mensual o 31, 30, 29 ó 28 si tiene salario diario, dependiendo del mes de que se trate).

El porcentaje aplicable a la base reguladora, será:

- En caso de enfermedad común y accidente no laboral:
  - El 60% desde el día 4º desde el inicio de la baja hasta el día 20º, ambos inclusive.
  - El 75% desde el día 21º en adelante.
- En caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional:
  - El 75º desde el día de la baja.

De la aplicación de estos porcentajes se obtiene el importe diario de la prestación que se abona mensualmente.

### ***Nacimiento del derecho a la prestación***

Se tiene derecho a la prestación:

- En caso de enfermedad común o accidente no laboral, desde el cuarto día de la fecha de baja en el trabajo.  
Es decir, en estos casos no se tiene derecho a prestación durante los primeros tres días de baja, comenzando el derecho a percibirla el 4º día.
- En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, debiendo abonar el empresario el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

**Aunque en el caso de enfermedad común y accidente no laboral no hay derecho a la prestación hasta el 4º día de baja, los convenios colectivos suelen mejorar esas condiciones.**

### *Pago de la prestación*

Si bien corre a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales (entidades con las que las empresas tienen obligación de formalizar la cobertura de las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y la posibilidad de formalizar las de enfermedad común o accidente no laboral), el abono o pago de la prestación lo realiza la empresa mensualmente (a través de la nómina), y posteriormente se descuenta su importe del ingreso de las cotizaciones mensuales a la Seguridad Social (se lo descuenta en los Seguros Sociales).

En el caso de enfermedad común y accidente no laboral la empresa corre con la prestación correspondiente a los días 4º a 15º de la baja, ambos inclusive. A partir del 16º ya lo asume el INSS o la Mutua, pero en todo caso el pago lo realiza la empresa.

### *Complementos a cargo de la empresa*

Aunque el importe de la prestación viene determinado por las reglas anteriormente expuestas, y en el caso de enfermedad común y accidente no laboral no hay derecho a la prestación hasta el 4º día de baja, los convenios colectivos pueden mejorar esas condiciones, y en ese caso la empresa abonará complementos a las prestaciones que pueden alcanzar hasta el 100% de la retribución del trabajador.

## **5.2. Maternidad**

### **5.2.1. Concepto**

La prestación económica por maternidad consiste en un subsidio que se reconoce a los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, que disfruten los períodos de descanso laboral establecidos en los supuestos de maternidad, adopción y acogimiento.

Esta prestación trata de cubrir la pérdida del salario o de ingresos que se produce cuando se interrumpe la actividad laboral por esas causas y se incluye tanto en el Régimen General, aplicable a los trabajadores por cuenta ajena, como en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, como es el de trabajadores autónomos.

Además de esta prestación, que es la que se devenga generalmente en todos los casos, la situación de maternidad puede dar derecho a otras dos, el subsidio por riesgo durante el embarazo y el subsidio por riesgo durante la lactancia natural.

**La prestación económica por maternidad se incluye tanto en el Régimen General, aplicable a los trabajadores por cuenta ajena, como en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, como es el de trabajadores autónomos.**

### 5.2.2. Características

#### *Situaciones protegidas*

Son situaciones protegidas:

a) La maternidad biológica, incluidos los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto nazca vivo o muerto. La prestación por maternidad se concederá en los términos previstos en la normativa de Seguridad Social (art. 44.2 LO 3/2007).

b) Adopción.

c) Acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales.

d) Acogimiento provisional formalizado por las personas incluidas en el Régimen General de la Seguridad Social y en el ámbito del Estatuto Básico del Empleado Público.

e) Constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor.

Esta última situación se considerará protegida en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción y acogimiento.

Son equiparables jurídicamente a la adopción y al acogimiento preadoptivo, permanente o simple, aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para aquéllos, cuya duración no sea inferior a un año, cualquiera que sea su denominación.

La adopción y el acogimiento familiar se refieren a menores de 6 años, y 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 debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes, para que se produzca la situación protegida el adoptado o acogido deberá ser menor de 18 años.

A estos efectos, se entiende que los menores de edad, adoptados o acogidos, que sean mayores de 6 años, presentan alguna discapacidad cuando ésta se valore en un grado igual o superior al 33%

## ***Beneficiarios y requisitos***

### ***Beneficiarios***

Pueden serlo los trabajadores, por cuenta ajena o propia, incluidos los que tengan contrato a tiempo parcial o para la formación, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento. Cuando el período de descanso se disfrute, simultánea o sucesivamente, por la madre y el padre, ambos tendrán la condición de beneficiarios, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos.

### ***Requisitos***

– Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta (percibiendo prestación contributiva por desempleo, trasladado por la empresa al extranjero...)

– Haber cotizado un período mínimo:

a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exige período mínimo de cotización.

b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido es:

- 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o, alternativamente,
- 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esa fecha.

c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido es:

- 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o, alternativamente,
- 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esa fecha.

En supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad exigida será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

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

En los casos de parto, si la madre trabajadora no reuniera el período mínimo de cotización, el padre, a opción de la madre y si reúne los requisitos de cotización mínima, podrá percibir el subsidio en su integridad, con excepción de las 6 semanas de descanso obligatorio siguientes al parto.

### ***Consideración como período de cotización efectiva***

El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

### ***Nacimiento del derecho al subsidio***

El derecho al subsidio nace el día en que se inicie el período de descanso correspondiente.

El nacimiento del derecho a la prestación económica consecuencia de adopción o acogimiento familiar se producirá, a elección de los padres, bien desde el momento en que se dicte resolución administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

Cuando se trate de adopción internacional y sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

### ***Duración***

La duración dependerá de la situación protegida y de quién perciba el subsidio, el padre o la madre.

**El descanso será de 16 semanas ininterrumpidas.**

#### ***a) Maternidad biológica***

El descanso será de 16 semanas ininterrumpidas (salvo en los casos de parto prematuro o neonato hospitalizado, en los que puede interrumpirse). Si se trata de parto múltiple el período se amplía dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Asimismo, en el supuesto de discapacidad del hijo valorada en un grado igual o superior al 33%, se ampliará la duración del subsidio en dos semanas adicionales y en los casos de hospitalización del neonato a continuación del parto podrá ampliarse hasta un máximo de trece semanas.

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

El período de descanso puede disfrutarse en lugar de a jornada completa, a tiempo parcial, pero para ello es imprescindible el acuerdo previo entre empresa y trabajador. En este caso el período de permiso se amplía proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

### ***Distribución del período de descanso***

Lo distribuye la madre, pero siempre 6 semanas han de disfrutarse inmediatamente después del parto (se trata del descanso obligatorio). Este período de descanso obligatorio siempre ha de disfrutarse a jornada completa.

### ***Caso de fallecimiento del hijo***

En el caso de fallecimiento del hijo y de alumbramientos que tengan lugar transcurridos al menos 180 días de vida fetal, el período de suspensión no se reduce, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

### ***Casos de parto prematuro y hospitalización del neonato***

En los casos de partos prematuros y en aquellos otros supuestos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, puede interrumpirse el disfrute del permiso de maternidad y la percepción del correspondiente subsidio, a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto. El permiso se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el periodo que reste por disfrutar.

No se interrumpirá la percepción del subsidio por maternidad si durante el periodo de percepción del mismo se extingue el contrato de trabajo del beneficiario o se produce el cese de la actividad. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá interrumpir el disfrute del permiso incluso durante las seis semanas siguientes al parto.

Si, en esos mismos supuestos, la hospitalización tiene una duración superior a siete días, se ampliará la duración del permiso por maternidad en tantos días como el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación tendrá lugar aun cuando el beneficiario haya decidido interrumpir el disfrute del permiso. El disfrute del periodo adicional del subsidio corresponderá a la madre o, a opción de la misma, al otro progenitor, si reúne los requisitos necesarios y disfruta del descanso.

### *Disfrute del descanso por la madre y el padre*

En caso de que la madre y el padre trabajen, la madre podrá optar, cuando inicie el período de descanso y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto, porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del descanso, pudiendo hacerlo de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. Esta opción no se realizará en caso de que la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud. La suma de los períodos de descanso del padre y la madre no podrán exceder de las 16 semanas o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

No obstante, dicha opción podrá ser revocada por la madre si sobrevinieren hechos que hagan inviable su aplicación, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación, violencia de género u otras causas análogas.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que es compatible con el ejercicio del derecho a la suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

**Siempre 6 semanas han de disfrutarse inmediatamente después del parto (se trata del descanso obligatorio).**

### *b) Adopción y acogimiento*

El período de descanso será de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 semanas más por cada hijo o menor, a partir del segundo. Si el padre y la madre trabajan cualquiera de ellos puede solicitar el descanso y pueden optar por disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre que se trate de períodos ininterrumpidos y con los límites de duración establecidos.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, valorada en un grado igual o superior al 33%, la suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento tiene una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuye a opción de los interesados, que pueden disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

**La prestación económica por maternidad, desde el mismo día en que se inicia el descanso, es del 100% de la base reguladora.**

### *Cuantía de la prestación*

La prestación económica por maternidad, desde el mismo día en que se inicia el descanso, es del 100% de la base reguladora.

En caso de parto múltiple y de adopción y acogimiento de más de un menor de forma simultánea, se concede un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual que el que corresponde percibir por el primero, durante un período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto o a la fecha de acogimiento o adopción.

- Base reguladora

La base reguladora de la prestación es, con carácter general, el resultado de dividir el importe de la base de cotización del mes anterior al de la fecha de inicio del período de descanso por el número de días al que se refiere esa cotización (30 días si el trabajador tiene salario mensual o 31, 30, 29 ó 28 si tiene salario diario, dependiendo del mes de que se trate).

Cuando el período de descanso se disfrute por el padre y la madre la prestación se calcula para cada uno de ellos en función de su respectiva base reguladora.

Cuando se disfruta del período de descanso a tiempo parcial, el importe de la prestación se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

***Supuesto especial: prestación no contributiva***

Las trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período mínimo de cotización establecido, pueden acceder a una prestación económica de cuantía igual al 100% del IPREM vigente en cada momento (IPREM 2012: 532,51 €/mes), salvo que la base reguladora correspondiente fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se ha de estar a ésta.

La duración de la prestación es de 42 días naturales a contar desde el parto. Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.

**5.3. Paternidad**

**5.3.1. Situación protegida**

A efectos de la prestación por paternidad, se consideran situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute.

Asimismo, se considerará situación protegida, en los mismos términos establecidos para los supuestos de adopción y acogimiento, la constitución de tutela sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor.

### 5.3.2. Duración

La duración será, de:

a) Con carácter general, trece días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

b) Quince días naturales ininterrumpidos, durante el permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de uno o más hijos, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público, para las personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social a quienes sea de aplicación dicho Estatuto.

c) Veinte días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento.

Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

Se consideran miembros de la familia a los dos progenitores y a los hijos de ambos, comunes y no comunes, que convivan con aquéllos.

d) Veinte días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

Con vigencia **a partir de 1 de enero de 2012**, el permiso de paternidad **se amplía** de 13 días de duración —ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo— **a 4 semanas ininterrumpidas** —pudiendo igualmente ampliarse en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples— [Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida (BOE 07/10/2009), que modifica el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 30.1.a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública].

### 5.3.3. Beneficiarios

Según el supuesto que dé origen a la suspensión, los beneficiarios son:

- En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor (por lo general, el padre).

- En el supuesto de adopción o acogimiento, sólo uno de los progenitores, a elección de los interesados; salvo que el período de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, en cuyo caso sólo puede ser el otro.

Los requisitos que han de reunir son:

- Estar afiliados y en alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta (desempleo total con prestación contributiva, traslado por la empresa fuera del territorio nacional, etc.)

- Acreditar un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

#### **5.3.4. Período de disfrute**

Respecto al momento de su disfrute, puede ser:

- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores:
  - Durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento, o
  - Inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, siempre que, en todos los casos, se produzca el disfrute efectivo del período de descanso correspondiente.
- Personas integradas en el Régimen General e incluidas en el ámbito de aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público:
  - A partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, salvo que la legislación aplicable prevea el momento del disfrute del permiso en otros términos.
  - Excepcionalmente, en los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar el percibo del subsidio a partir del alta hospitalaria del hijo.

#### **5.3.5. Modalidad de disfrute**

La forma de disfrute de esta suspensión puede ser en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En caso de disfrute a tiempo parcial, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en el ET, ha de ser el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

### **5.3.6. Cuantía**

La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio que se determina en la forma establecida para el subsidio de maternidad (100% de la base reguladora correspondiente).

Durante el período de suspensión permanece la obligación de cotizar de la misma forma que para la situación de maternidad.

### **5.3.7. Comunicación**

El trabajador tiene la obligación de comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.