

# PERMISOS Y PRESTACIONES PARA EL CUIDADO

y atención de menores.

## Régimen Especial Del Mar



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



INSTITUTO SOCIAL  
DE LA MARINA

# ÍNDICE

---

3 Introducción

4 Nacimiento y cuidado de menor

8 Corresponsabilidad en el cuidado del lactante

9 Riesgo durante el embarazo

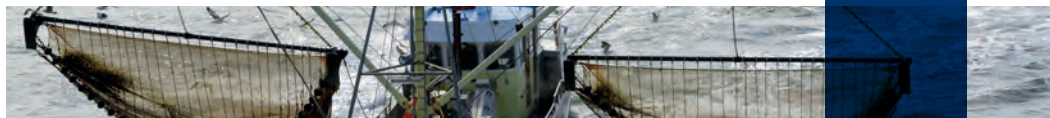
11 Riesgo durante la lactancia natural

13 Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

14 ¿A dónde he de dirigirme para solicitar mi prestación económica?

15 Normativa

# INTRODUCCIÓN



El derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres supone su equiparación en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de las obligaciones de tal forma que existan las condiciones necesarias para que su igualdad sea efectiva en el empleo y la ocupación.

Con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, se establecen una serie de medidas concretas con las que se pretende dar un paso más hacia la plena igualdad.

Así, entre otras medidas, se reforma el Estatuto de los Trabajadores para remarcar el derecho de los trabajadores a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral; equiparando la duración de los permisos por nacimiento o cuidado de menor de ambos progenitores, adoptantes, acogedores o guardadores. Paralelamente, se adapta la normativa de Seguridad Social redefiniendo las prestaciones a la luz de los nuevos derechos de tal manera que las antiguas prestaciones de maternidad y paternidad son sustituidas por una única prestación por nacimiento y cuidado de menor que, de forma progresiva, equipara los derechos y obligaciones de ambas partes. También se crea una nueva prestación para el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.

De otra parte, se hace las adaptaciones necesarias para incluir estas prestaciones dentro de la acción protectora del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

Al tratarse el Régimen Especial de Trabajadores del Mar (RETM) de un régimen en el que se integran tanto trabajadores por cuenta propia como trabajadores por cuenta ajena y al estar el Instituto Social de la Marina, como Entidad Gestora de este régimen, especialmente comprometido con la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha estimado conveniente difundir y dar a conocer a través de esta guía los permisos y prestaciones económicas a que tienen derecho las trabajadoras y trabajadores del mar, a fin de crear las condiciones necesarias para seguir avanzando en la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres dedicados profesionalmente a este sector.



# NACIMIENTO

## y cuidado de menor

¿De qué permiso se trata?

¿A qué prestación tengo derecho como persona trabajadora del mar?

Se trata de un permiso previsto en el Estatuto de los Trabajadores, si eres trabajador/a por cuenta ajena y en el Estatuto del trabajo autónomo, si eres trabajador/a por cuenta propia, en los supuestos de suspensión del contrato o de la actividad ya sea por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de 12 meses, por adopción, por guarda con fines de adopción o por acogimiento familiar.

Tienes derecho a percibir la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor prevista en la Ley General de la Seguridad Social durante el tiempo que disfrutes los permisos previstos en el apartado anterior, siempre que en los supuestos de adopción, guarda o acogimiento se trate de un menor de 6 años (o menor de 18 años con un grado de discapacidad igual o superior al 33% o con dificultades de inserción social o familiar) y siempre que, tratándose de acogimiento familiar, este no sea inferior a un año.

¿Qué requisito he de cumplir para tener derecho a la prestación económica?

Para tener derecho a la prestación económica durante el periodo que disfrutes del permiso, debes reunir los siguientes requisitos:

1-. Estar afiliado/a y en alta en el RETM.

2-. Acreditar los siguientes períodos mínimos de cotización según tu edad en la fecha del nacimiento o en la fecha de decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución por la que se constituye la adopción:

EDAD	PERIODO DE COTIZACIÓN INMEDIATAMENTE ANTERIORES AL INICIO DEL DESCANSO
Tienes menos de 21 años de edad	No tienes que acreditar ningún periodo previo.
Tienes cumplidos 21 años pero menor de 26 años de edad	90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores. O, alternativamente, 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral.
Tienes cumplidos 26 años de edad	180 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores. O, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de tu vida laboral.

3-. Hallarte al corriente en el pago de cuotas, si es que eres persona trabajadora por cuenta propia (sin perjuicio del reconocimiento del derecho y su suspensión con invitación al pago en el plazo improrrogable de 30 días naturales).

## ¿Cuánto voy a cobrar de prestación económica?

La prestación económica consiste en un subsidio diario (de abono mensual) equivalente al 100% de tu base reguladora. La base reguladora será:

CUENTA PROPIA / CUENTA AJENA	CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA
Si eres trabajador/a por cuenta propia de los grupos segundo o tercero de cotización o si eres trabajador/a por cuenta ajena:	BC por CC del mes anterior al de inicio descanso entre el número de días a que se refiere dicha cotización (30 días si el salario es mensual o 28, 29, 30 o 31 si el salario es diario según el mes)
Si eres trabajador/a por cuenta propia del grupo primero de cotización:	Suma de las BC acreditadas durante los seis meses inmediatamente anteriores al del hecho causante entre ciento ochenta

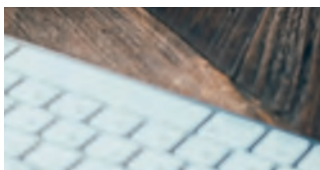
BC: Base de Cotización. CC: Contingencias Comunes

Esta prestación se considera renta exenta de tributación por el IRPF.

## ¿Tengo derecho a algún tipo de bonificación de cuotas?



Si eres trabajador/a por cuenta propia del grupo primero de cotización del RETM, tendrás derecho, durante el tiempo que disfrutes de estos periodos de descanso, siempre que tengan una duración de al menos un mes, a una bonificación del 100% de la cuota que resulte de aplicar el tipo de cotización a la base media que tuvieras en los doce meses anteriores a la fecha en la que te acoges a esta medida (o si llevas menos de 12 meses en alta, desde la fecha del alta). Esta bonificación es compatible, además con la que te pueda corresponder como empresario por la contratación de una persona desempleada para sustituirte en el desarrollo de tu actividad, conforme a lo dispuesto en el párrafo siguiente:



Los empresarios tienen derecho a una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidente de trabajo y enfermedades profesionales y en las aportaciones empresariales de las cuotas de recaudación conjunta, cuando celebren contratos de interinidad con personas desempleadas para sustituir a sus trabajadores/as por cuenta ajena durante el tiempo que se encuentren disfrutando del descanso.

## ¿Cuándo nace el derecho a cobrar la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor?



El subsidio se devenga a partir del mismo día en que comienza el período de descanso obligatorio inmediatamente posterior al parto en caso de nacimiento o de la decisión administrativa en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento o de la resolución judicial en los de adopción.

Si en el momento del nacimiento del menor, la persona trabajadora se encuentra prestando servicio en plataformas fijas o artefactos flotantes, en embarcaciones de pesca o de la Marina Mercante, ante la imposibilidad de suspender el contrato de trabajo o suspender su actividad abordo inmediatamente después del parto, el subsidio se iniciará obligatoriamente al momento de abandonar la embarcación o plataforma correspondiente.

## ¿Durante cuánto tiempo puedo disfrutar del permiso y de la prestación económica?

El tiempo durante el que vas a poder disfrutar del permiso y de la prestación económica hemos intentado resumirlo en un cuadro, puesto que va a depender de varios factores:

**1**

De cuál sea el hecho causante (nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento no inferior a un año).

**2**

Del momento en que se produzca el hecho causante, pues está previsto un periodo transitorio de ampliación paulatina de la duración hasta alcanzar la equiparación definitiva del descanso en 16 semanas para ambos progenitores a partir del 2021.

**3**

De tu condición, pues si eres la madre biológica tienes una especial protección.

**4**

De si se produce alguna situación determinante de la ampliación de la duración, tales como el nacimiento, adopción o acogimiento múltiples; la discapacidad del hijo/a o si el parto ha sido prematuro y se ha precisado hospitalización.

Así, si eres la madre biológica, a partir del 1 de abril de 2019, tienes derecho a 16 semanas (ampliables según supuestos\*) siendo 6 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto e ininterrumpidas y 10 semanas voluntarias continuadas o ininterrumpidas por semanas y hasta los 12 meses del menor. Podrías anticipar hasta 4 semanas anteriores a la fecha prevista de parto.

### SUPUESTOS DE AMPLIACIÓN

- Ampliación en 1 semana para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiples.
- Ampliación en 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.
- Ampliación parto prematuro y hospitalización (por un periodo superior a 7 días) a continuación del parto, hasta un máximo de 13 semanas.



Si no eres la madre biológica, sino que eres el otro progenitor o se trata de un supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento:

	2019	2020	2021
NACIMIENTO	<p><b>8 semanas</b> + 4 semanas / Cesión por la madre biológica.</p> <p><b>2 semanas obligatorias</b> - Inmediatamente posteriores al parto - Ininterrumpidas</p> <p><b>6 semanas voluntarias</b> - Continuidas o ininterrumpidas por semanas - Hasta 12 meses menor</p>	<p><b>12 semanas</b> + 2 semanas / Cesión por la madre biológica.</p> <p><b>4 semanas obligatorias</b> - Inmediatamente posteriores al parto - Ininterrumpidas</p> <p><b>8 semanas voluntarias</b> - Continuidas o ininterrumpidas por semanas - Hasta 12 meses de menor</p>	<p><b>16 semanas</b></p> <p><b>6 semanas obligatorias</b> - Inmediatamente posteriores al parto - Ininterrumpidas</p> <p><b>10 semanas</b> - Continuidas o ininterrumpidas por semanas - Hasta 12 meses del menor</p>
ADOPCIÓN O ACOGIAMIENTO	<p>CADA PROGENITOR</p> <p><b>6 semanas</b> - Obligatoria - Ininterrumpidas</p> <p><b>8 semanas a distribuir</b> - Voluntario - 10 semanas máximo por progenitor</p>	<p>CADA PROGENITOR</p> <p><b>6 semanas</b> - Obligatoria - Ininterrumpidas</p> <p><b>16 semanas a distribuir</b> - Voluntario - 10 semanas máximo por progenitor</p>	<p>CADA PROGENITOR</p> <p><b>6 semanas</b> - Obligatoria - Ininterrumpidas</p> <p><b>10 semanas a distribuir</b> - Voluntario</p>

Y si fuera madre biológica pero no reuniera todos los requisitos, ¿no tendría derecho a un prestación económica por el cuidado de mi hijo/a?

En la Ley General de la Seguridad Social también está previsto el abono de un subsidio por nacimiento no contributivo, a favor de las trabajadoras que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, salvo el período mínimo de cotización.

La cuantía de la prestación será igual al 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme a las reglas generales de la prestación por nacimiento y cuidado de menor contributiva fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.

La duración de la prestación será de 42 días naturales a contar desde el parto, si bien, se incrementa en 14 días naturales más cuando concurre alguno de los siguientes supuestos:

- 1** Nacimiento de hijo/a en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición.
- 2** Nacimiento de hijo/a en una familia monoparental (la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia).
- 3** Parto múltiple (el número de nacidos es igual o superior a dos).
- 4** Discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento.





## CORRESPONSABILIDAD en el cuidado del lactante

¿De qué permiso se trata?

¿A qué prestación tengo derecho como persona trabajadora del mar?

Se trata de la reducción de jornada prevista en el Estatuto de los Trabajadores para los trabajadores/as por cuenta ajena y de la suspensión de la actividad prevista en el Estatuto del trabajo autónomo para los trabajadores/as por cuenta propia, durante media hora (o la acumulación del derecho a una hora de ausencia del trabajo en jornadas completas) que disfruten, con la misma duración y régimen, ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, con reducción proporcional del salario, a partir del cumplimiento de los 9 meses del lactante y hasta que cumpla 12 meses.

A pesar de que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores tienen que disfrutar el derecho a la reducción de la jornada (en media hora o acumulada) con la misma duración y régimen, el derecho a percibir la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante prevista en la Ley General de la Seguridad Social, solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos, si en ambos concurren las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación.

Para los trabajadores por cuenta propia, se encuentra pendiente de desarrollo reglamentario.

¿Qué requisitos he de cumplir para tener derecho al permiso y a la prestación económica?

Para el derecho a la prestación económica, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor. Si bien, para el derecho al permiso y a la prestación, ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores tienen que disfrutar el derecho a la reducción de la jornada con la misma duración (en semanas) y régimen (de jornadas de trabajo).

La acreditación del ejercicio responsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por la empresa o empresario para el que trabajen sus beneficiarios.







¿Cuánto voy a cobrar de prestación económica?  
¿Durante cuánto tiempo?

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo. Siendo la base reguladora:

$$BR = \frac{BC \text{ por CC del mes anterior a aquél en que se inicia la reducción de jornada}}{\text{Número de días a que corresponde tal cotización}}$$

*BC: Base de Cotización. CC: Contingencias Comunes*

Esta prestación, como el resto de rentas vinculadas a nacimiento, adopción, acogimiento o cuidado de hijos menores, está exenta del IRPF.

El subsidio se devengará durante el tiempo que ambos progenitores disfruten del derecho a la reducción de jornada desde los 9 meses de edad del lactante y se extinguirá cuando éste cumpla 12 meses.



## RIESGO

### durante el embarazo

¿De qué permiso se trata?  
¿A qué prestación tengo derecho como mujer trabajadora del mar?

Se trata de un permiso consistente en la suspensión del contrato de trabajo de la trabajadora por cuenta ajena o en la interrupción de la actividad profesional de la trabajadora por cuenta propia, cuando los procedimientos o condiciones de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

Tienes derecho a percibir la prestación económica por riesgo durante el embarazo prevista en la Ley General de la Seguridad Social durante los periodos de suspensión o interrupción de la actividad en los que debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro/a compatible con tu estado, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

## ¿Qué requisitos he de cumplir para tener derecho a la prestación económica?

Es requisito el estar afiliada y en alta en el RETM. No obstante, puesto que esta prestación económica tiene la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales, al igual que para el resto de prestaciones de esta naturaleza, a las trabajadoras por cuenta ajena se les considera afiliadas y en alta de pleno derecho, cuando el empresario haya incumplido su obligación.

Igualmente, por derivar de contingencias profesionales, no se exige periodo mínimo de cotización para tener derecho a la prestación.

En todo caso, resulta necesario un informe médico del facultativo del Servicio Público de Salud (SPS) en el que se acredite la situación de embarazo y la fecha probable del parto y la certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo expedida por la entidad gestora o por la Inspección de los Servicios Sanitarios del SPS.

Para las trabajadoras por cuenta propia, es requisito adicional el hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social (sin perjuicio del reconocimiento del derecho y su suspensión con invitación al pago en el plazo improrrogable de 30 días naturales).

## ¿Cuánto voy a cobrar de prestación económica?

La prestación económica consiste en un subsidio diario (de abono mensual) equivalente al 100% de tu base reguladora. La base reguladora será:

CUENTA PROPIA / CUENTA AJENA	CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA
Si eres trabajadora por cuenta ajena	Suma de la BC por AT/EP del mes anterior al hecho causante, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización (30 días si el salario es mensual o 28, 29, 30 o 31 si el salario es diario según el mes), más las horas extraordinarias realizadas en el año anterior divididas entre 365 días
Si eres trabajadora por cuenta propia	La BC correspondiente al mes anterior a la fecha en que se emita el certificado por los servicios médicos, dividida entre 30.

BC: Base de Cotización. CC: Contingencias Comunes

Esta prestación económica está sujeta a retención del IRPF.



## ¿Tengo derecho a algún tipo de bonificación de cuotas?

Son de aplicación las mismas bonificaciones de cuotas antes establecidas para el nacimiento y cuidado de menor, durante el tiempo que la trabajadora tenga suspendido su contrato de trabajo o interrumpa su actividad profesional por riesgo durante el embarazo y hasta tanto se inicie la correspondiente suspensión del contrato o interrupción de la actividad por maternidad biológica o desaparezca la imposibilidad de reincorporación al puesto anterior u otro compatible con su estado o de reanudación de la actividad profesional.

## ¿Cuándo nace y cuándo se extingue el derecho a cobrar la prestación económica?

El derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo nace:

**1**

El mismo día en que se inicie la suspensión de tu contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, si eres trabajadora por cuenta ajena.

**2**

Al día siguiente al de la emisión del certificado médico acreditativo de la existencia de riesgo durante el embarazo, si eres trabajadora por cuenta propia. No obstante, los efectos económicos se producirán a partir del día siguiente a aquel en que dejes de trabajar.

Se abonará durante el periodo de suspensión o interrupción que sea necesario para la protección de tu seguridad o salud y/o de la del feto y mientras persista la imposibilidad de reanudar tu actividad profesional.

Finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por nacimiento y cuidado de menor o el de reincorporación a tu puesto de trabajo anterior o a otro compatible con tu estado o de reanudación de tu actividad profesional.



## RIESGO

### durante la lactancia natural

¿De qué permiso se trata?

¿A qué prestación tengo derecho como mujer trabajadora del mar?

Se trata de un permiso consistente en la suspensión del contrato de trabajo de la trabajadora por cuenta ajena o en la interrupción de la actividad profesional de la trabajadora por cuenta propia, durante el periodo de lactancia natural de un menor de nueve meses, cuando los procedimientos o condiciones del trabajo pueden influir negativamente en la salud de la mujer o en la del hijo.

Tienes derecho a percibir la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural prevista en la Ley General de la Seguridad Social durante los periodos de suspensión o interrupción de la actividad en los que debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro/a compatible con tu estado, en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

## ¿Qué requisitos he de cumplir para tener derecho a la prestación económica?



Los requisitos para tener derecho a esta prestación económica son los antes expuestos para tener derecho a la prestación por riesgo durante el embarazo, sin más salvedades que la causa de suspensión del contrato de trabajo o de suspensión de la actividad será la del riesgo durante la lactancia natural de un menor de 9 meses y que las referencias que ahí se hacen al feto, aquí se han de entender realizadas al hijo o hija.

## ¿Cuánto voy a cobrar de prestación económica?

Es de aplicación lo antes establecido para la prestación por riesgo durante el embarazo.

## ¿Tengo derecho a algún tipo de bonificación de cuotas?

Son de aplicación las mismas bonificaciones de cuotas antes establecidas para el nacimiento y cuidado de menor, durante el tiempo que la trabajadora tenga suspendido su contrato de trabajo o interrumpa su actividad profesional por riesgo durante la lactancia natural y hasta tanto el lactante cumpla 9 meses o desaparezca la imposibilidad de reincorporación al puesto anterior u otro compatible con su estado o de reanudación de la actividad profesional.

## ¿Cuándo nace y cuándo se extingue el derecho a cobrar la prestación económica?

El nacimiento del derecho al subsidio por riesgo durante la lactancia natural se produce en los mismos términos, antes referidos, que el derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo, si bien, no procede el reconocimiento de la prestación, en tanto no se haya extinguido el periodo de descanso por nacimiento y cuidado de menor, cualquiera que fuere el progenitor que lo disfrute. A tal efecto, hasta que finalice en 2021 el periodo transitorio de la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor que permite la opción en favor del otro progenitor, quedará anulada la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor y aquella deberá reanudar el disfrute de la parte que reste de permiso por nacimiento y cuidado de menor cuando, habiéndose reincorporado al trabajo, se aprecie la existencia de riesgo durante la lactancia natural que dé lugar a la suspensión de la actividad laboral.

Se abonará durante el periodo necesario para la protección de tu salud de la trabajadora y/o de la de tu hijo/a, como máximo hasta que cumpla los 9 meses, salvo que con anterioridad, te reincorpores a tu puesto de trabajo anterior o a otro compatible con tu situación o hayas reanudado tu actividad profesional. En este último caso, el pago del subsidio finalizará el día anterior al de tu reincorporación al trabajo o reanudación de tu actividad.





## CUIDADO DE MENOR

### afectado por cáncer u otra enfermedad grave

¿De qué permiso se trata?

¿A qué prestación tengo derecho como mujer trabajadora del mar?

En el Estatuto de los Trabajadores está previsto el derecho de las personas trabajadoras por cuenta ajena que sean progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes, a reducir su jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario en, al menos, la mitad de la duración de aquella (o a su acumulación en jornadas completas si así está previsto por convenio colectivo), para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

El derecho a la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, está previsto en la Ley General de la Seguridad Social para cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, trabajen, pero sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos, cuando en ambos concurren los requisitos necesarios para ser beneficiarios.

También está prevista en el Estatuto del trabajo autónomo esta protección para las personas trabajadoras por cuenta propia.

### ¿Qué requisitos he de cumplir para tener derecho a la prestación económica?

Puede ser beneficiaria cualquier persona trabajadora, por cuenta ajena o por cuenta propia, cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50% de su duración, siempre que:

1

Esté afiliada y en alta en el RETM.

2

Tenga acreditado el mismo periodo mínimo de cotización según su edad en la fecha en que inicie su reducción de jornada, que el previsto anteriormente para la prestación por nacimiento o cuidado de menor.

3

Se halle al corriente en el pago de cuotas, tratándose de personas trabajadoras por cuenta propia (sin perjuicio del reconocimiento del derecho y su suspensión con invitación al pago en el plazo improrrogable de 30 días naturales).

La necesidad del cuidado directo, continuo y permanente se ha de acreditar con informe del SPS u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

## ¿Cuánto voy a cobrar de prestación económica?

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora. La base reguladora se obtiene de la misma forma, antes detallada para los subsidios por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. El subsidio se reconocerá en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras.

Esta prestación, se considera renta exenta de tributación por el IRPF.

## ¿Cuándo nace y cuándo se extingue el derecho a cobrar la prestación económica?

El derecho a la prestación económica nace a partir del mismo día en que dé comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de tres meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción. Transcurrido dicho plazo, los efectos económicos del subsidio tendrán una retroactividad máxima de tres meses.

El subsidio se reconocerá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del SPS u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica del menor, y, como máximo, hasta que éste cumpla los 18 años.



## ¿A DÓNDE

## he de dirigirme para solicitar mi prestación económica?

Tu solicitud debes dirigirla a la Dirección provincial o local del Instituto Social de la Marina correspondiente a tu domicilio, acompañada de la documentación necesaria para acreditar el concreto hecho causante y demás requisitos determinantes del nacimiento y duración del derecho a la prestación.

Puedes hacerlo de forma presencial, pero también dispones de un servicio a través de Registro Electrónico, en la Sede Electrónica de la Seguridad Social: <https://sede.seg-social.gob.es>. Para acceder a este servicio has de disponer de certificado electrónico o cl@ve permanente. Adicionalmente, dispones de modelos de solicitud normalizados, de certificados y de declaraciones, a través de la página web de la Seguridad Social: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)

# NORMATIVA

1

Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero.

2

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

5

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

6

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

7

Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

8

Real Decreto-ley 11/1998, de 4 de septiembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

9

Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos.





INSTITUTO SOCIAL  
DE LA MARINA

## Más información:

Página web:

<https://www.seg-social.es>

Sede Electrónica:

<https://sede.seg-social.gob.es>

## MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Publicación incluida en el programa editorial del  
Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad  
Social (Real Decreto 355/2018, de 6 de junio)

