



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

“LA PRESTACIÓN POR MATERNIDAD EN EL CICLO DE ADMINISTRACION Y FINANZAS”

AUTORIA FAUSTINA GALBIS VALERO
TEMÁTICA LA SEGURIDAD SOCIAL
ETAPA FORMACIÓN PROFESIONAL

Resumen

La mujer trabajadora en su maternidad puede sufrir durante la realización del trabajo ciertas situaciones de riesgo, tanto para ella, como para el feto. Nuestro Sistema de la Seguridad Social cubre la prestación por maternidad, que en la actualidad puede ser disfrutado tanto por la madre como por el padre. Cuando la trabajador/a causa baja por el nacimiento, acogida o adopción de un niño/a se suspende el contrato de trabajo, y por tanto la trabajador/a pasa a una situación diferente a la que se encontraba antes del hecho causante, es decir, el/la trabajador/a debe causar baja en el trabajo. Por ello es de vital importancia que el alumnado del Ciclo de Administración y Finanzas sea conocedor de: los riesgos durante el embarazo, la maternidad y la paternidad, aplazando otras situaciones para otro estudio.

Palabras clave

Hecho causante, prestación económica, subsidio no contributivo, causar baja, contingencias comunes, contingencias profesionales...

1. INTRODUCCIÓN

El embarazo debe considerarse como una situación fisiológica y por tanto cabría pensar que la mujer puede realizar toda su actividad sin cortapisa alguna. A nadie se le escapa sin embargo que el hecho de gestar supone una sobrecarga y por lo tanto hay probabilidades de que aparezcan durante la misma enfermedades que subyacían y que no dieron la cara. Es el hecho de la diabetes y la hipertensión. Para mujeres que, teniendo enfermedades, estaban compensadas en estado normal, la gestación puede suponer el punto de inflexión de la descompensación. Ambas pueden precisar de una incapacidad temporal durante el embarazo. Por ello se hace necesario detallar algunas consideraciones a tener en cuenta por la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO).

2. CONSIDERACIONES GENERALES: EL EMBARAZO

La Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) considera que el nacimiento de un niño/a sano/a no es, aunque lo parezca, un hecho casual. Es el resultado de un sinfín de cuidados, atenciones y medidas prodigadas con generosidad y profesionalidad.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

El embarazo no es una enfermedad, sino un aspecto más en la vida de una mujer que, en muchos casos, debe compaginar con su vida laboral. Es aquí donde, en ocasiones, pueden surgir ciertos inconvenientes, tanto para ella como para el futuro hijo/a, y es entonces cuando el embarazo se hace de riesgo. En este momento un trabajo que se realizaba sin dificultad se hace nocivo.

El hecho de considerar la situación de la mujer trabajadora embarazada como “especialmente sensible” se recoge en distintas legislaciones internacionales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha venido incluyendo dicha protección como una de las recomendaciones a sus países miembros, de la que España es miembro, como se recoge en la Directiva del Consejo de Europa 92/85/CEE, de 19 de octubre relativa a las medidas para promover la mejora de la salud y seguridad en el trabajo de la mujer trabajadora.

En España la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para la conciliación entre la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras ha venido a modificar parcialmente la Ley General de la Seguridad Social, ampliando las prestaciones económicas del sistema que mas adelante se desarrollan.

Por tanto se hace necesario identificar la valoración médica y laboral que predomina en cada caso y determinar la actuación más conveniente desde el punto de vista laboral. Bien entendido que, ante una mujer trabajadora y embarazada deben ser valorados los requerimientos del puesto de trabajo, la situación clínica y los riesgos que pueden ser asumidos. Al final lo que se demanda es determinar si se aconseja a la mujer que deje o no de realizar su trabajo y en este caso determinar la causa de dicha medida.

3. SITUACIÓN DE PARTIDA

Lo/as alumno/as que cursan 2º Ciclo de Grado Superior (CGS), son conocedores, en parte de este tema, impartido en el módulo de Formación y Orientación Laboral (FOL), pero para un mejor conocimiento del mismo, tanto desde el punto de vista teórico como práctico, se hace necesario la ampliación de conocimientos en el módulo que cursan este año de Recursos Humanos (RHU).

Con el desarrollo de este tema, mi intención es hacerles saber que el departamento de Recursos Humanos en la empresa donde trabajarán en un futuro, se encargará entre otros, del tema de los riesgos laborales en la maternidad, de la tramitación de las bajas y prestaciones por maternidad que causen sus trabajadores.

4. LA MATERNIDAD

4.1. Concepto

La prestación económica por maternidad cubre la pérdida de rentas de trabajo o de ingresos que sufren los trabajadores, por cuenta ajena o por cuenta propia, cuando se suspende su contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los períodos de descanso por maternidad, legalmente



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 13 – DICIEMBRE DE 2008

establecido. (El desarrollo del tema lo centraré en la maternidad biológica, dejando para otro momento los casos de adopción y acogimiento).

4.2. Régimen General

a) Situaciones Protegidas: se consideran los períodos de descanso que se disfruten por tales situaciones:

- 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.

4.3. Beneficiarios

- A efectos del *subsidio contributivo* por maternidad, serán beneficiarios los trabajadores por cuenta ajena, incluidos los trabajadores contratados para la formación y a tiempo parcial, cualquiera que fuera su sexo, que disfruten de los períodos de descanso por maternidad, siempre que acrediten los requisitos exigidos.
- A efectos del *subsidio no contributivo* por maternidad, serán beneficiarias las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período mínimo de cotización exigido

4.4. Requisitos

- Estar afiliados y en alta o situación asimilada a la de alta.
- Tener cubierto un período mínimo de cotización de:

a) Si el/la trabajador/a tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto. Si el/la trabajador/a tiene cumplidos entre 21 y 26 años edad en la fecha del parto:

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

c) Si el/la trabajador/a tiene cumplidos 27 años de edad en la fecha del parto:

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

- En el supuesto de parto y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad indicada en los apartados anteriores será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referencia el momento del parto a efectos de acreditar el período mínimo de cotización que, en su caso corresponda.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

4.5. Cuantía de la Prestación

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente a la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral) y se percibirá durante los períodos de descanso que correspondan.

En los casos de parto, si la madre trabajadora reúne todos los requisitos menos el período mínimo de cotización, la cuantía de la prestación no contributiva será igual al 100% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) vigente en cada momento (516,90 euros/ mes para el año 2008).

4.5.1. Base Reguladora

La base reguladora es el resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador en el mes anterior al de la fecha de inicio del período de descanso por el número de días a que dicha cotización se refiere (este divisor será concretamente: 30, si el/la trabajador/a tiene salario mensual; 30,31 ò 28, 29 si tiene salario diario).

4.5.2 Caso Práctico de Maternidad a modo de ejemplo

Una trabajadora, con contrato indefinido y con categoría profesional de oficial administrativo, grupo 05 de cotización a la Seguridad Social, inicia su período de descanso por motivo de maternidad el 14-05-2008. La Base de cotización tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales fue, durante el precedente mes de abril, de 1775 euros.

Su salario base mensual es de 1420 euros, teniendo reconocidas asimismo tres pagas extraordinarias de 1420 euros cada una de ellas.

Cumple los requisitos exigidos de afiliación, alta y cotización.

SE PIDE:

a) *Calculo del subsidio económico*

Base Reguladora= $\frac{\text{Base de Contingencias Comunes del mes anterior al del descanso (abril2008)}}{\text{Número de días cotizados en dicho mes (30)}}$

$$\text{BR} = \frac{1775}{30} = 59,17 \text{ euros}$$

b) *Importe del subsidio*

Como el subsidio por maternidad se devenga desde la fecha en que se inicia el descanso, los

días a subsidiar será los siguientes:

Por el período 14-05-2008 a 31-05-2008: 18 días

- 100% x 59,17 euros= 59,17 euros



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

- 59,17 euros x 18 días= 1.065,06 euros

c) *Pago del subsidio*

El pago por maternidad se abona directamente por el INSS, por lo que la empresa no podrá deducir cantidad alguna en el boletín de cotización por ese concepto.

4.6. Nacimiento del derecho

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

4.7. Duración de los períodos de descanso

- El periodo de descanso por maternidad es de 16 semanas ininterrumpidas, con las siguientes particularidades:

- a) 2 semanas más por cada hijo/a, a partir del segundo, si se trata de un parto múltiple.
- b) 2 semanas adicionales, en el supuesto de discapacidad del hijo/a.

- Distribución del período de descanso por maternidad:

- a) El periodo de descanso se distribuirá a opción de la interesada, siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Durante estas 6 semanas, la madre no podrá disfrutar del permiso por maternidad a tiempo parcial, ya que se consideran de descanso obligatorio.

- b) En el caso de que ambos progenitores trabajen:

- La madre podrá optar, al iniciarse el período de descanso y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parto, porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

4.7.1. Duración del Período de Descanso para las madres europeas

En Europa las 16 semanas de baja por maternidad que establece la ley sitúan a España en el octavo lugar en el ranking de los países europeos, encabezado por Suecia, con 96 semanas, según un informe sobre estas prestaciones realizado en sesenta países por la consultora Mercer Human Resource.

Algunos ejemplos se detallan a continuación: Austria con 16 semanas, Alemania con 14 semanas, Reino Unido cuya duración total de la baja por maternidad podrá llegar a 40 semanas, de las cuales solamente están remuneradas 18, Noruega con 52 semanas como máximo por parto, cobrando



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

100% del sueldo durante 42 semanas y el resto el 80% de los ingresos medios, Portugal con 12 semanas, Francia para el primer y segundo hijo/a 16 semanas, para el tercer hijo/a 26 semanas, cobrando el 84% de su salario base y Singapur con 8 semanas, es el último país del mundo en cuanto a duración del permiso de maternidad.

4.8. Denegación. Anulación, Suspensión.

- Actúe fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
- Trabaja por cuenta ajena o propia durante los correspondiente períodos de descanso.

4.9. Extinción

- Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.
- Por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario.

4.10. Reconocimiento del derecho y gestión

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del trabajador/a, mediante solicitud dirigida a la Dirección provincial de la correspondiente entidad gestora (INSS ó ISM en su caso).

5. LA PATERNIDAD

5.1. Concepto

La prestación económica por paternidad cubre la pérdida de rentas de trabajo o de ingresos que sufren los trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia, cuando se suspende su contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los períodos de descanso por nacimiento de un hijo/a, legalmente establecido.

5.2. Régimen General

- a) Situaciones protegidas durante los períodos de descanso que se disfruten por tales situaciones:
- El nacimiento de hijo/a.

5.3. Beneficiarios

Los trabajadores por cuenta ajena, incluidos los contratados para la formación y a tiempo parcial, que disfruten de los períodos de descanso por nacimiento de hijo/a.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

5.4. Requisitos

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de:
 - a) 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio de dicha suspensión o, alternativamente,
 - b) 360 días a lo largo de vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.

5.5. Cuantía de la prestación

Consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente a la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes

5.5.1. Base Reguladora

Su contenido es igual que la base reguladora por maternidad, pero referida a la prestación de "paternidad".

5.5.2 Caso Práctico de Paternidad a modo de ejemplo

Un trabajador, afiliado y cotizando a la Seguridad Social desde el 1-03-1995, está previsto que va a ser padre el día 15-10-2008.

Efectivamente, en la tarde del día 15-10-2008, su esposa da a luz, por lo cual el trabajador comunica a la empresa que, como ya había avisado anteriormente, no acudirá al trabajo los 2 días siguientes, 16 y 17 de octubre, porque va a disfrutar del permiso por nacimiento, ni los 13 días siguientes, del 18 al 30 de octubre, inclusive, porque tales días quiere acogerse a la suspensión del contrato por paternidad.

El referido trabajador, auxiliar administrativo, grupo 07, cotizó por contingencias comunes, durante el mes anterior a la fecha en que comienza el descanso, septiembre, la cantidad de 960 euros.

SE PIDE:

a) ¿ Tiene derecho a la prestación?

El trabajador tiene derecho a percibir el subsidio mientras dure la suspensión por paternidad toda vez que está afiliado y en alta en la Seguridad Social desde el 1-03-1995, teniendo acreditado un período mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al parto.

b) Cuantía de la prestación

BR= Base cotización por CC del mes anterior al del inicio de la suspensión por paternidad
Nº de días cotizados (30, por ser el trabajador de retribución mensual)



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

$$BR = \frac{960}{30} = 32 \text{ euros/días}$$

Días a subsidiar 13 días (18-10-08 a 30-10-08)

c) *Importe del subsidio*

El porcentaje aplicable sobre la BR es del 100% y lo percibe el trabajador a partir del mismo día en que comience el período de suspensión por paternidad

$BASE \text{ REGULADORA DIARIA} \times 100\% = 32 \text{ euros/día} \times 100\% = 32 \text{ euros} \times 13 \text{ días} = 416 \text{ euros}$

El Importe del subsidio es igual a 416 euros

- $100\% \times 59,17 \text{ euros} = 59,17 \text{ euros}$
- $59,17 \text{ euros} \times 18 \text{ días} = 1.065,06 \text{ euros}$

5.6. Duración

La duración es de 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a o, hasta que finalice la suspensión del contrato por descanso maternal o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

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

5.7. Denegación. Suspensión. Extinción

La prestación podrá denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para la prestación de maternidad.

5.8. Reconocimiento del derecho y gestión

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del trabajador/a mediante solicitud dirigida a la Dirección provincial de la entidad gestora (INSS o ISM en su caso).



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

6. ¿CUÁNTO COSTARON AL ESTADO LAS PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD?

El Estado dedicó 388 millones de euros al pago de la prestación por maternidad y 49 millones a la de paternidad en el primer trimestre de 2008, haciendo un total de 437 millones de euros, según datos del Ministerio de Trabajo, que recuerda que el 24 de marzo de 2007 entró en vigor la Ley de Igualdad que estableció un permiso por paternidad independiente del de la madre y compatible con el disfrute por parte del permiso por maternidad, cuando es cedido por la madre.

Entre enero y marzo, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) gestionó 87.677 prestaciones económicas por maternidad, lo que supone un 5,13% más con respecto al mismo periodo del año anterior.

El número de procesos por paternidad hasta el 31 de marzo fue de 67.805, un 8,90% menos con relación al primer trimestre de 2007.

Por comunidades, el mayor número de permisos por maternidad corresponde a Andalucía (16.351), seguida de Cataluña (15.869) Madrid (14.223) y la Comunidad Valenciana (8.856). Las comunidades donde más ha aumentado el número total de permisos con relación al mismo periodo del año anterior son Melilla (24,05%), Aragón (28,09%), Extremadura (14,14%), Castilla-La Mancha (13,44%) y Andalucía (10,92%).

En cuanto a permisos por paternidad, el mayor número corresponde a Cataluña (12.567), seguida de Andalucía (11.172), Madrid (10.827) y la Comunidad Valenciana (6.997). Ceuta y Melilla son las que han registrado menos subsidios por paternidad, 55 y 52, respectivamente.

A continuación paso a detallar datos referentes sólo a la Comunidad de Andalucía por ser la provincia donde el alumnado cursa sus estudios.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

PRESTACIÓN DE MATERNIDAD

	ENERO/JUNIO 2007			ENERO/ JUNIO 2008		
	TOTAL MATERNIDAD	PROCESOS PERCIBIDOS MADRE	PROCESOS PERCIBIDOS PADRE	TOTAL MATERNIDAD	PROCESOS PERCIBIDOS MADRE	PROCESOS PERCIBIDOS PADRE
ANDALUCÍA	28.848	28.563	285	32.724	32.379	345
ALMERIA	2.392	2.363	29	2.713	2.682	31
CADIZ	3.876	3.825	51	4.225	4.168	57
CÓRDOBA	2.720	2.690	30	3.173	3.144	29
GRANADA	3.096	3.079	17	3.569	3.521	48
HUELVA	1.842	1.825	17	2.036	2.013	23
JAÉN	1.972	1.956	16	2.407	2.385	22
MÁLAGA	5.519	5.457	62	6.075	5.995	80
SEVILLA	7.431	7.368	63	8.546	8.471	75

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

De los datos se observa que las peticiones por paternidad han aumentado en el años 2008 por lo general en todas la provincias de Andalucía, a excepción de la provincia de Córdoba que ha disminuido en un solo caso, con ello podemos deducir que los papás andaluces han solicitado la prestación por paternidad en un mayor número de caso que en el año 2007.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

GASTOS DE LA PRESTACIÓN DE MATERNIDAD

	GASTO ENERO/JUNIO 2007	GASTO ENERO/JUNIO 2008	% GASTO 2007/2008
ANDALUCIA	113.232988,15	134.191.866,27	18,51
ALMERIA	9.175.308,04	11.259.180,49	22,71
CÁDIZ	15.139.012,69	17.874515,63	18,07
CÓRDOBA	10.747.799,41	12.438.452,52	15,73
GRANADA	12.421.045,51	14.635.548,89	17,83
HUELVA	5.457.748,24	6.662.679,37	22,08
JAÉN	7.114.434,09	8.802.663,83	23,73
MÁLAGA	22.571.208,22	26.109.351,99	15,68
SEVILLA	30.606.431,95	36.409.473,55	18,96

Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)

De los datos se deduce que los gastos en el pago de la prestación por maternidad de 2008 en Andalucía han aumentado en todas las provincias, siendo Jaén la de mayor gasto y Málaga la que ha disminuido el gasto en 2008 en relación a 2007.

7. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

7.1. Concepto

Esta prestación económica cubre la pérdida de ingresos que se produce cuando la trabajadora es declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, en los supuestos en que, debiendo cambiar de puesto de trabajo o actividad por otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

7.2. Régimen General

Se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo (igual a párrafo anterior).

No obstante, no se considerará situación protegida la derivada de riesgo o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o el feto, cuando no está relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñados.

A partir de 24-03-07, la prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tiene la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales (los derivados de enfermedad profesional y accidente laboral).



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

7.3. Beneficiarias

Las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, declaradas en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo.

7.4. Requisitos

Estar afiliada y en alta. El período mínimo de cotización no se exige al derivarse de contingencias profesionales.

7.5. Cuantía de la Prestación

Consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente

7.5.1. Base Reguladora

Se obtiene de sumar a la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al hecho causante, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponde dicha cotización, las horas extraordinarias realizadas en el año anterior divididas entre 365 días.

7.5.2 Caso Práctico de Riesgo durante el Embarazo a modo de ejemplo

Una trabajadora, afiliada y en alta en el Régimen General de la Seguridad Social desde el 1-04-1990.

Se encuentra embarazada y los servicios médicos dictaminan que las condiciones del puesto en que la trabajadora desarrolla su trabajo pueden influir negativamente en la salud de la embarazada y en el feto.

Tampoco existe, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente, un puesto de trabajo o función compatible en su situación.

Como consecuencia, la trabajadora ve suspendido su contrato de trabajo por causa de riesgo durante el embarazo el día 11-06-2008, permaneciendo en esa situación el 30-06-2008.

Durante el mes anterior a la fecha del inicio de la situación de riesgo, mayor, la trabajadora grupo de cotización 09, oficial de 3ª, cotizó 1550 euros por contingencias comunes, 1700 euros por contingencias profesionales y 200 euros por horas extraordinarias. En el año anterior cotizó 1865 euros en concepto de horas extraordinarias.

SE PIDE:

d) ¿ Tiene derecho a la prestación económica?

La trabajadora cumple los requisitos de afiliación y alta en la Seguridad Social en el momento de producirse el hecho causante, en consecuencia, tiene derecho.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

e) *Cuantía de la prestación*

BASE REGULADORA= A+B

A= Base cotización por CP del mes anterior- Importe cotizado por horas extraordinarias en el mes
Nº de días cotizados a que se refiere esa cotización

B= Horas extraordinarias cotizadas en el año natural anterior al mes de la baja
Número de días cotizados durante el año anterior al mes de la baja

$$A= \frac{1700-200}{31}= 48,38 \text{ euros/día}$$

$$B= \frac{1865}{366}= 5,09 \text{ euros/día}$$

$$BR= 48,38+5,09= 53,47$$

Días a subsidiar Del 11-06-2008 al 30-06-2009= 20 días

f) *Importe del subsidio*

El porcentaje aplicable sobre la BR es del 100% y lo percibe la trabajadora a partir del mismo día en que comience el período de suspensión de su contrato de trabajo.

BASE REGULADORA DIARIA x 100% = 53,47 euros/día x 100%= 53,47 euros

El Importe total de la prestación económica: 20 días x 53,47= 1.069,40

7.6. Nacimiento del derecho

El derecho al subsidio nace desde el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

7.7. Duración

Se abonará durante el período necesario para la protección de la salud de la trabajadora embarazada y/o el feto y finalizará el día anterior a aquél 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.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

7.8. Denegación. Suspensión. Extinción

La prestación podrá denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para la prestación de maternidad.

7.9. Gestión y Pago

Corresponde al INSS o a la Mutua de accidente de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales. Y el pago del subsidio se realizará por períodos vencidos.

7.10. Reconocimiento del derecho

Se inicia a instancia de la interesada, en la Dirección provincial de la entidad gestora de la provincia en la que tenga su domicilio, **solicitando la Certificación médica sobre la existencia de riesgo.**

La certificación médica de que las condiciones del puesto de trabajo puede influir negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto será expedida por el médico del INSS o la Mutua de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

8. PREGUNTAS/RESPUESTAS DE INTERÉS PARA EL ALUMNADO DEL CICLO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.

1.- *Si la madre no trabaja, ¿ el padre tiene derecho al disfrute de la prestación?*

Cuando la madre no está incluida en un régimen de la Seguridad Social o no es funcionaria, no puede trasladar al padre una parte o la totalidad del descanso por maternidad.

2.- *En caso en que la madre no tuviera derecho al disfrute de la prestación por no acreditar el período mínimo de cotización, ¿puede el padre percibirla?*

Sí, podrá disfrutar del descanso correspondiente, excluidas las 6 semanas de descanso obligatorio, siempre que acredite los requisitos exigidos.

3.- *Si fallece la madre durante el parto, ¿qué derechos asisten al padre?*

En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o con posterioridad, el padre podrá ser beneficiario de la prestación por todo el período de descanso o por la parte que quedara por disfrutar, siempre que acredite los requisitos exigidos y aun cuando la madre no hubiera estado incluida en el Sistema de la Seguridad Social.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

4.- *¿Qué ocurre si el hijo/a nace muerto o fallece durante el período de descanso maternal?*

En estos casos, si la madre reúne el resto de los requisitos establecidos, podrá percibir la prestación durante la 6 semanas posteriores al parto o los días que falten para completar dichos períodos, más las que se hubieran iniciado, en su caso, con anterioridad al mismo, siempre que aquél hubiese permanecido en el seno materno, al menos, durante 180 días.

El fallecimiento del hijo extingue el derecho a la prestación, sin perjuicio de que se garantice el período de descanso obligatorio de las 6 semanas posteriores al parto.

5.- *¿Qué consecuencias tiene para el beneficiario del subsidio de maternidad la reincorporación voluntaria al trabajo?*

- Cuando los períodos de descanso por maternidad se disfruten a “tiempo parcial”, se podrán compatibilizar con un trabajo con jornada reducida.
- Cuando el período de descanso se disfrute “ sucesiva o simultáneamente” por la madre y el padre, la reincorporación voluntaria al trabajo de uno de ellos o de ambos, con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración, produce la extinción. La parte que restase para completar dicho plazo máximo incrementará la duración del subsidio a que tuviera derecho el otro beneficiario, si

6.- *¿Puede la madre recuperar el derecho que cedió al padre en el percibo de la prestación de maternidad?*

- Si iniciado el disfrute del descanso por el padre y antes de haberlo completado éste falleciere, la madre podrá recuperar el derecho por el período que restara, aunque esté en ese momento trabajando.
- También, si el padre que viene disfrutando del descanso reanuda su actividad laboral, pero sólo si no se ha reincorporado aún al trabajo.

7.- *¿Qué ocurre cuando se extingue el contrato de un trabajador que se encuentra en situación de maternidad?*

Continuará percibiendo la prestación de maternidad hasta el agotamiento de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir la correspondiente prestación por desempleo, si reúne los requisitos, por los períodos que corresponda.

8.- *¿Qué ocurre cuando un trabajador que está percibiendo prestaciones por desempleo pasa a situación de maternidad?*

Percibirá la prestación por maternidad en la cuantía que corresponda. El período de percepción de la prestación por desempleo no se ampliará porque el trabajador pase a situación de maternidad.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 13 – DICIEMBRE DE 2008

Durante dicha situación, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo continuará satisfaciendo las cotizaciones a la Seguridad Social.

9.- *¿Qué ocurre si el trabajador inicia el período de descanso por maternidad estando de baja por incapacidad temporal?*

El subsidio de incapacidad temporal se mantendrá hasta el momento del parto, dejando siempre a salvo la posibilidad de opción de la interesada por el descanso maternal. A partir de la fecha del parto, comenzará el disfrute del descanso por maternidad. El inicio de la prestación de maternidad supone la suspensión del percibo de la prestación de incapacidad temporal.

Si, tras finalizar el descanso de maternidad, persiste la incapacidad temporal, se repone con independencia de la situación que se encuentre el trabajador y sin tomar en consideración el tiempo transcurrido en maternidad a ningún efecto.

10.- *En caso de embarazada atendida por un médico privado, ¿Qué trámites se deben llevar a cabo?*

Sería conveniente que el médico privado emitiera un informe para presentarlo ante el especialista del Servicio Público de Salud, que es el único competente para expedir el informe de maternidad y poder hacer el seguimiento y control necesario.

9. BIBLIOGRAFIA

- S.E.G.O. (2008). Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la Incapacidad durante el embarazo. Madrid: INSS
- I.N.S.S. (2007). Maternidad/Paternidad. Riesgo durante el embarazo. Riesgo durante la Lactancia natural. Madrid: INSS
- Estudio de la Fundación EROSKI. Pagina Webs: www.consumer.es/
- Pagina Webs: www.seg.social.es/
- Página Webs: www.cyberpadres.com/
- Miguel, A.F.L. (2008). Casos Prácticos de Seguridad Social 2008. Barcelona: Deusto
- Miguel, A.F.L.(2008). Cómo confeccionar nóminas y seguros sociales 2008. Barcelona: Deusto

Autoría

-
- Nombre y Apellidos FAUSTINA GALBIS VALERO
 - Centro, localidad, provincia I.E.S. “ LOS PEDROCHES” DE POZOBLANCO (CORDOBA)
 - E-MAIL: faustigava@gmail.com