



## Subsidio por maternidad Subsidio por maternidad guía práctica



- 
- 1- Subsidio por maternidad**  
Documentación necesaria
  - 2- Subsidio por riesgo durante el embarazo**  
Documentación necesaria
- 

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. AFECTACIÓN AL SECTOR DE LA ENSEÑANZA PRIVADA desarrollada POR CUENTA AJENA

El día 1 de diciembre entró en vigor un Real Decreto, que desarrollado la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación familiar de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, tiene como finalidad la de regular de manera concreta y pormenorizada, el subsidio por maternidad y la prestación de riesgo durante el embarazo.

### 1- Subsidio por maternidad

Respecto del SUBSIDIO POR MATERNIDAD, la citada norma viene a establecer las siguientes novedades:

1. Se consideran situaciones protegidas, amparadas por dicho subsidio, la maternidad, la adopción y el acogimiento familiar, durante los periodos que por tales situaciones se disfruten (dieciséis semanas, ampliable en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo).
2. La prestación económica a percibir durante dichos periodos ascenderá al 100% de la base reguladora que se ostente a la fecha de inicio del periodo de descanso.

La citada base será la equivalente a la que cada trabajador afectado que trata de beneficiarse de la misma tenga establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

En supuesto de partos múltiples o de adopción o acogimiento de más de un menor, además de la prestación arriba reseñada, se tendrá derecho a percibir un subsidio especial por cada hijo a partir del segundo igual o equivalente a la prestación que corresponda percibir por el primero y ello por un periodo de seis semanas.

3. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad, adopción o acogimiento, aquellos trabajadores, cualesquiera que fuere su sexo, afiliación a la Seguridad Social y en situación de alta en el Régimen General de la Seguridad Social o en situación legal de desempleo total en la que perciba prestación contributiva o en situación de traslado por la empresa fuera de España, y que en todo caso, tenga cotizados un periodo mínimo de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha del parto o de la resolución administrativa o judicial en donde se constituya el acogimiento y/o adopción.

Existe la posibilidad en el caso de parto, si la madre no reúne un periodo mínimo de cotización exigido, el padre, a opción de la madre, pueda percibir el mismo durante la totalidad del periodo de descanso, descontando un periodo de seis semanas, siempre y cuando el citado padre cumpla el requisito de cotización referido.

4. El derecho al subsidio nacerá a partir del mismo día en que dé comienzo el periodo de descanso.

De fallecer el hijo, la beneficiaria tiene derecho en todo caso al subsidio durante los días que falten hasta completar el periodo de seis semanas posteriores al parto si éstas no se hubieran agotado; y lo mismo sucederá respecto de pérdida del feto que hubiere permanecido en el seno materno al menos ciento

ochenta días.

De fallecer la madre, el padre tendrá derecho a percibir el citado subsidio de maternidad, respecto del periodo que reste.

En ningún caso, las situaciones de cierre patronal impedirán el reconocimiento y percepción del subsidio.

La prestación por maternidad se extinguirá por el transcurso y disfrute completo del periodo de descanso, por la reincorporación voluntaria del beneficiario de la prestación a su puesto de trabajo antes de agotar el periodo de descanso, por el fallecimiento del beneficiario si el progenitor sobreviviente no puede continuar en dicho disfrute, por el fallecimiento del hijo, con la salvedad de lo manifestado en el párrafo segundo de este apartado.

5. Agotado el periodo de descanso por maternidad, si la beneficiaria de la prestación continua precisando asistencia sanitaria como consecuencia del parto y se encuentra incapacitada para trabajar, se le considerará en situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común, iniciándose a partir de ese momento el pago de prestación por dicha contingencia y el computo para la duración de la misma, con independencia de los periodos de descanso disfrutados por maternidad.

Durante el descanso por maternidad no procederá el reconocimiento de derecho al subsidio por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes; a no ser que nos encontremos ante jornadas a tiempo parcial, donde puede percibirse de forma simultanea.

6. El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, suspendido o anulado, por los siguiente motivos:

\* Cuando el beneficiario actúe fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio

\* Cuando el beneficiario prestara servicios durante los periodos de descanso, salvo la percepción de un subsidio por maternidad en situación de jornada a tiempo parcial.

## Índice | Principal | Privada

### 1.1- Documentación necesaria

Será el trabajador quien debe solicitar ante la Dirección Provincial de la entidad gestora (Seguridad Social), el reconocimiento del derecho a la prestación por maternidad, y ello a través de un modelo normalizado establecido por la propia administración, y en cuyo contenido se reseñará el motivo de la misma, la fecha de inicio, distribución, en su caso, del periodo de descanso de cada uno de los beneficiarios, los datos relativos a la empresa.

A dicha solicitud se debe acompañar, en todo caso, los siguientes documentos:

1. **En caso de maternidad por parto:**
  - Informe de maternidad expedido por el médico del Servicio Público de salud que atienda a la trabajadora afectada.
  - Libro de Familia o certificación del hijo en el Registro Civil.
  - Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social de la última o últimas empresas, necesarias para acreditar el periodo mínimo de cotización.
2. **En los casos de adopción o acogimiento:**
  - Resolución judicial o administrativa que lo constituya.
  - Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social en idénticos términos que los previstos para el caso de maternidad por parto.
  - Certificación de la empresa en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral.
  - Si la adopción o acogimiento es de menores mayores de seis años, certificación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, de que el adoptado o acogido presente un grado de minusvalía igual o superior al 33%, o de la entidad pública correspondiente de que aquel tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.

Recibida dicha documentación y una vez comprobados todos los requisitos, el Director Provincial de la entidad Gestora dictará resolución expresa y la notificará al interesado en el plazo de 30 días, sobre el reconocimiento del derecho al subsidio por maternidad.

## **Índice | Principal | Privada**

### **2- Subsidio por riesgo durante el embarazo**

Respecto del SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, en trabajadoras por cuenta ajena, la citada norma viene a establecer las siguientes novedades:

1. Se consideran situaciones protegidas, amparadas por dicho subsidio, aquellas en la que se encuentra una trabajadora embarazada durante el periodo de suspensión de su contrato de trabajo como consecuencia de los procedimientos y condiciones de trabajo a las que esta sometida de forma ordinaria y que por su estado de embarazo pueda derivar en riesgos o patologías que puedan influir en la salud de la trabajadora o el feto. No obstante, será exigencia obligada que la citada suspensión haya derivado como consecuencia de la imposibilidad técnica, objetiva o razonablemente justificada por parte de la empresa, de poder cambiarla de puesto de trabajo compatible con su estado.
2. La prestación económica a percibir durante dichos periodos ascenderá al 75% de la base reguladora que ostente la trabajadora a la fecha del inicio del periodo de suspensión del contrato de trabajo.

La citada base será la equivalente a la que la trabajadora tiene reconocida y establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

3. Serán beneficiarias de la prestación, aquellas trabajadoras por cuenta ajena, en situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo (punto 1º), que se encuentren afiliadas y en alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social y que acrediten un mínimo de cotización de ciento ochenta días, dentro de los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la citada suspensión.
4. El derecho a la prestación nacerá el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, devengándose el pago de subsidio por periodos vencidos; y finalizará el día anterior a aquel en que la trabajadora inicie la suspensión del contrato por maternidad o a aquel en que la trabajadora se reincorpore a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación por riesgo durante el embarazo se extinguirá por iniciar suspensión del contrato por maternidad, por reincorporarse a su puesto de trabajo o a otro compatible por su estado, por extinción del contrato por causa legal y, por fallecimiento de la beneficiaria.

5. El derecho al subsidio por riesgo durante el embarazo podrá ser denegado, suspendido o anulado, por los motivos siguientes:
  - Cuando la beneficiaria actúe fraudulentamente para obtener o conservar el citado subsidio y,
  - Cuando la beneficiaria realice cualquier trabajo o actividad, por cuenta ajena o propia, con posterioridad a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, incompatibles con su estado.
6. Será la trabajadora quien deba solicitar ante la Dirección Provincial de la entidad gestora (Seguridad Social) de su domicilio, el reconocimiento de este subsidio y ello a través de los modelos normalizados para ello, y en cuyo contenido deberá hacerse constar la fecha de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, los datos relativos a la actividad desempeñada por la trabajadora afectada, categoría profesional, y función y descripción del trabajo concreto que realiza, así como el riesgo específico que presenta para el trabajo.

Recibida dicha documentación y una vez comprobados todos los requisitos, el Director Provincial de la entidad gestora dictará resolución expresa y la notificará al interesado en el plazo de 30 días, sobre el reconocimiento del derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

## **Índice | Principal | Privada**

## 2.1- Documentación necesaria

A dicha solicitud se debe acompañar, de forma obligada, los siguientes documentos:

- Informe médico del Insalud y certificado médico expedido por los servicios médicos del INSS o Mutua de accidentes y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, que acrediten 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.
- Declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora, e informe sobre dicho extremo expedido por el servicio de prevención propio de la empresa, siempre que cuente con la especialidad preventiva de vigilancia de la salud. La declaración de la empresa deberá reseñar también la fecha en que la trabajadora ha suspendido la relación laboral, así como la cuantía de la base de cotización de la trabajadora, del mes anterior a la fecha de suspensión.

**Índice | Principal | Privada**