

## INFORME SOBRE MATERNIDAD

La maternidad, adopción o acogimiento pre-adoptivo, es una situación que evidentemente afecta al ámbito personal de las mujeres que se encuentra en dicha situación, pero también en una gran medida a las empresas o la actividad empresarial en que la mujer trabajadora desempeña sus tareas.

Las medidas legislativas que se han llevado cabo en los últimos años buscan conseguir que esta situación de maternidad no suponga ni para el empresario/a ni para la trabajadora autónoma una carga económica, o un paro en el normal desarrollo de sus tareas, situación que en el caso de no estar protegida perjudicaría la situación de la mujer, tanto en su acceso al mercado laboral como a su permanencia en el mismo, sin olvidar las nefastas consecuencias que un descenso de la natalidad tiene en nuestra sociedad.

El descanso por maternidad consiste en líneas generales en una interrupción de la actividad laboral de 16 semanas que puede disfrutarse antes o después del parto, pero en todo caso 6 semanas lo serán con carácter obligatorio posteriores al parto; durante este periodo la trabajadora percibirá del INSS una prestación equivalente al 100% de su base reguladora, es decir, si venía cotizando por una base media de 900,00 euros, esa será la cantidad a percibir durante la baja por maternidad.

Las medidas actualmente existentes para mejorar la protección de la situación de maternidad y a su vez favorecer la misma, podemos clasificarlas en medidas fiscales, medidas sociales y subvenciones:

### MEDIDAS FISCALES

#### a) El conocido como “Cheque Bebe”

Puede adoptar dos modalidades según la madre trabaje o no.

a.1.- Deducción de 2500€ en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, cuando la trabajadora realice una actividad por cuenta ajena o propia, por la cual este dada de alta en algún régimen de la seguridad social, esta deducción podrá percibirse de forma anticipada.

a.2.- En el caso de no encontrarse en el momento de nacimiento de alta en ningún régimen de seguridad social la ayuda consistirá en un pago único de 2500€ que tendrá la consideración de prestación no contributiva.

b) La conocida hasta ahora como “deducción por maternidad”

Por otra parte las mujeres trabajadoras tras la maternidad y hasta que el recién nacido alcance la edad de tres años, tiene derecho a una deducción anual de 1200€ en su Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, que al igual que la anterior podrá percibirse de forma anticipada a razón de 100€/mes por hijo o bien de forma diferida mediante su deducción íntegra en la declaración de la renta del año que corresponda.

#### BONIFICACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL REGIMEN GENERAL

Cuando una trabajadora por cuenta ajena se encuentra en situación de descanso por maternidad, la empresa tiene dos opciones

a) si no procede a sustituir a la trabajadora en situación de descanso deberá continuar realizando la cotización a la seguridad social durante todo el periodo de descanso, aunque el pago de salario correrá a cargo del INSS

b) en el caso de que la empresa decida sustituir a la trabajadora en periodo de descanso, esta sustitución se realizara a través de un contrato de interinidad, en cuyo caso tanto la cotización de la trabajadora sustituida como la del trabajador/a sustituto/a tendrán una bonificación del 100%, además como en el caso anterior el pago de salario de la trabajadora en situación de descanso corre a cargo del INSS.

En cualquiera de ambos casos, una vez que se produzca la reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo, si la relación laboral tiene carácter indefinido o es transformada a indefinido, disfrutara de una bonificación en la cotización a la Seguridad Social de 100€ mensuales en caso de que se trate de una jornada completa o la reducción que corresponda si se trata de jornada parcial, durante un periodo de 4 años.

#### BONIFICACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL REGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTONOMOS

La trabajadora autónoma en situación de descanso por maternidad tiene la obligación de mantener el pago de su cuota a la seguridad social durante toda la duración del permiso; en el caso de que opte por realizar un contrato de interinidad para sustituirse durante el descanso podrá disfrutar de una bonificación de su cuota de autónomos equivalente al 100% de la misma excluyendo la cobertura de IT y por la cuota correspondiente a la base mínima. Asimismo la cotización a la seguridad social de la trabajadora contratada estará bonificada en un 100% durante un máximo de 16 semanas.

Una vez finalizado el periodo de descanso si se produce la reincorporación de la trabajadora autónoma en un plazo de dos años, esta obtendrá una bonificación del 100% de cuota de autónomos excluyendo la cobertura de IT y por la cuota correspondiente a la base mínima, durante 1 año. Por ejemplo para una base mínima de cotización la cuota a pagar durante un año estaría en torno a los 27€ al mes.

Subvenciones de la Consejería de Industria y Empleo del Principado de Asturias para trabajadoras autónomas en situación de maternidad durante el 2008.

Se trata de una ayuda económica de hasta 3000€ destinada a cubrir los costes salariales y de seguridad social de la persona contratada para sustituir a la trabajadora autónoma en situación de descanso por maternidad.

Esta subvención deberá solicitarse dentro de los 2 meses siguientes a la formalización del contrato de la sustituta/o que deberá estar inscrita/o como desempleada/o y ser preferentemente mujer.

Las solicitudes correspondientes al 2008 se efectuarán como máximo hasta el 31/10/08 y las correspondientes al 2009 desde el 01/11/08 hasta el 31/10/09.

#### **BREVE APUNTE SOBRE PERMISO DE PATERNIDAD**

El permiso por paternidad consiste en 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. El disfrute de estos períodos es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

Las bonificaciones en la cotización a la seguridad durante el periodo de descanso del trabajador, tanto autónomo como del régimen general, siempre en el caso de que se proceda a su sustitución, serán las mismas que las indicadas para el caso de maternidad.