



Si tienes alguna sugerencia sobre el contenido de esta guía informativa o sobre otra materia de la que puede ser interesante elaborar una, nos la puedes hacer llegar a través de esta dirección de correo:

recursos.humanos@sergas.es





ÍNDICE

PÁGINA

INTRODUCCIÓN	1
DURACIÓN DEL DESCANSO POR MATERNIDAD	2
ABONO DE LA PRESTACIÓN	3-4
TRAMITACIÓN ADMINISTRATIVA	5-8
DURANTE LA MATERNIDAD	9-10
DESPUÉS DE LA MATERNIDAD	11-12
+ INFORMACIÓN	13-14
ENLACES DE INTERÉS	15-16



INTRODUCCIÓN

Al iniciar **tu descanso de maternidad** ponemos a tu disposición esta guía con toda la información que requieres para solicitar la prestación y para garantizar que recibas la misma en la cuantía y en el plazo que te correspondan.

También te informamos de las distintas posibilidades que la normativa vigente, pone a tu alcance para conciliar mejor tu vida familiar y laboral.

Al margen de esta guía estamos a tu disposición para cualquier duda que te pueda surgir, antes, durante y con posterioridad al descanso de maternidad.

Esperamos que esta guía te sirva de ayuda, así como aprovechamos para agradecerte cualquier sugerencia encaminada a la mejora de la misma.

Dirección de Recursos Humanos

Fecha creación: 31/05/2012
Versión 1/2012

DURACIÓN DEL DESCANSO DE MATERNIDAD

El descanso por maternidad por nacimiento, adopción, acogimiento o tutela tiene una duración de **112 días**, es decir, 16 semanas (aprox. 4 meses). Ampliable en 2 semanas en el supuesto de discapacidad del hijo, y por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple.

En el caso de adopción o acogimiento internacional, además del permiso de 16 semanas, en los mismos términos expuestos en el apartado anterior, el/la profesional tiene derecho, en caso de desplazamiento previo, a un permiso de hasta 3 meses de duración, percibiendo solamente las retribuciones básicas.

Una vez solicitada la prestación por maternidad ante el organismo correspondiente, en unos días, la empleada pública recibe en su domicilio, un escrito donde, en caso de reunir todos los requisitos y de aportar toda la documentación necesaria, se le comunica la concesión de la prestación. En este mismo escrito, consta la fecha concreta hasta la cual se va a prolongar el período de maternidad.



ABONO DE LA PRESTACIÓN

El período de maternidad es una situación especial en la que la profesional deja de percibir su salario por parte del Servicio Gallego de Salud y **pasa a percibir una prestación (la de maternidad)** de la Seguridad Social.

Durante el período de descanso por maternidad, el Servicio Gallego de Salud va a continuar cotizando a la Seguridad Social por la profesional en la cuantía correspondiente.

La prestación de maternidad que va a percibir la profesional es equivalente al **100% de su base reguladora**. De esa cantidad la Seguridad Social va a deducir las aportaciones que corresponden a la profesional, tal y como si se tratase de una nómina ordinaria.

El Servicio Galego de Saúde garantiza que la profesional, durante el descanso de maternidad reciba el 100% de las retribuciones que venía percibiendo con anterioridad al descanso. Para eso, en caso de ser necesario, **complementa la prestación de la Seguridad Social**.

En cuanto al **IRPF (Impuesto de la Renta de las Personas Físicas)**, si no se especifica nada a la hora de presentar la solicitud de la prestación por maternidad, la Seguridad Social va a aplicar sobre la misma un porcentaje de retención de IRPF mínimo, mismo puede no aplicar porcentaje alguno, lo cual puede repercutir en el resultado de la declaración de la renta de ese ejercicio.



Si la profesional tiene interés en que se le aplique sobre la prestación por maternidad un porcentaje de IRPF similar al que se le viene aplicando sobre su nómina, deberá hacerlo constar en el modelo de la solicitud, en el apartado específico para ello.

Una vez incorporada del descanso de maternidad, si quiere que se le aplique el mismo porcentaje de IRPF que tenía antes de la misma, deberá solicitarlo en el servicio de personal de su centro



TRAMITACIÓN ADMINISTRATIVA

La prestación se tiene que solicitar, a instancia de la profesional, mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Maternidad por nacimiento. Los pasos a dar para presentar correctamente la solicitud son:

1. Una vez que se produzca el nacimiento, el facultativo del centro de salud que atiende a la empleada pública, con el informe de alta que le dieron en el hospital, expide un **informe de maternidad** en el que se certifica la fecha del parto. En el supuesto de que la profesional estuviese de baja médica antes de dar a luz, en el informe de maternidad va a constar también la fecha del alta médica, que tiene que ser la del día anterior a la fecha del parto.

El informe de maternidad consta de tres copias:

- El original se entrega a la profesional para que lo presente en su centro.
- Una copia para entregar en el INSS.
- La otra copia quedará en poder del/la médico/a de cabecera.

2. El original del informe de maternidad hay que presentarlo en el servicio de personal del centro de trabajo. Allí se va a consignar la fecha en la que la profesional inicia el período de descanso y se le va a devolver junto con el **certificado de empresa**, documento donde se reflejan los datos de cotización necesarios para el cálculo de la prestación y que la profesional tiene que presentar junto con la solicitud.

3. Documentación a presentar en el INSS

- Modelo de solicitud normalizado que se solicita en el INSS (en el reverso de ese modelo aparece descrita la documentación a presentar).
- Certificado de empresa
- Informe de maternidad.
- Libro de familia o certificado de la inscripción del hijo/a en el registro civil.
- Documento identificativo (original y copia para compulsar): DNI para españoles, Pasaporte o documento de identidad vigente en su país, y NIE para extranjeros.

Una vez presentada la documentación, en unos días la profesional recibe una carta de la Seguridad Social donde se le informa sobre la concesión de la prestación y de otros pormenores.



TRAMITACIÓN ADMINISTRATIVA

Maternidad por adopción o acogimiento. Se detalla a continuación, la documentación a presentar en estos casos ante el INSS:

- Modelo de solicitud normalizado que se solicita en el INSS (en el reverso de ese modelo aparece descrita la documentación a aportar).
- Certificado de empresa
- Resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o se concede el acogimiento familiar.
- Libro de familia o certificado de la inscripción del hijo/a en el registro civil.
- En el caso de tratarse de un discapacitado, certificado del IMSERSO de que el adoptado o acogido presenta un grado de discapacidad igual o superior al 33%
- Documento identificativo (original y copia para compulsar): DNI para españoles, Pasaporte o documento de identidad vigente en su país y NIE para extranjeros.

Supuestos especiales:

En caso de **adopción internacional** en la que sea necesario **desplazamiento previo de los progenitores** al país de origen del/la adoptado/a, se entregará la documentación emitida por el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en la que se justifique el inicio de los trámites para la adopción o acogimiento.

En caso de **adopción constituida en un país extranjero e inscrita en la oficina consular española**, se entregará el justificante de la inscripción registral. Cuando la adopción no esté inscrita en España, la resolución administrativa o judicial que acredite la constitución de la adopción, el visado a favor del/la menor expedido por la oficina consular española y el certificado de idoneidad del/la adoptante, expedido por la autoridad competente española.



DURANTE LA MATERNIDAD

Se puede gozar del permiso de maternidad a tiempo parcial

Dentro del descanso de maternidad, las 6 primeras semanas son de descanso obligatorio y el resto se puede gozar a tiempo parcial. En este caso, además de la documentación antes descrita, se deberá aportar un documento, el “acuerdo entre empresa-empleado”. Este documento se puede solicitar en el INSS y hay que entregarlo en el servicio de personal para que lo devuelva cumplimentado.

Se puede ceder parte del descanso de maternidad

Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, que tal y como ya expusimos, son de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos padres trabajen, la madre, al iniciarse el descanso de maternidad puede optar porque el padre goce de una parte determinada e ininterrumpida de la baja por maternidad, bien de forma simultánea o de forma sucesiva con el de la madre.

En caso de fallecimiento de la madre

El otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. En este caso, además de la documentación antes descrita, se deberá aportar certificado de defunción de esta.

En caso de fallecimiento del padre

La madre podrá solicitar el permiso de paternidad.

Hospitalización del recién nacido

En caso de que el recién nacido necesite hospitalización a continuación del parto, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el/la niño/a se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales. Para estos efectos se considera recién nacido al/la niño/a cuya edad no supere los 30 días naturales. En el supuesto de suceder esta eventualidad, hay que aportar ante el INSS un certificado médico donde conste la hospitalización del/la menor, así como la duración de la misma.

También para el caso de hospitalización del recién nacido, la empleada pública puede optar por suspender el descanso de maternidad y volver a continuarlo a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas de descanso obligatorio para la madre.

Para el mismo caso, el padre o la madre pueden ausentarse durante un máximo de dos horas del trabajo percibiendo las retribuciones íntegras. Así mismo tendrá derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas más pero con la disminución proporcional del salario que corresponda. Es decir, deben entenderse compatibles las dos horas retribuidas con las no retribuidas, pudiendo llegar hasta un total de ausencia de 4 horas. Se trata de un permiso para el padre o la madre, en ningún caso simultáneo.



DESPUÉS DE LA MATERNIDAD

Vacaciones

En caso de que las vacaciones de la profesional coincidiesen con su periodo de baja por maternidad o dentro de un proceso de I.T. derivado de embarazo, parto, lactancia o de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia, gozará de las mismas, inmediatamente después de concluido el descanso por maternidad, incluso después de finalizar el año natural a que aquellas correspondan.

Lactancia

El personal estatutario del Servicio Gallego de Salud, por lactancia de un/una hijo/a menor de 12 meses, cuando se reincorpore al trabajo, tiene derecho a una hora de ausencia en su jornada de trabajo. Esta licencia puede ser disfrutada indistintamente por la madre o por el padre, para el caso de que ambos trabajen.

Distintos modos de disfrutar esta licencia:

- Reducir en una hora su jornada (al inicio o al final de la misma).
- Dividir esa hora en dos fracciones.
- Acumular el tiempo resultante desde la incorporación hasta que el/la menor cumpla 12 meses y disfrutarlo en cualquier momento antes de que el/la menor cumpla los 12 meses.

Reducción de jornada por cuidado de hijo / a

Quien por razones de guardia legal tenga a su cuidado directo un/a menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de su jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre por lo menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Situación de excedencia

El personal estatutario del Servicio Gallego de Salud tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a a contar desde la fecha de nacimiento. Cuando un nuevo sujeto causante de derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin a la que, en su caso, se viniese disfrutando. Esta excedencia puede gozarse de forma fraccionada.

Durante los dos primeros años de excedencia, tiene derecho de reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en la misma localidad y de igual retribución.

En el SERGAS, existe una instrucción de la Dirección de Recursos Humanos del 14 de septiembre de 2010, que recoge la regulación de la concesión de la situación administrativa de excedencia por cuidado de hijas/os y familiares a cargo.



+ INFORMACIÓN

Deducción por maternidad

Se trata de una ayuda estatal que se materializa a través de la Agencia Tributaria.

Pueden ser beneficiarias de esta deducción las mujeres con hijos/as menores de 3 años que trabajen por cuenta propia o ajena, siendo necesario:

- Estar dada de alta en el correspondiente régimen de la Seguridad Social o Mutualidad.
- Que exista convivencia con los/as menores, siempre que cada hijo/a no obtenga rentas anuales superiores a 8.000 € (sin contar a estos efectos las rentas exentas).

La deducción será de hasta 1.200 €/año por hijo/a menor de tres años; se calcula proporcionalmente al número de meses en que concurren los requisitos anteriores, incluido el mes de nacimiento y no computando el de cumplimiento de los tres años.

Para determinar la deducción correspondiente se tienen en cuenta las cotizaciones y cuotas totales de Seguridad Social y de Mutualidades percibidas en el ejercicio con posterioridad al nacimiento hasta que cumpla tres años.

Existen dos fórmulas para beneficiarse de la deducción sin que ninguna de las dos suponga una alteración de los importes de la misma:

- Opción 1: Incluir la deducción en la declaración anual del IRPF, o si la madre no está obligada a declarar, en la correspondiente solicitud de devolución rápida.
- Opción 2: De forma anticipada. Este sistema permite el cobro, en cada mes en el que se cumplan los requisitos, de un máximo de 100 € por hijo/a, a través de transferencia bancaria. Esta opción se ejecuta presentando el modelo 140 en las oficinas de la Agencia Tributaria. Este modelo está disponible en la página www.agenciatributaria.es.

Ejemplo: Mujer que estuvo dada de alta en la Seguridad Social durante todo el año 2011. La suma de sus cotizaciones y las de la empresa durante ese año ascendieron a 1350 €. Tiene dos hijos/as:

- Un/una nacido/a el 15 de junio de 2008, cumplió tres años el 15 de junio de 2011.
- Otro/a nacido/a el 15 de enero de 2011

Deducción por el/la primero/a: 500 € (5 meses)

Deducción por el/la segundo/a: 1200 € (12 meses)

Total deducción para el año 2011: 1700 €



ENLACES DE INTERÉS

1. Atención e información de la Seguridad Social

Ubicación y horarios de centros de atención e información de la Seguridad Social en las cuatro provincias gallegas

http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/index.htm

Servicio de atención telefónica de la Seguridad Social

http://www.seg-social.es/Internet_1/Masinformacion/Direcciones/GestionTelefonica/index.htm

2. Descarga de formularios para solicitar la prestación

Prestación de maternidad

http://www.seg-social.es/Internet_1/Pensionistas/Servicios/Solicitudesdepresta34887/Pensionesotrasprest40968/Maternidad/index.htm

Prestación de Riesgo durante el embarazo

http://www.seg-social.es/Internet_1/Pensionistas/Servicios/Solicitudesdepresta34887/Pensionesotrasprest40968/Riesgoduranteelemba41054/index.htm

3. Dedución por maternidad

Información general

http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio_es_ES/ Segmentos /Ciudadanos/Minimos reducciones y deducciones en el IRPF/Deducion por maternidad/Deducion por maternidad.shtml

Modelo 140

http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Modelos_formularios/modelo_140.shtml

4. Instrucciones del SERVICIO GALEGO DE SAÚDE

Instrucción de excedencia por cuidado de hijos/as

<http://intranetaplicaciones/intranet/NormativaConvenios/Circulares/docs/2010-09-14.-%20INSTRUCCIONES%20EXCEDENCIA%20CUIDADO%20HIJOS.pdf>

Instrucción complemento de incapacidad temporal

[Instrucción 7/2012 do 24/05/2012 de Instrucción do 24 de Maio de 2012 para a aplicación dos complementos de incapacidad temporal](#)