

CONOCE Y RECLAMA TUS DERECHOS



GUÍA DE CONSULTAS MÁS FRECUENTES SOBRE DERECHOS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ACTUALIZADO EN ENERO DE 2021

PROGRAMA DE ACCIONES COMPLEMENTARIAS EN DESARROLLO DE
LA II ESTRATEGIA INTEGRADA DE EMPLEO, FORMACIÓN PROFESIONAL,
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, E IGUALDAD DE CONCILIACIÓN EN EL EMPLEO



NOS
IMPULSA

ecyl

SERVICIO PÚBLICO de EMPLEO
de CASTILLA Y LEÓN



GUÍA
DE CONSULTAS
MÁS FRECUENTES SOBRE
DERECHOS DE CONCILIACIÓN
Y CORRESPONSABILIDAD

Guía de consultas más frecuentes sobre Derechos de Conciliación y Corresponsabilidad

EDITA: U.G.T. Castilla y León

DEPÓSITO LEGAL: VA 243-2021

Impreso en España.

Colección de la Escuela de Formación en Igualdad de Género.

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| Introducción..... | 7 |
| 1. Embarazo y Riesgo durante el embarazo..... | 11 |
| • Permisos retribuidos durante el embarazo..... | 12 |
| • Despido / Finalización de contrato | 15 |
| 1.2 Riesgo durante el embarazo | |
| • Concepto | 17 |
| • Prestación económica por riesgo laboral durante el embarazo..... | 19 |
| Solicitud | 19 |
| Trámites | 20 |
| Requisitos | 21 |
| Duración | 21 |
| Cuantía | 23 |
| 1.3 Compatibilidades | 25 |
| 1.4 Despido/ Finalización de contrato | 27 |
| 2. Parto y Maternidad..... | 29 |
| • Concepto | 31 |
| • Prestación económica por maternidad | 32 |
| Trámites | 32 |
| Requisitos | 34 |
| Duración | 37 |
| Cuantía | 42 |
| • Compatibilidad/ Corresponsabilidad..... | 44 |
| • Cómo afecta a la relación laboral | 47 |
| • Despido/ Finalización de contrato | 51 |
| 2.1 Subsidio por maternidad no contributiva..... | 52 |

| | |
|--|-----------|
| 3. Lactancia y riesgo durante la lactancia natural..... | 55 |
| Permiso de Lactancia | 57 |
| • Concepto | 57 |
| • Duración y solicitud | 58 |
| 3.1 Distribución del tiempo durante el permiso de lactancia | 59 |
| • Compatibilidad / Corresponsabilidad | 62 |
| • Cómo afecta a la relación laboral | 63 |
| • Despido / Finalización del contrato..... | 64 |
| 3.2 Subsidio por riesgo durante la lactancia natural | 65 |
| • Concepto | 65 |
| • Subsidio por riesgo durante la lactancia natural..... | 68 |
| Trámites | 68 |
| Requisitos | 69 |
| Duración | 69 |
| Cuantía | 72 |
| 4. Paternidad..... | 73 |
| • Conceptos | 75 |
| • Prestación económica por paternidad | 76 |
| Trámites | 76 |
| Requisitos | 77 |
| Duración | 77 |
| Cuantía | 80 |
| • Compatibilidad/ Corresponsabilidad..... | 80 |
| • Cómo afecta a la relación laboral..... | 81 |
| • Despido /finalización de contrato..... | 83 |
| 5. Reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas y/o familiares..... | 85 |
| • Concepto | 87 |
| • Requisitos | 87 |
| • Solicitud | 89 |
| • Compatibilidad/ Corresponsabilidad..... | 91 |
| • La jornada de trabajo | 93 |
| • Cómo afecta a la relación laboral | 94 |
| • Despido/ Finalización de contrato | 97 |

| | |
|--|------------|
| • Reincorporación a la jornada completa | 97 |
| 5.1 Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave | 98 |
| • Concepto | 98 |
| • Requisitos | 99 |
| • Beneficiarios/as | 101 |
| • Trámites y solicitud | 102 |
| • Duración | 102 |
| • Cuantía | 104 |
| • Suspensión /extinción | 104 |
| • Consecuencias de la reducción de jornada para otras prestaciones de la Seguridad Social | 105 |
| • Despido..... | 105 |
| 6. Excedencia por cuidado de hijos, hijas y/o familiares..... | 107 |
| • Concepto..... | 109 |
| • Requisitos..... | 109 |
| • Solicitud..... | 110 |
| • Duración | 112 |
| • Compatibilidad/ Corresponsabilidad | 113 |
| • Consecuencias de la excedencia para otras prestaciones de la Seguridad Social | 114 |
| • Relación laboral con la empresa durante este periodo..... | 116 |
| 6.1 Reserva del puesto de trabajo..... | 116 |
| • Despido/ Finalización de contrato..... | 119 |
| 7. Permisos para el cuidado de hijos, hijas y/o familiares enfermos..... | 121 |
| 8. Otras fórmulas para conciliar la vida personal, familiar y laboral..... | 125 |
| • Adaptación de la jornada | 127 |
| • Excedencia voluntaria | 128 |
| 8.1 Otros permisos y formas de conciliar..... | 131 |

INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES Y ESTADO ACTUAL

Conciliar la vida familiar y personal con la vida profesional continua siendo un reto pendiente de resolver en la actualidad. Se ha avanzado mucho en esta materia, contamos con leyes que impulsan medidas para facilitar la conciliación, empresas que implantan acciones y una sociedad cada vez más “corresponsable” y sensibilizada, aunque aún queda mucho por hacer y un largo camino por recorrer.

A pesar de varios años de políticas de igualdad y medidas de apoyo a la conciliación, no se ha superado el reparto tradicional de las responsabilidades familiares que recaen, mayoritariamente, en las mujeres, lo que dificulta su desarrollo personal y su promoción profesional. Muchas de las barreras con las que se encuentra para acceder y mantener un puesto de trabajo, continúan relacionándose con las dificultades para compatibilizar la vida laboral, familiar y personal, debido a la persistencia de estereotipos y desigualdades que obstaculizan la integración de las mujeres en todas las esferas de la vida pública de forma plena.

En los últimos años hemos asistido a un importante cambio en diferentes ámbitos:

- En el aspecto social: la incorporación de una amplia parte de la población femenina al mercado laboral, el incremento de la esperanza de vida de nuestros mayores, la aparición de nuevas estructuras familiares, etc.
- En el ámbito político: los avances legislativos en materia de igualdad y la presencia de la misma en la negociación colectiva, la adopción de medidas dirigidas a la protección de la maternidad y a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, etc., que han venido disfrutando mayoritariamente las mujeres.
- En lo económico: la globalización, los nuevos modelos de organización del trabajo (disponibilidad total, largas jornadas de trabajo fuera del hogar, ...), etc.

Todo ello ha puesto de manifiesto las dificultades que tienen los hombres y las mujeres para poder compatibilizar sus tiempos de trabajo, familia y ocio. Pero la escasa cobertura de servicios que apoyen el cuidado y la atención de nuestros hijos e hijas o de las personas dependientes, han puesto de manifiesto que son especialmente las mujeres a quienes les resulta casi imposible conciliar, ya que los cuidados continúan considerándose de “su responsabilidad”, arraigando con ello la vigencia de estereotipos tales, como que las tareas domésticas y el cuidado de la familia son obligaciones exclusivas de las mujeres. La falta de corresponsabilidad y las dificultades para conciliar vida personal, familiar y laboral, contribuyen a sostener las desigualdades, la discriminación laboral y las barreras que impiden a las mujeres avanzar en su desarrollo profesional, lo que conlleva una importante pérdida de talento que dificulta el progreso económico de nuestra sociedad.

Hemos de trabajar porque las personas a nivel individual y la sociedad en su conjunto, tomen conciencia del alcance de este problema y busquen soluciones. No se trata sólo de ayudar a las mujeres para que puedan trabajar y ser responsables de dirigir sus hogares, sino de repartir tareas y responsabilidades para que, tanto hombres como mujeres, disfrutemos y ejerzamos los mismos derechos y las mismas responsabilidades para lograr un desarrollo y bienestar personal y profesional más equitativo.

LA CORRESPONSABILIDAD

Los diferentes estudios ponen de manifiesto que para la mayoría de trabajadores y trabajadoras son más importantes los trabajos en empresas que promuevan medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral, que una mejor retribución económica, aunque ambos elementos pueden ser compatibles.

La sociedad actual está modificando el concepto de conciliación, poniendo mayor énfasis en los derechos de los hombres en este ámbito, evitando con ello que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos laborales relacionados con el cuidado de los/as hijos/as y de las personas dependientes. Hasta ahora conciliar implicaba únicamente compatibilizar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico y las responsabilidades familiares, hemos de dar un paso más en este concepto y abogar por una mejor calidad de vida y el desarrollo integral de la persona, teniendo en cuenta sus deseos, aspiraciones y aptitudes con independencia del sexo y condición social a la que pertenece. Es por ello que, desde hace unos años, se ha empezado a hablar de CORRESPONSABILIDAD en lugar de conciliación; un problema social, de las mujeres y de los hombres, en el que deben implicarse la sociedad, las administraciones y los agentes sociales.

El concepto de corresponsabilidad conlleva que mujeres y hombres se responsabilicen del cuidado de sus hijos e hijas, de las personas dependientes, de las tareas domésticas y de todo aquello que ha sido exclusividad de la mujer en la esfera privada. La corresponsabilidad supone que ambos puedan dedicar su tiempo tanto al trabajo remunerado, como al personal y doméstico y, de esta forma, tener las mismas oportunidades en el acceso, la permanencia y la promoción en el empleo.

La corresponsabilidad nos lleva a una visión más amplia del desarrollo pleno de las personas en todos los ámbitos de su vida: el trabajo, su faceta afectiva, familiar, personal, de ocio, ... y a disponer de tiempo para sí. Ello nos exige mantener el equilibrio entre diferentes facetas de nuestra existencia, con el fin de mejorar nuestra calidad de vida personal y profesional.

Hasta ahora, las medidas de conciliación se han dirigido fundamentalmente a las mujeres. La corresponsabilidad implica un cambio de actitud y el desarrollo de una nueva cultura de la organización, su base es la universalización, se dirige e implica igualmente a trabajadores y a trabajadoras, ya que su finalidad es promover la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres.

El recientemente aprobado Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, supone un avance importante hacia la corresponsabilidad, al introducir importantes novedades en el reconocimiento y el ejercicio de los derechos derivados de la maternidad / paternidad y del cuidado de hijos/as y personas dependientes, los cuales de forma paulatina se convierten en medidas disponibles para trabajadoras y trabajadores de manera individual, intransferible y en igualdad de condiciones.

Dichas modificaciones se incorporan a esta guía, con el fin de actualizar los diferentes contenidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidos en la misma y aportando el elemento de la corresponsabilidad como uno de los objetivos fundamentales de la nueva normativa. Un objetivo cuya consecución es imprescindible para la construcción de una sociedad libre y democrática, que garantice la participación plena en igualdad de condiciones y de oportunidades de mujeres y hombres.

1

Embarazo y riesgo durante el embarazo

1. Embarazo y riesgo durante el embarazo

NORMATIVA DE REFERENCIA

R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Art. 48.5.).

R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo VIII. Riesgo durante el embarazo.

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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo.

1.1. EMBARAZO

¿Cuándo debo comunicar a la empresa el embarazo?

La Ley no establece la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta. Debes comunicarlo a la empresa:

- Si en el puesto de trabajo existe algún riesgo para tu salud o la del feto, con el fin de que la empresa adopte las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos.
- Si necesitas solicitar el permiso para los exámenes prenatales y/o preparación al parto.

Debes comunicarlo por escrito, conserva una copia firmada por la empresa que garantice su recepción.

NO es conveniente comunicarlo con carácter previo al inicio de la relación laboral o durante un proceso de selección.

PERMISOS RETRIBUIDOS

¿Tengo derecho a solicitar permiso para ir a revisiones médicas durante el embarazo?

SÍ.

¿Qué duración tiene este permiso?

Puedes acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable, previo aviso y justificación de la salida y siempre que deba tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

¿Es retribuido?

Es un permiso retribuido, no te pueden descontar nada del salario por estas ausencias.

Pide siempre el justificante médico y entregarlo en la empresa, conserva una copia del mismo.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.3.f). Descanso semanal, fiestas y permisos.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Art. 26.5. Protección de la maternidad.

Tengo que hacerme la prueba de la Amniocentesis y el médico me indica que tengo que guardar dos días de reposo.

Comunícalo a la empresa por escrito indicando la causa de la ausencia, conserva copia que justifique la entrega y recepción de este documento firmado por la empresa.

¿Tengo que solicitar la baja médica?

Si te ponen algún problema, tienes que solicitar la baja a tu médico del Servicio Público de Salud (SACYL).

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.3.f). Descanso semanal, fiestas y permisos.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Art. 26.3. Protección a la maternidad.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Tengo derecho a asistir a la preparación al parto en horario laboral?

Podrás ausentarte el tiempo imprescindible del trabajo para la realización de técnicas de preparación al parto, previo aviso y justificación.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de Octubre, texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.3.f. Descanso semanal, fiestas y permisos.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Art. 26.5. Protección a la maternidad.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

A tales efectos, no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas, entre otras, a maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia y paternidad, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales (SACyL).

- R.D.L. 2/2015, de 23 de Octubre, texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. Art. 52.d. Extinción del contrato por causas objetivas.

Estando embarazada, ¿puedo trabajar en el turno de noche?

Depende. Debes tener en cuenta lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. No olvides que la normativa recoge que la empresa adoptará las medidas necesarias, cuando resulte necesario, para evitar la exposición a riesgos para la seguridad y la salud durante el embarazo o la lactancia, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Art. 26.1. Protección a la maternidad.

DESPIDO / FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DURANTE EL EMBARAZO

Me he enterado que estoy embarazada y acabo de empezar a trabajar en una nueva empresa. En estos momentos estoy en periodo de prueba ¿puede la empresa despedirme por estar embarazada?. Si lo hace, ¿qué puedo hacer?

El despido durante el periodo de prueba a las trabajadoras embarazadas es nulo. Si se produjera, la trabajadora tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir durante la tramitación del proceso judicial.

La trabajadora tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir durante la tramitación del proceso judicial.

Para ello tienes que demandar a la empresa por vulneración de derechos fundamentales, en el Juzgado de lo Social, antes de que transcurran 20 días hábiles desde

que la empresa notifique la extinción de la relación laboral.

Es aconsejable que busques la ayuda de un/a abogado/a en cuanto recibas dicha notificación, e indicar en la misma, la fecha de recepción y “NO CONFORME”.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 55.5 y 6 Formas y efectos del despido disciplinario.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre. Art. 8. Discriminación por embarazo o maternidad.
- Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Art. 108. Calificación del despido por la sentencia. Art. 122. Calificación de la extinción del contrato. Art. 55.5 y 6 Formas y efectos del despido disciplinario.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre. Art. 8. Discriminación por embarazo o maternidad.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Art. 14. 2 del RDL 2/2015

Tengo un contrato temporal que finaliza antes de dar a luz, si no me renuevan el contrato por estar embarazada, ¿qué puedo hacer?

Si no se renueva por causa relacionada con el embarazo, se considera que se ha producido un despido discriminatorio por razón de la maternidad, y en consecuencia sería un DESPIDO NULO. Por tanto tendrías los mismos derechos y deberías actuar siguiendo las mismas indicaciones que se han hecho en el punto anterior.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 53.4 y 6 Formas y efectos de la extinción por causas objetivas. Art. 55.5 y 6 Formas y efectos del despido disciplinario.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre. Art. 8. Discriminación por embarazo o maternidad.
- Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Art. 108. Calificación del despido por la sentencia. Art. 122. Calificación de la extinción del contrato.

¿Me pueden despedir estando embarazada?

El despido en el supuesto de embarazo es nulo, tal como se establece legalmente.

Tienes un plazo de 20 días hábiles para demandar. Se invierte la carga de la prueba, de modo que es la empresa quien deberá acreditar que el despido se realizó por motivos diferentes al embarazo. El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 55.5.a) y b) Forma y efectos del despido disciplinario.

¿Qué ocurre si finalizo mi contrato de trabajo y estoy embarazada?

Pueden ocurrir dos cosas:

- Que finalices el contrato y pases a cobrar la prestación por desempleo que te corresponde.
 - Cuando comience tu permiso por nacimiento, se suspende la prestación por desempleo y pasas a cobrar la prestación por este motivo (nacimiento).
 - Cuando esta última finalice, puedes reanudar de nuevo la prestación por desempleo.
- Que finalices el contrato y no tengas derecho a prestación por desempleo.
 - En este caso pierdes el derecho a cobrar ambas prestaciones.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 284. Prestación por desempleo, maternidad, paternidad.

¿Qué ocurre si estando embarazada finalizo mi contrato y estoy de baja por incapacidad temporal (IT)?

Cuando se extingue el contrato antes del inicio del descanso por nacimiento y estando de baja por IT, se continúa de baja percibiendo la prestación correspondiente a la misma hasta el parto, en cuyo momento finaliza la baja por IT y se inicia la prestación por nacimiento.

- 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. Art. 10 Maternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato.

1.2. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

CONCEPTO

¿Qué es el riesgo durante el embarazo?

Es la situación en la que se encuentra la trabajadora durante el periodo de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, cuando debiendo cambiar de un puesto de trabajo a otro compatible con su estado y que no afecte negativamente a su salud o la del feto, no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda exigirse por motivos justificados.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Art. 26. Protección a la maternidad.

La prestación económica a la que se tiene derecho trata de cubrir la pérdida de rentas que se produce por esta circunstancia.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo VIII. Riesgo durante el embarazo.

Tengo problemas de salud con el embarazo y amenaza de aborto por las condiciones de mi trabajo ¿qué debo hacer?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece que, en caso de riesgo durante el embarazo, la empresa:

- Debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.
- Si esto no es posible, o aun siéndolo, no desaparece dicho riesgo, debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.
- Si tampoco esto fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Art. 26.2 y 3. Protección de la maternidad.
- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por “riesgo durante el embarazo” mientras exista el mismo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Art. 26.2 . y 3. Protección de la maternidad.

La legislación actual contempla la protección de la maternidad en el trabajo y la suspensión temporal del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo con derecho al cobro de una prestación económica.

Deberás comunicar a la empresa tu embarazo, acudir a la mutua con la que la empresa tiene concertadas las contingencias profesionales para solicitar la suspensión por riesgo durante el embarazo.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Art. 47. Procedimiento para el reconocimiento del derecho. Art.35. Nacimiento, duración y extinción del derecho.

¿Quién acredita que existe riesgo durante el embarazo?

Los servicios médicos del INSS o de la Mutua (depende de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales).

Estos servicios deben emitir un certificado médico en el que se exponga que las condiciones del puesto de trabajo y la actividad laboral pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Art. 26.4. Protección a la maternidad.
- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Art. 39 47. Procedimiento para el reconocimiento del derecho.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RIESGO LABORAL DURANTE EL EMBARAZO

SOLICITUD

¿Cuándo puedo solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo?

Se puede solicitar cuando exista riesgo para el embarazo por el puesto de trabajo que ocupas y por las tareas que debes realizar.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Art. 26. Protección de la maternidad.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Art. 39-47. Procedimiento para el reconocimiento del derecho.

¿Existe algún modelo oficial para solicitar la prestación de riesgo durante el embarazo?

SI. La trabajadora ha de presentar la solicitud de la prestación según modelo oficial y aportando la documentación que se le solicite.

Si la empresa no me facilita la documentación que necesito para solicitar la prestación por suspensión por riesgo durante el embarazo. ¿Qué puedo hacer?

Solicita dicha documentación por escrito, indicando el motivo de la solicitud y la fecha de la misma. Quédate con una copia y si la empresa no te entrega la documentación, ponlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y de la Mutua.

TRÁMITES

¿Cómo debo gestionar y tramitar la solicitud?

El procedimiento se inicia a instancia de la trabajadora.

Debes comunicar al INSS o la Mutua la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, junto con:

- Un informe del facultativo del Servicio Público de Salud (SACyL) que te atiende durante el embarazo.
- Una declaración de la empresa o de la trabajadora si eres autónoma, de la actividad laboral que realizas, las condiciones del puesto de trabajo, riesgos específicos a los que estás expuesta,..., así como sobre la inexistencia de un puesto de trabajo o función dentro de la empresa compatible con tu estado.

La solicitud y documentación debes presentarla en el INSS o la Mutua. Te darán respuesta en un plazo de 30 días.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Art. 39-47. Procedimiento para el reconocimiento del derecho.

Si la Mutua no declara la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, ¿qué puedo hacer?

Presentar una reclamación por escrito en la Mutua, dejando constancia de que no estás de acuerdo con su decisión y solicitando que se reconsidere de nuevo la situación de riesgo durante el embarazo como contingencia profesional.

Mientras se resuelve la reclamación, debes acudir a tu médico de cabecera, exponerle la situación y solicitar una baja por enfermedad común.

Ponlo en conocimiento de tus delegados sindicales para que puedan intermediar en la resolución de este conflicto. (Puestos exentos de riesgos).

REQUISITOS

¿Qué requisitos debo cumplir para acceder a la prestación?

Las trabajadoras por cuenta ajena o propia con suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar afiliadas y en alta en la Seguridad Social (aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones).
- Estar al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social de las que sea responsable directa. (Se considera situación de alta especial la huelga legal o cierre patronal).
- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Secc. 1ª Artículo 32. Beneficiarias. Normas aplicable a las trabajadoras por cuenta ajena.

DURACIÓN

¿Cuándo se inicia la prestación?

Para las trabajadoras por cuenta ajena el mismo día en el que se inicia la suspensión del contrato. Para las trabajadoras por cuenta propia el día siguiente al que se emita el certificado por el servicio médico del INSS o la Mutua.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 135. Prestación económica.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Secc. 1ª Artículo 35. Nacimiento, duración y extinción del derecho. Normas aplicable a las trabajadoras por cuenta ajena. Secc. 2ª Artículo 43. Nacimiento, duración y extinción del derecho. Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta propia.

¿Durante cuánto tiempo puedo cobrar la prestación por riesgo de embarazo?

No hay un periodo de duración establecido. La duración de la prestación está limitada a la duración de la existencia del riesgo.

La prestación se abonará durante el tiempo que sea necesario para la protección de la salud de la trabajadora embarazada y/o del feto y finalizará el día anterior al del inicio del descanso por nacimiento o el de reincorporación al puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Secc. 1ª Artículo 35. Nacimiento, duración y extinción del derecho. Normas aplicable a las trabajadoras por cuenta ajena. Secc. 2ª Artículo 43. Nacimiento, duración y extinción del derecho. Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta propia.

¿Cuándo se suspende, extingue o anula la prestación?

El derecho se extingue:

Trabajadoras por cuenta ajena:

- Por suspensión del contrato de trabajo por nacimiento;
- Por reincorporación al puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.
- Por extinción del contrato de trabajo por causas legales.
- Por interrupción del embarazo;
- Por fallecimiento.

Trabajadoras por cuenta propia:

- Por inicio del descanso por nacimiento.
- Por reanudación de su actividad profesional.

- Por causar baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social.
- Por interrupción del embarazo.
- Por fallecimiento.

Se anula o suspende por:

- Actuar fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.

Realizar cualquier trabajo o actividad, por cuenta ajena o propia, salvo en los supuestos de pluriactividad.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Sección 1ª Normas aplicable a las trabajadoras por cuenta ajena. Art. 35. Nacimiento, duración y extinción del derecho. Art. 36. Reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho. Sección 2ª Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta propia. Art. 43. Nacimiento, duración y extinción del derecho. Art. 44. Reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho.

CUANTÍA

Estoy de baja por riesgo durante el embarazo ¿cuál es la prestación económica que me corresponde?

La trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias profesionales (el 100% del salario normalmente).

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo VIII. Riesgo durante el embarazo. Art. 187. Prestación económica.
- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Sección 1ª Normas aplicable a las trabajadoras por cuenta ajena. Art. 33. Prestación económica. Art. 34. Cálculo de la prestación. Sección 2ª Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta propia. Art. 42. Prestación económica.

NO confundas RIESGO POR EMBARAZO con EMBARAZO DE RIESGO. Si la causa de tus problemas de salud con el embarazo no la origina tu trabajo, no puedes acceder a esta prestación y tendrás que solicitar una baja médica normal con una prestación inferior.

¿Si tengo un contrato a tiempo parcial, cuánto cobraría?

Las trabajadoras con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y contrato de trabajo fijodiscontinuo, incluidas en el Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón, tendrán derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo, con la particularidad de que, a efectos de la determinación de la base reguladora y el abono de la prestación, se tendrá en cuenta lo siguiente:

Cuando, por interrupción de la actividad, asuma la Entidad gestora (INSS) o, en su caso, Entidad colaboradora (Mutua) el pago de la prestación, la base reguladora diaria de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días naturales comprendidos en dicho período.

La suma de las bases de cotización acreditadas en la
empresa durante los 3 meses inmediatamente
anteriores a la fecha del hecho causante

$$\text{Base Reguladora diaria} = \frac{\text{La suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante}}{\text{Nº de días naturales comprendidos en dicho período}}$$

De ser menor la antigüedad de la trabajadora en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Art. 34. Cálculo de la prestación. Sección 1ª Normas aplicable a las trabajadoras por cuenta ajena.

Me encuentro en una situación de reducción de jornada por cuidado de un hijo/a o familiar, estoy embarazada y me reconocen la prestación por riesgo durante el embarazo, ¿qué cantidad percibiría durante la suspensión del contrato?

La cuantía de la prestación es el 100% de la base reguladora de la nómina del mes anterior al que se produce la suspensión por riesgo durante el embarazo.

Hay que tener en cuenta que la base reguladora, durante la situación de reducción de jornada por cuidado de hijo/a o familiar, queda reducida proporcionalmente a la jornada que se realiza. Por tanto, la cuantía de la prestación por riesgo durante

el embarazo se haría sobre la base reguladora correspondiente a la reducción de jornada que venías disfrutando.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Disposición adicional octava. Incremento de la cotización en supuestos de reducción de jornada.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo XV. Protección a la familia. Art. 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva.

1.3. COMPATIBILIDADES

Si estoy embarazada, en una situación de Incapacidad Temporal (IT), ¿puedo solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo?

NO. Cuando hayas finalizado tu IT, si existen riesgos laborales para tu salud o la del feto, debes comunicárselo a la empresa y solicitar la suspensión de tu contrato por riesgo durante el embarazo por contingencias profesionales a través de la mutua.

- 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. Capítulo I V. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Sección 1ª Normas aplicable a las trabajadoras por cuenta ajena. Art. 37. Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo. Sección 2ª Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta propia. Art. 45. Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo.

Estando embarazada, ¿qué diferencias existen entre la Incapacidad Temporal por un embarazo de riesgo y la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo?

INCAPACIDAD TEMPORAL POR EMBARAZO DE RIESGO

- Se produce cuando el embarazo es de riesgo, es decir, cuando debido a ciertas condiciones de salud se necesitan más cuidados y atención por un posible riesgo hacia la madre o hacia el feto.
- Es una baja por contingencias comunes.
- La prestación económica es del 60% de la base reguladora entre el 4º y 20º día y del 75% de la base reguladora del 21º en adelante (esta prestación se puede mejorar por el Convenio Colectivo).

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

- Se produce cuando el trabajo que desempeñas y el puesto que ocupas en la empresa entraña riesgos para tu embarazo.
- Es una baja por contingencias profesionales.
- La prestación económica es del 100% de la base reguladora desde el primer hasta el último día.

¿Puedo acceder a la Incapacidad Temporal mientras estoy en situación de riesgo por embarazo?

Sólo en los casos de pluriempleo, cuando la situación de riesgo durante el embarazo afecte a una o a alguna de las actividades realizadas, pero no a todas.

Podrías acceder al subsidio de incapacidad temporal en aquellas actividades que sigas desarrollando y en las que no se haya declarado riesgo por embarazo.

- Trabajadoras contratadas a tiempo parcial: La base reguladora diaria del subsidio será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de la suspensión laboral, entre el número de días naturales comprendidos en dicho periodo.
- De ser menor la antigüedad de la trabajadora en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.
- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Sección 1ª Normas aplicable a las trabajadoras por cuenta ajena. Art. 37. Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo. Sección 2ª Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta propia. Art. 45. Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo.

¿Es compatible el trabajo con la prestación de riesgo durante el embarazo?

Dependerá de la situación:

- Cuando la situación de riesgo afecta a todas las actividades desempeñadas, tienes derecho al subsidio en cada uno de los regímenes si reúnes los requisitos exigidos de manera independiente en cada uno de ellos.

- Cuando la situación de riesgo afecta a una o alguna de las actividades realizadas, únicamente tendrás derecho al subsidio en el régimen en el que estén incluidas las actividades en las que exista dicho riesgo.

La percepción del subsidio será compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que desempeñabas con anterioridad o comenzaras a desempeñar y que no impliquen riesgo durante el embarazo.

La reincorporación a la misma empresa o actividad por la que te dieron la baja por la imposibilidad de desarrollar un trabajo compatible con tu estado, conllevaría la extinción de la prestación.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Art. 35. Nacimiento, duración y extinción del derecho. Sección 3ª Normas comunes a las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia. Art. 48. Situaciones de pluriactividad.

Estoy cobrando la prestación por desempleo, ¿puedo acceder a la prestación de riesgo durante el embarazo?

Para poder ser beneficiaria de la prestación de riesgo durante el embarazo, es imprescindible que la trabajadora esté afiliada y de alta en un régimen de la Seguridad Social.

Una trabajadora en desempleo, no se encuentra de alta, si no en situación asimilada al alta, por lo que NO podrá acceder a la prestación.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Sección 1ª Normas aplicable a las trabajadoras por cuenta ajena. Art. 37. Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo. Sección 2ª Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta propia. Art. 45. Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo.

1.4. DESPIDO / FINALIZACIÓN DE CONTRATO

Si finalizo mi contrato mientras cobro la prestación de riesgo durante el embarazo, ¿continúo percibiendo la prestación?

NO. La extinción del contrato conlleva la finalización de la prestación ya que desaparecen las condiciones y el riesgo que te dieron derecho a dicha prestación y, por tanto, no existe riesgo para tu salud o la del feto.

Lo mismo se puede decir para la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Sección 1ª Normas aplicable a las trabajadoras por cuenta ajena. Art. 37. Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo. Sección 2ª Normas aplicables a las trabajadoras por cuenta propia. Art. 45. Incapacidad temporal y riesgo durante el embarazo.

2

Parto y maternidad

2. Parto y Maternidad

NORMATIVA DE REFERENCIA

*R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Art. 48.4).
R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

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

R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

CONCEPTO

¿En qué consiste el permiso por nacimiento de la madre biológica?

Es la suspensión del contrato de trabajo por el parto y el cuidado del menor de 12 meses.

Esta suspensión tendrá una duración de 16 semanas, de las cuales 6 semanas deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa a continuación del parto.

Las otras 10 semanas podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o a tiempo parcial, desde la finalización del periodo obligatorio de las 6 semanas hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses.

El periodo de cada disfrute semanal o la acumulación, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo XV. Protección a la familia. Art. 235. Periodos de cotización asimilados por parto.
- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 48.5 Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Qué es la prestación por nacimiento de la madre biológica?

Es una prestación económica que trata de cubrir la pérdida de rentas o ingresos que sufren los/as trabajadores/as cuando se suspende el contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los periodos de descanso por nacimiento y cuidado del/a menor legalmente establecidos.

El derecho a la prestación nace a partir del día del parto o desde el inicio del descanso.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 179. Prestación económica.
- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 2. Situaciones protegidas.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Quiénes son las personas beneficiarias de este permiso?

Las trabajadoras por cuenta ajena y cuenta propia, incluidos los contratados para la formación, en situación de alta o asimilada al alta que disfruten de los periodos de descanso por nacimiento y cuidado del/a menor.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 178. Beneficiarios.
- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 3. Beneficiarios.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE LA MADRE BIOLÓGICA

TRÁMITES

¿Qué trámites debo realizar para solicitar la prestación por maternidad?

El procedimiento se iniciará a instancia de la interesada.

El facultativo del Servicio Público de Salud (SACyL) que te atienda expedirá un informe de maternidad con la fecha del parto (o la fecha probable en caso de no haberse producido).

¿Dónde se tramita?

La solicitud y documentación solicitada deberán entregarse en la dirección provincial del INSS que te corresponda.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 14. Solicitud de la prestación económica por maternidad y resolución de la misma.

¿Quién me paga el permiso por nacimiento y cuidado dell/a menor?

Esta prestación es asumida por la Seguridad Social, a diferencia de la prestación de suspensión por riesgo durante el embarazo que es gestionada y asumida previamente por los servicios de prevención y/o mutuas con quienes las empresas tienen acordadas las contingencias profesionales.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 179. Prestación económica.
- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 12. Gestión de las prestaciones económicas por maternidad.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuándo puedo solicitar el permiso por nacimiento y cuidado dell/a menor?

¿Antes o después del parto?

Sólo puede disfrutarse antes del parto un máximo de 4 semanas. El resto debe dis-

frutarse después del parto, teniendo en cuenta que 6 semanas tienen que ser inmediatamente posteriores al parto de forma ininterrumpida, por razones de recuperación de la salud de la madre.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 48.4. Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 8. Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Existe algún impreso oficial para solicitar el permiso por nacimiento y cuidado del/a menor?

SI. La trabajadora ha de presentar la solicitud de la prestación según modelo oficial y aportando la documentación que se le solicite.

REQUISITOS

¿Cuáles son los requisitos para poder cobrar la prestación por nacimiento y cuidado del/a menor?

Podrán cobrar esta prestación las/los trabajadoras/es por cuenta ajena, dados de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta, que acrediten los siguientes periodos mínimos de cotización en la fecha del parto.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 178. Beneficiarios.
- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 5, Períodos mínimos de cotización.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

EDAD DE LA TRABAJADORA

Menor de 21 años.

PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO

No se exige periodo mínimo de cotización.

EDAD DE LA TRABAJADORA

Entre 21 y 26 años.

PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO

- 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso/baja por nacimiento y cuidado del menor.
- O acreditar 180 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral con anterioridad a la fecha del disfrute de la prestación.

EDAD DE LA TRABAJADORA

Con 26 años o más.

PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO

- Un mínimo de 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso/baja por nacimiento y cuidado del menor.
- O acreditar 360 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral con anterioridad a la fecha del disfrute de la prestación.
- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 3.7 Beneficiarios.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo XVII. Disposiciones aplicables a determinados trabajadores del Régimen General. Art. 247. Cómputo de los periodos de cotización.
- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Tengo un contrato a tiempo parcial, ¿cómo acredito los periodos de cotización necesarios para tener derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del/a menor?

Para acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones por nacimiento y cuidado del/a menor, se aplicarán las siguientes reglas:

- a. Se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador/a haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador/a a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el periodo de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada periodo.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

- b. Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo este el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra anterior, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.
- c. El periodo mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al periodo regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

¿Qué se considera “situación asimilada al alta” para tener derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del/a menor?

Se consideran situaciones asimiladas a la de alta:

1. La situación legal de desempleo por la que se perciba prestación de nivel contributivo.

2. El mes siguiente al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal.
3. El traslado del trabajador/a por la empresa fuera del territorio nacional.
4. El convenio especial para diputados/as y senadores/as de las Cortes Generales y del Parlamento Europeo y Comunidades Autónomas.
5. El período considerado de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de la violencia de género.
6. La situación del trabajador /a durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.
7. Los períodos entre campañas de los/as trabajadores /as fijos discontinuos que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.
8. Otras legalmente establecidas.
 - 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 4. Situaciones asimiladas a la de alta.
 - R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo IV. Normas Generales en materia de prestaciones. Art. 166. Situación asimilada a la de alta.
 - R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

DURACIÓN

¿Cuál es la duración del permiso por nacimiento y cuidado de la menor?

Es de 16 semanas, de las cuales 6 semanas deberán ser ininterrumpidas a continuación del parto. Y las otras 10 semanas podrán disfrutarse acumuladas o interrumpidas por periodos semanales hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses.

Se amplía en una semana más (17 semanas):

- Por cada hijo/a, a partir distinto del primero, en caso de parto múltiple.
- En caso de nacimiento de un/a hijo/a con discapacidad.

La ampliación será de dos semanas para la madre, en caso de que ésta constituya una familia monoparental, sin reconocimiento de paternidad.

- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 8. Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 48.4. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
- R.D.L. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuál es la duración en caso de parto prematuro si mi hijo/a debe ser hospitalizado A CONTINUACIÓN del parto?

Pueden producirse dos situaciones:

- En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, tu hijo/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyendo de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
- En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el que tu hijo/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días (excepto para los funcionarios que no se requiere periodo mínimo), el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.
- Hay que tener en cuenta que el ingreso del bebé debe producirse dentro de su primer mes de vida.
- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 8, Nacimiento, duración y extinción del derecho.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 48.4. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuál es la duración del permiso por cuidado dell/a menor en caso de adopción o acogimiento?

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a 1 año, se distinguen dos supuestos (a partir del año 2021):

- Menores de 6 años.
- Menores de edad de entre 6 y 18 años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales.

En ambos casos la duración es de 16 semanas, de las cuales 6 semanas deberán ser ininterrumpidas y obligatorias a continuación de la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa de guarda o acogimiento. Y las otras 10 semanas podrán disfrutarse acumuladas o interrumpidas por periodos semanales hasta que transcurran los 12 meses desde la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa de guarda o acogimiento.

Se amplía en una semana más para cada uno/a (17 semanas) en los siguientes casos:

Por cada hijo/a, a partir distinto del primero, en caso de adopción, guarda con fines de adopción y/o acogimiento múltiple.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción y/o acogimiento de un/a menor con discapacidad.

El periodo de cada disfrute semanal o la acumulación, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del/a adoptado/a, el permiso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 8. Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 48.5. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuál es la duración del permiso de maternidad en el caso de los/as funcionarios/as?

Tiene la misma duración que para el resto de trabajadoras/es.

Adicionalmente, en el supuesto de adopción o acogimiento internacional y cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado/a, tendrán un permiso de hasta 2 meses de duración percibiendo en este periodo las retribuciones básicas, sin perjuicio de poder iniciar la baja de maternidad hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye la adopción o acogimiento, como el resto de las trabajadoras/es.

- RDL 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 49. Permisos por conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuándo se puede interrumpir, suspender o anular la prestación por nacimiento y cuidado del/a menor?

Podrá suspenderse:

En los casos de partos prematuros y en aquellos otros supuestos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, podrá interrumpirse el disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado del/a menor y la percepción del correspondiente subsidio, a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto.

El permiso se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor (se exige un mínimo de 7 días de hospitalización, excepto para los funcionarios) por el periodo que reste por disfrutar.

En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá interrumpir el disfrute del permiso incluso durante las 6 semanas siguientes al parto.

No obstante, no se interrumpirá la percepción del subsidio por nacimiento y cuidado del menor si durante el periodo de percepción del mismo se extingue el contrato de trabajo del beneficiario/a o se produce el cese de la actividad.

- Cuando hubiera transcurrido el período de 4 semanas, en los supuestos de adopción internacional en los que haya sido necesario el desplazamiento previo de los adoptantes al país de origen del adoptado y aún no hubiera recaído la correspondiente resolución judicial o administrativa, la entidad gestora podrá suspender cautelarmente el percibo de la prestación hasta el momento en que aquélla se produzca.
- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 8. Nacimiento, duración y extinción.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Podrá anularse o suspenderse por la entidad gestora:

- Cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.
- Cuando el beneficiario trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes periodos de descanso, salvo si se trata de la percepción de un subsidio por nacimiento y cuidado del menor en régimen de jornada a tiempo parcial o en los supuestos de pluriempleo y pluriactividad.

Los periodos de percepción del subsidio se corresponderán con los periodos de descanso que, en esos casos, serán los no ocupados por la jornada a tiempo parcial o por los empleos o actividades que no dan lugar al subsidio.

- Real Decreto 295/2009, de 67 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 11. Denegación, anulación y suspensión del derecho. Art. 11. Denegación, anulación y suspensión del derecho.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo VI. Maternidad. Art. 180. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.

- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

CUANTÍA

¿Cuánto voy a cobrar durante el permiso por nacimiento y cuidado del/a menor?

La cuantía de la prestación económica (que paga la Seguridad Social) es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes (100% del salario quitando los conceptos no cotizables).

La base reguladora será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del periodo de descanso por maternidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.

Base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del permiso de maternidad

$$\text{Base Reguladora} = \frac{\text{Base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del permiso de maternidad}}{\text{Nº de días a que dicha cotización se refiere}}$$

Si el trabajador ingresa en la empresa en el mismo mes en que se inicia la incapacidad, se tomará para la BR la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados. También, se tomará como divisor los días efectivamente cotizados, cuando el trabajador no ha permanecido en alta durante todo el mes natural anterior.

En caso de pluriempleo:

Se calcula computando todas las bases de cotización en las distintas empresas con aplicación del tope máximo vigente a efectos de cotización.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo VI. Maternidad. Art. 179. Prestación económica.
- Real Decreto 295/2009, de 67 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 6 y 7. Prestación económica.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuánto cobraría si trabajo a tiempo parcial?

Las/ los trabajadoras/es con contrato a tiempo parcial, contrato de relevo y contrato de trabajo fijodiscontinuo, incluidas/os en el Régimen General y del Régimen Especial de la Minería del Carbón tendrán derecho a la prestación económica por maternidad con las siguientes particularidades:

La base reguladora diaria de la prestación económica por nacimiento y cuidado del menor será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre 365.

Suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante

$$\text{Base Reguladora diaria} = \frac{\text{Suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 12 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante}}{365}$$

De ser menor la antigüedad en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

El subsidio por maternidad se abonará durante todos los días en los que la/el trabajadora/or permanezca en dicha situación, con la duración legalmente prevista para los períodos de descanso por las situaciones protegidas por nacimiento, adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo XII. Maternidad. Art. 248. Cuantía de las prestaciones económicas.
- Real Decreto 295/2009, de 67 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 6 y 7. Prestación económica.
- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

COMPATIBILIDAD / CORRESPONSABILIDAD

En caso de fallecimiento del hijo/a. ¿La madre tiene derecho al permiso por nacimiento y cuidado de la madre biológica?

Si. La madre tendrá derecho a disfrutar el permiso por nacimiento y cuidado de la madre biológica, como si el fallecimiento no se hubiera producido.

Si la madre lo desea, una vez transcurridas las 6 semanas posteriores al parto (descanso obligatorio), puede solicitar reincorporarse a su puesto de trabajo.

- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 8. Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 48.4. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Tiene derecho el otro progenitor a disfrutar el permiso por nacimiento y cuidado de la madre biológica?

No. A partir del 2021, los permisos para ambos progenitores serán iguales, individuales e intransferibles, de forma que cada uno tendrá derecho a disfrutar el permiso propio y no podrá ceder ninguna parte del tiempo del mismo al otro.

- 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. Capítulo II, Subsidio por maternidad. Art. 3, beneficiarios.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo XII. Maternidad. Art. 248. Cuantía de las prestaciones económicas.
- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 48.4. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Si la madre no trabaja, ¿el otro progenitor tiene derecho al disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado de la madre biológica?

Cuando la madre no trabaja, y no está incluida en un régimen del sistema de la Seguridad Social, no puede trasladar al otro progenitor el derecho a una parte del descanso por maternidad.

A partir del año 2021, los derechos para ambos progenitores son equiparables, si se produjese el fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la prestación económica por maternidad durante todo el periodo de descanso, siempre que reúna los requisitos exigidos.

En el caso de adopción o acogimiento, al tratarse de un derecho individual, no está condicionado el disfrute a la opción por parte de la madre. Por lo tanto, serán beneficiarios del subsidio por maternidad, por adopción o acogimiento, los trabajadores y trabajadoras que acrediten los requisitos establecidos.

- 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. Capítulo II, Subsidio por maternidad. Art. 3. Beneficiarios.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo XII. Maternidad. Art. 248. Cuantía de las prestaciones económicas.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Si no tengo derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de la madre biológica por no reunir el periodo mínimo de cotización, ¿puede percibirla el otro progenitor?

Sí, puesto que es un derecho personal e intransferible, siempre y cuando reúna los requisitos de cotización.

- 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. Capítulo II, Subsidio por maternidad. Sección 2ª. Supuesto especial: Subsidio de naturaleza no contributiva. Art. 17.2 Nacimiento, duración, y extinción.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo XII. Maternidad. Art. 182. Prestación económica.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Si me han concedido el permiso por nacimiento y cuidado de la madre biológica y deseo ceder parte de este permiso al otro progenitor, ¿puedo hacerlo?

Esta posibilidad desaparece a partir de 2021 con la equiparación de ambos permisos.

- 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.

- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Qué ocurre si inicio el periodo de descanso por nacimiento y cuidado de la madre biológica estando de baja por incapacidad temporal?

Los procesos de incapacidad temporal iniciados antes del parto y sin que la interesada hubiera optado por el descanso por nacimiento y cuidado de la madre biológica, se mantendrán en sus propios términos hasta el momento del parto, dejando siempre a salvo la posibilidad de opción de la interesada por dicho descanso.

A partir de la fecha del parto deberá comenzar el disfrute del descanso por nacimiento y cuidado de la madre biológica. Si transcurrido éste, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará el cómputo interrumpido, aun cuando se hubiera extinguido el contrato de trabajo.

- Real Decreto 295/2009, de 67 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. Art. 10. 2. Maternidad. Incapacidad Temporal y extinción del contrato.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Si la madre o el padre se encuentran en situación de pluriempleo o pluriactividad, ¿Quién es el/la beneficiario/a?

En caso de pluriempleo o pluriactividad la persona beneficiaria de la prestación disfrutará de los descansos y prestaciones por nacimiento y cuidado del menor en cada uno de los empleos de forma independiente e ininterrumpida, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

Cuando, el/la trabajador/a acredite las condiciones para acceder a la prestación solamente en uno de los regímenes (empleos), se le reconocerá un único subsidio, computando exclusivamente las cotizaciones satisfechas a dicho régimen.

Si no reúne los requisitos en ninguno de los empleos se totalizan las cotizaciones efectuadas y requisitos de todos ellos siempre que no se superpongan y se concederá el subsidio en el régimen en el que se acrediten más días de cotización.

Si aún totalizando, no se alcanza derecho, se reconocerá el subsidio por nacimiento de la madre biológica no contributivo.

- 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. Capítulo II, Subsidio por maternidad. Art. 3.6. Beneficiarios.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Estoy en paro y cobro una prestación por desempleo. ¿Qué ocurre cuando pase a situación de maternidad?

Se suspende la prestación por desempleo y pasas a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de madre biológica en la cuantía que corresponda, que será gestionada directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de la madre biológica, se reanuda de nuevo la prestación por desempleo que tenías suspendida por la duración que restaba por percibir y en la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

Por tanto, la prestación por desempleo no se consume mientras dura la maternidad. El/la trabajador/a deberá solicitar la reanudación de su prestación por desempleo en los 15 días hábiles siguientes a la finalización de dicha situación.

- 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. Capítulo II, Subsidio por maternidad. Art. 10. Maternidad, incapacidad temporal y extinción de contrato.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo VI. Régimen de las Prestaciones. Art. 284. Prestaciones por desempleo, maternidad y paternidad.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

CÓMO AFECTA A LA RELACIÓN LABORAL

Si mi periodo de vacaciones coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de prestación por nacimiento y cuidado de la madre biológica, ¿pierdo el derecho a disfrutar las vacaciones?

No.

Se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o la del disfrute del permiso por nacimiento y cuidado de madre biológica, al finalizar las 16 semanas de maternidad, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 38.3. Vacaciones anuales.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En el momento de reincorporarme al trabajo tras la maternidad, ¿Puedo solicitar disfrutar las vacaciones pendientes inmediatamente después? ¿Puede la empresa darme esas vacaciones en otro momento?

La persona que tenga que disfrutar vacaciones pendientes tendrá que ejercer ese derecho de acuerdo con la regulación general del Estatuto de los Trabajadores sobre las vacaciones. Respecto a la mitad del período decide la persona trabajadora y, sobre la otra mitad, la empresa tiene la potestad para fijar otro período de disfrute.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 38.3. Vacaciones anuales.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 50. Vacaciones de los funcionarios públicos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Pierdo las pagas extras durante el permiso por nacimiento y cuidado de la madre biológica?

Desde el momento en que estás en suspensión por maternidad, la prestación económica mensual que cobras de la Seguridad Social incluye la parte proporcional de las pagas extras.

- Real Decreto 295/2009, de 67 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. Capítulo II, Subsidio por maternidad. Art. 6. Prestación económica.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Si coincide que el primer día que debo incorporarme al trabajo tras disfrutar el permiso por nacimiento y cuidado de madre biológica es festivo, ¿cómo lo contabilizo?

Tu incorporación al trabajo se producirá el primer día laborable.

Es aconsejable revisar la nómina a final de mes junto con el justificante de cantidades ingresadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) para ver que las retribuciones son las correctas y no han realizado descuentos que no procedan.

Si decido reincorporarme voluntariamente al trabajo, ¿qué consecuencias tiene?

Cuando el período de descanso se disfruta sucesiva o simultáneamente por ambos progenitores, la reincorporación voluntaria al trabajo de uno de ellos o de ambos, con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración, produce la extinción del derecho.

En el supuesto de maternidad biológica, la madre no puede reincorporarse al puesto de trabajo, ni a tiempo completo ni a tiempo parcial, hasta que hayan transcurrido las 6 semanas de descanso obligatorias posteriores al parto.

- Real Decreto 295/2009, de 67 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. Capítulo II, Subsidio por maternidad. Art. 8. 12 Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Las empleadas de hogar tienen derecho a disfrutar el permiso por nacimiento y cuidado de la madre biológica?

SÍ. La prestación económica se reconoce en los mismos términos y condiciones que para los/as trabajadores/as del Régimen General de la Seguridad Social.

- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo XVIII. Sistemas Especiales para Empleados de Hogar y para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios. Art. 250. Ámbito de aplicación.
- R.D. L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 2.1 b), Relaciones laborales de carácter especial.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cómo disfrutan el permiso por nacimiento y cuidado de la madre biológica las trabajadoras fijas-discontinuas?

El derecho de suspensión del contrato por maternidad con derecho a prestación económica existe, siempre y cuando la persona trabajadora cumpla el requisito general de estar afiliada y en alta o en situación asimilada al alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo XVII. Disposiciones aplicables a determinados trabajadores del Régimen General. Art. 245. Protección Social.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Qué efectos tiene el que me encuentre en suspensión de contrato por maternidad o paternidad al ser incluido/a en un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) de suspensión de la relación laboral o reducción de jornada?

Si te encuentras en situación de maternidad o paternidad, y ha sido incluido en un ERE de suspensión o reducción de jornada, no te incorporarás al ERE hasta que finalice el periodo del periodo de descanso por nacimiento y cuidado de la madre biológica o el permiso de nacimiento y cuidado del otro progenitor.

Durante la situación de maternidad o paternidad se suspenderá el pago de la prestación por desempleo y se empezará a percibir la prestación de nacimiento y cuidado de madre biológica o del otro progenitor, gestionada directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

¿Y si la finalización de la suspensión por maternidad o paternidad es posterior a mi inclusión en dicho ERE de suspensión o reducción de jornada?

Una vez extinguida la prestación de nacimiento y cuidado de madre biológica o del otro progenitor, se reanuda la prestación por desempleo por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

Referencia normativa: Art. 203 y 222.1 y 3 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por R.D. Legislativo 1/94 de 20 de junio, modificado por la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, de 22 de marzo.

DESPIDO /FINALIZACIÓN DE CONTRATO

DESPIDO

¿Me pueden despedir mientras esté disfrutando el permiso de maternidad?

NO. Si ocurriera el despido es nulo por vulneración de derechos fundamentales, por tanto hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los 20 días siguientes a la notificación del despido.

- R.D. L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 55.5 y 6. Forma y efectos del despido disciplinario.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

FINALIZACIÓN DE CONTRATO

Tengo un contrato temporal que finaliza antes del parto. Si me quedo en el paro ¿tengo derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de madre biológica?

Si quedas en situación legal de desempleo, cobrando una prestación contributiva, y tienes cotizados los periodos mínimos exigidos antes de la fecha del parto, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción, tienes derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de madre biológica.

No puedes cobrar la baja maternal y el desempleo al mismo tiempo.

Si tienes derecho a la prestación por desempleo, ésta la comenzarás a cobrar cuando finalices el permiso por maternidad. No te descontarán el tiempo transcurrido desde la finalización del contrato hasta la finalización del permiso.

- Real Decreto 295/2009, de 67 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. Capítulo II, Subsidio por maternidad. Art. 10 Maternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato.
- R.D. L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo IV. Acción protectora. Art. 43. Acción protectora del sistema de la Seguridad Social.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Tengo un contrato temporal y finalizo mi contrato mientras estoy de baja por nacimiento y cuidado de la madre biológica, ¿cómo queda mi situación?

Continuarás percibiendo la prestación de maternidad hasta que se extinga dicha situación. Luego pasarías a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúnes los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.

No se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de baja maternal.

- 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. Capítulo II, Subsidio por maternidad. Art. 10. Maternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo IV. Régimen de las prestaciones. Art. 284. Prestación por desempleo, maternidad y paternidad.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Qué ocurre si finaliza mi contrato estando de baja por incapacidad temporal (IT) y paso a situación de maternidad?

En los casos de extinción del contrato de trabajo de una trabajadora que ve interrumpida su situación de IT, por pasar a la situación de descanso por nacimiento y cuidado de la madre biológica, se aplicarán las siguientes reglas:

1. Si la extinción se produce una vez iniciado el descanso por maternidad, se mantendrá el percibo de la prestación hasta el término de tal situación.

De igual modo, si la extinción del contrato de trabajo se produce durante el disfrute de periodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, a partir de ese momento se percibirá en su totalidad el subsidio por maternidad.

Si el otro progenitor ya estuviese disfrutando un periodo de descanso, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, el subsidio que le correspondiese se mantendrá en los términos en que lo estuviere percibiendo.

Una vez finalizado el descanso por maternidad de la madre, si persistiera la anterior situación de incapacidad temporal, se reanuda el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente.

2. Si la extinción del contrato se produce antes del inicio del descanso por maternidad, causará derecho a la prestación económica derivada de esta última contingencia, interrumpiéndose la incapacidad temporal anterior al parto y el abono del subsidio correspondiente, que se sustituirá desde el día de inicio de la situación de maternidad por el subsidio asignado legalmente a esta última.
- 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. Capítulo II, Subsidio por maternidad. Art. 10. Maternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato.
 - R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo IV. Régimen de las prestaciones. Art. 283. Prestación por desempleo e incapacidad temporal.
 - R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

2.1 SUBSIDIO POR NACIMIENTO DE LA MADRE BIOLÓGICA NO CONTRIBUTIVO

¿En qué consiste el subsidio no contributivo por nacimiento y cuidado de la madre biológica?

En caso de parto, las trabajadoras que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación de maternidad, EXCEPTO EL PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN, tendrán derecho a un subsidio no contributivo.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo VI. Nacimiento y Cuidado del Menor. Art. 281. Beneficiarias.
- 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. Capítulo II, Subsidio por maternidad. Art. 15 Beneficiarias.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuánto se percibe por este subsidio?

La cuantía diaria es el 100 % del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) vigente en cada momento, excepto cuando las bases de cotización sean inferiores a éste.

- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo VI. Nacimiento y Cuidado del Menor. Art. 282. Prestación económica.

¿Cuál es su duración?

La duración será de 42 días naturales contados desde la fecha del parto. Se amplía 14 días más (56 días):

- Si el nacimiento se produce en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición.
- En una familia monoparental.
- Parto múltiple.
- Cuando el bebé o la madre estén afectados de una discapacidad superior al 65 %.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo VI. Nacimiento y Cuidado del Menor. Art. 182. Prestación económica,
- 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. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Art. 17. Nacimiento, duración y extinción.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

3

Lactancia y riesgo durante la lactancia natural

3. Lactancia y riesgo durante la lactancia natural

NORMATIVA DE REFERENCIA

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 37.4 y 37.7. Permiso de lactancia.

R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo IX. Riesgo durante la lactancia natural.

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. Capítulo V. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural.

PERMISO DE LACTANCIA

CONCEPTO

¿En qué consiste el permiso de lactancia?

Consiste en 1 HORA DE AUSENCIA DEL TRABAJO, que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas), o disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas.

Es un permiso individual e intransferible de cada progenitor, adoptante, guardador/a o acogedor/a, si ambos trabajan.

Es un permiso retribuido por la empresa que no pueden negarte.

Las horas se acumulan en jornadas laborables. No se acumulan horas por los días festivos, de descanso, de vacaciones, de libre disposición, etc., en los que el padre o la madre no vayan a su centro de trabajo.

- R.D. L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.4. Descanso semanal, fiestas y permisos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿El permiso se disfruta tanto en los casos de lactancia natural como artificial?

Sí, el permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial. También se puede disfrutar tanto para hijos biológicos como hijos adoptados, siempre que sean menores de 9 meses de edad.

DURACIÓN Y SOLICITUD

¿Cuál es la duración del permiso de lactancia?

El permiso se puede disfrutar HASTA QUE EL MENOR CUMPLA 9 MESES. El permiso se puede extender hasta los doce meses de edad del lactante, cuando éste lo estén disfrutando ambos progenitores, adoptantes o guardadores con la misma duración y régimen (en la opción de reducción de jornada).

- R.D. L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.4.Descanso semanal, fiestas y permisos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

En caso de parto múltiple, ¿el permiso por lactancia se amplía?

Sí. El Art. 37.4. del Estatuto de los Trabajadores reconoce que el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples (2 hijos el doble, 3 hijos el triple, y así sucesivamente. Se refiere al permiso de 1h. de ausencia y no al resto de opciones).

- R.D. L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.4.Descanso semanal, fiestas y permisos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Existe un plazo obligatorio para solicitar el permiso de lactancia?

El/la trabajador /a está obligado a PREAVISAR AL EMPRESARIO CON 15 DÍAS DE ANTELACIÓN o con el plazo que determine su convenio de aplicación. Se tiene derecho a solicitar hasta los 9m del bebé y hasta los 12m del bebé en caso de que ambos progenitores lo disfruten en la opción de reducción de jornada.

Es obligatorio precisar la fecha en que se va a iniciar y finalizar el permiso de lactancia.

- R.D. L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.7. Descanso semanal, fiestas y permisos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Qué duración tiene dicho permiso para los/as funcionarios/as?

El permiso de lactancia se disfruta hasta que el/la menor tenga 12 meses. Consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones.

Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada en media hora al inicio y al final, o en una hora al inicio o al final de la jornada de trabajo, con la misma finalidad.

Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

En el caso de parto múltiple este permiso se incrementará proporcionalmente.

- RDL 5/2015, de 30 de Octubre. Estatuto Básico del Empleado Público. Capítulo V. Derecho a jornada de trabajo, permisos y vacaciones. Art. 48. f). Permisos de los funcionarios públicos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Y el permiso de lactancia, ¿es igual para las funcionarias/os? ¿Dónde está regulado?

El permiso de lactancia para las/os funcionarias/os está regulado en artículo 48.1 apartado f) del Estatuto Básico del Empleado Público y está mejorado respecto al Estatuto de los Trabajadores

- RDL 5/2015, de 30 de Octubre. Estatuto Básico del Empleado Público. Capítulo V. Derecho a jornada de trabajo, permisos y vacaciones. Art. 48. f). Permisos de los funcionarios públicos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

3.1. DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DURANTE EL PERMISO POR LACTANCIA

¿Cómo puedo distribuir el tiempo de lactancia?

Se tiene derecho a 1 HORA de ausencia del trabajo, en jornada laboral, con diferentes opciones:

- Dividirla en dos fracciones (dos medias horas) que deberán distribuirse en medio de la jornada laboral.
- Disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora (a la entrada o a la salida).
- Optar por acumularlo en jornadas completas, según establezca el convenio o previo pacto con la empresa.
- R.D. L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.4. Descanso semanal, fiestas y permisos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Puede la empresa obligarme a disfrutar el permiso de lactancia en el horario que más les convenga?

No, es el /la trabajador/a quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia dentro de su jornada ordinaria.

- R.D. L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.7. Descanso semanal, fiestas y permisos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Qué se puede hacer si hay discrepancias entre la empresa y el trabajador/a sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute?

En el supuesto que no exista acuerdo sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute del permiso, se puede presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que se reconozca el ejercicio de este permiso, a través de un procedimiento específico (preferente y urgente) para estas reclamaciones previsto en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

- Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Sección 5ª Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente. Art. 139. Tramitación.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Se puede disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada?

Los Tribunales de Justicia interpretan que disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada supone una reducción de jornada, y, en ese caso, el permiso reconocido es de reducción de su jornada en media hora, que puede ser a la entrada o salida de la jornada laboral.

En el caso que el convenio colectivo de aplicación equipare la reducción de jornada por lactancia con la ausencia, sí es posible poder disfrutar el permiso de ausencia al comienzo o final de la jornada.

En el caso de optar por disfrutar el permiso de forma acumulada en jornadas completas. ¿Cuántos días me corresponden?

Los convenios colectivos establecerán los días de permiso que corresponden de permiso de lactancia acumulada.

En su defecto, será un acuerdo entre el trabajador/a y la empresa, respetando lo establecido en la negociación colectiva.

¿Hay alguna norma legal que diga cómo se hace el cálculo? ¿Se hace sobre 1 hora diaria o sobre media hora diaria?

Los convenios colectivos determinan el cálculo.

Hay sentencias del TSJ de Cataluña (año 2007 y 2009) en las que se determina que el cálculo para la acumulación de la lactancia se debe hacer sobre una hora de ausencia.

Desde el Servicio del proyecto Artemisa se propone que el cálculo se haga sobre 1 hora diaria: Desde la finalización de la baja de maternidad y paternidad, con la edad del menor en ese momento se calcula 1 hora diaria por cada día laboral hasta que el/la menor cumpla 9 meses y luego las horas hay que dividir las por las horas de jornada laboral diaria y esto nos da el resultado del nº de días acumulados por lactancia.

Datos necesarios para hacer el cálculo:

- La edad del/de la menor cuando ha finalizado la baja por maternidad y/o paternidad
- Fecha de incorporación al trabajo tras la baja por maternidad / paternidad y vacaciones, si corresponde.

- La fecha en la que el/la menor cumple 9 meses.
- Todos los días de trabajo efectivo (días en los que vamos a trabajar) comprendido entre las fecha anteriores.
- Jornada laboral:
 - Días que trabaja a la semana.
 - Nº de horas que trabaja al día.

Sumar los días laborables hasta que cumpla 9 meses (partir de la edad del/de la menor cuando ha finalizado la baja de maternidad y paternidad)

$$\text{Nº de días acumulados} = \frac{\text{Sumar los días laborables hasta que cumpla 9 meses (partir de la edad del/de la menor cuando ha finalizado la baja de maternidad y paternidad)}}{\text{Nº de horas de la jornada laboral diarias (si el nº de horas es irregular hay que calcularlo por cada jornada diferente de forma independiente)}}$$

En general, el promedio es de 12/14 días. Si el convenio no especifica los días por lactancia acumulada, al hacer el cálculo se habla en días laborables.

CORRESPONSABILIDAD / COMPATIBILIDAD

¿El padre puede solicitar el permiso de lactancia?

Sí, actualmente, tras las modificaciones establecidas por el R.D.L. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, EL PERMISO DE LACTANCIA ES UN DERECHO INDIVIDUAL DE CADA PROGENITOR, ADOPTANTE, GUARDADOR Y ACOGEDOR.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores y acogedores trabajen, cada uno de ellos podrá disfrutar de este permiso de lactancia, en las diferentes formas que la ley permite.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.4.Derscanso semanal, fiestas y permisos.
- R.D.L. 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.4. Descanso semanal, fiestas y permisos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Puedo disfrutar de forma simultánea el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos?

Sí, se pueden disfrutar de forma simultánea ambos permisos.

Además existen sentencias de los Tribunales de Justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

- R.D. L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.4, 6 y 7 Descanso semanal, fiestas y permisos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

CÓMO AFECTA A LA RELACIÓN LABORAL

Si estoy disfrutando del permiso de lactancia acumulada y caigo en incapacidad temporal (IT), ¿pierdo el permiso?

Las normas aplicables no regulan este supuesto, por tanto, habrá que acudir a la negociación con la empresa.

Para ello hemos de tener en cuenta:

- Que el derecho de lactancia es la hora de ausencia del trabajo y no hay ausencia si no estamos en el mismo por una IT.
- Que la duración del permiso es hasta que el/la niño/a cumpla 9 meses, si la IT es superior a 9 meses no podremos ejercitar el derecho.

No dice la norma que la lactancia acumulada se tenga que disfrutar a continuación del permiso de maternidad o en un momento marcado, así que se podría disfrutar en otro momento posterior ya finalizada la IT. En este caso habría que descontar de las jornadas acumuladas aquellas en las que no se acudió al trabajo por encontrarse en situación de IT.

Si trabajo en dos empresas, ¿puedo disfrutar el permiso de lactancia por igual en ambas a la vez?

En principio se tendría el mismo derecho en cada una de las empresas.

Si tengo un contrato a tiempo parcial, ¿puedo solicitar el permiso?

El Estatuto de los Trabajadores reconoce el permiso de lactancia sin establecer límites para determinados tipos de contratos o categorías profesionales; por tanto cualquier padre y madre puede ejercer el derecho de lactancia por un hijo/a menor de 9 meses. Este derecho se conserva

independientemente del tipo de contrato, categoría profesional o si se reduce la jornada por guarda legal de menor o familiar.

- R.D. L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.4. Descanso semanal, fiestas y permisos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

DESPIDO/FINALIZACIÓN DE CONTRATO

¿Pueden despedirme por solicitar y disfrutar el permiso de lactancia?

No. Se trataría de un despido NULO por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los 20 días siguientes a la notificación del despido.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 55.5.b) Forma y efectos del despido disciplinario.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

PRESTACIÓN POR EJERCICIO CORRESPONSABLE DEL CUIDADO DEL LACTANTE

¿Cuál es la situación de cuidado corresponsable del lactante que da lugar a la prestación?

La situación que da lugar al derecho es aquella en la que cada uno de los progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores, de forma simultánea reducen su jornada de trabajo en media hora para el cuidado del lactante durante el periodo recientemente ampliado por la ley, que va desde los 9 meses hasta los 12 meses de éste.

¿Qué requisitos se deben cumplir para acceder a la prestación?

Es un requisito imprescindible que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores se encuentren disfrutando el permiso de reducción de jornada por cuidado del lactante, pero la prestación sólo se reconocerá a favor de uno de ellos.

Es necesario cumplir todos los requisitos establecidos para tener derecho a la prestación por nacimiento, en cuanto a la afiliación, alta o situación asimilada al alta y tiempo cotizado.

¿Cuál es la cuantía de la prestación?

La cuantía de la prestación es el 100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior, en proporción a la reducción de la jornada de trabajo que se está disfrutando.

¿Dónde se solicita la prestación? ¿Quién es el responsable de su pago?

La prestación debe solicitarse en el INSS, que será el responsable del abono de la misma.

¿Cuándo se extingue la prestación?

Con carácter general, cuando el/la lactante cumpla 12 meses y finalice la reducción de jornada por el cuidado del/a mismo/a.

3.2. SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL**CONCEPTO*****¿En qué consiste el subsidio por riesgo durante la lactancia natural?***

Es la situación en la que se encuentra la trabajadora durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la LACTANCIA NATURAL DE UN MENOR DE 9 MESES, en los casos en los que debiendo cambiar de puesto de trabajo a otro compatible con su situación, por influir este negativamente en su salud o en la del hijo, dicho cambio no resulta posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Consiste en una prestación económica que trata de cubrir la pérdida de rentas que se produce durante el período de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Art. 26.4. Protección de la maternidad.
- 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 Capítulo V, Subsidio por riesgo durante la lactancia natural. Art. 50. Prestación económica. Disposición adicional segunda. Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo IX. Riesgo durante la lactancia natural. Art. 188 Situación protegida. Art. 189 Prestación económica.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Me he incorporado a trabajar después de la baja por nacimiento y cuidado de la madre biológica. Sigo con la lactancia natural. ¿Qué ocurre si hay riesgo para la salud de la madre o del hijo derivado de su puesto de trabajo?

En el caso de que exista riesgo en el puesto de trabajo que afecte a la salud de la madre o del hijo/a durante la lactancia natural de un/a menor de 9 meses, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece las mismas medias de protección que para los supuestos de riesgo durante el embarazo. Por tanto, la empresa debe:

- Adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.
- Si esto no es posible o siéndolo, no desaparece el riesgo, debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su situación, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.
- Si tampoco ello fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.
- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses.

El parte médico deberá ser facilitado por el facultativo del Servicios Público de salud (SACyL). La trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social, equivalente al 100% de la base reguladora.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Art. 26.4. Protección de la maternidad
- 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. Capítulo V, Subsidio por riesgo durante la lactancia natural. Art. 49. Situación protegida. Disposición adicional segunda. Certificación médica sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo IX. Riesgo durante la lactancia natural. Art. 188 Situación protegida. Art. 189 Prestación económica.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Qué ocurre con el subsidio cuando la trabajadora está en situación de pluriempleo o pluriactividad?

- Cuando la situación de riesgo afecta a todas las actividades desempeñadas, tendrá derecho al subsidio en cada uno de los regímenes si reúne los requisitos exigidos de manera independiente en cada uno de ellos.
- Cuando la situación de riesgo afecte a una o alguna de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no en todas, únicamente tendrá derecho al subsidio en el régimen en el que estén incluidas las actividades en que exista dicho riesgo.

La percepción del subsidio será compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que la trabajadora ya viniera desempeñando con anterioridad o pudiera comenzar a desempeñar y que no impliquen riesgo durante la lactancia natural.

No se exige período mínimo de cotización al derivarse de contingencias profesionales.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Art. 48 Situaciones de pluriactividad. Capítulo V. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural. Art. 50 Prestación económica. Capítulo II. Subsidio por maternidad. Secc. 1ª Art. 3.6 Situaciones protegidas.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuándo no se considera protegida la situación de riesgo?

No se considerará protegida la situación derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del hijo/a, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto y/o actividad desempeñados.

- 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. Capítulo V. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural. Art. 49.2 Situación protegida.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL. TRÁMITES.

¿Qué trámites debo realizar para solicitar el subsidio?

La trabajadora deberá comunicárselo al INSS o la Mutua, acompañando la solicitud de:

- Un informe médico emitido por el Servicio Público de Salud (SACyL), del médico que le asista.
- Declaración de la empresa o de la trabajadora autónoma, sobre las actividades laborales realizadas, condiciones del puesto, riesgo específico, ...

Con estos documentos, los servicios médicos del INSS o de la Mutua emitirán un certificado médico que acredite que las condiciones del puesto de trabajo influyen negativamente sobre la salud de la trabajadora y de su hijo/a.

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Art. 26. Protección de la maternidad.
- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Art. 39 y 47. Procedimiento para el reconocimiento del derecho.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Quién gestiona y paga la prestación?

La gestión y el pago de la prestación corren a cargo de la Entidad gestora (INSS) o la Mutua, en función de la entidad con la que la empresa o la trabajadora tengan concertada la cobertura de riesgos profesionales.

En el caso de una trabajadora por cuenta propia que no tenga cubierta la opción de cobertura de contingencias profesionales, la prestación se le concede como derivada de contingencia común.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural. Art. 51. Gestión y procedimiento.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Existe algún modelo oficial para solicitar el subsidio?

Sí. Puedes encontrarlo en la página web de la Seguridad Social (www.seg-social.es)

REQUISITOS

¿Qué requisitos se exigen para ser beneficiaria de la prestación?

Ser trabajadora por cuenta ajena o cuenta propia que:

- Este afiliada y en alta den la Seguridad Social.
- Este al corriente en el pago de las cuotas, en el caso de trabajadoras responsables de la cotización.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo IV. Normas generales en materia de prestaciones. Art. 165. Condiciones del derecho a las prestaciones.
- 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. Capítulo V. -Subsidio por riesgo durante el embarazo. Art. 41 Beneficiarias.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

DURACIÓN

¿Cuál es su duración?

Se abonará durante el período necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o del hijo/a, como MÁXIMO hasta que este/a CUMPLA LOS 9 MESES, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado antes a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

- 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. Capítulo V. Subsidio por riesgo durante la lactancia Art. 50. Prestación económica.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Capítulo IV. Normas generales en materia de prestaciones. Art. 189. Prestación económica.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuándo se inicia la prestación de riesgo durante la lactancia natural?

Depende de la situación laboral de la trabajadora:

- Trabajadora por cuenta ajena.El derecho al subsidio nace desde el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural, siempre tras la emisión de la certificación médica de riesgo por los servicios médicos competentes.
- Trabajadora por cuenta propia.El día siguiente a aquel en que se emite la certificación médica de riesgo por los servicios médicos del INSS o la Mutua, los efectos económicos no se producirán hasta la fecha del cese efectivo en la actividad profesional.
- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Artículo 35. Nacimiento, duración y extinción del derecho. Art. 43. Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Desde cuándo tengo derecho a la prestación?

Desde el mismo día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural.

No procede el reconocimiento de la prestación económica de riesgo durante la lactancia en tanto no se haya extinguido el período de descanso por nacimiento y cuidado de la madre biológica.

- 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. Capítulo IV. Subsidio por riesgo durante el embarazo. Art.

35 Nacimiento, duración y extinción del derecho. Capítulo V. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural. Art. 50. Prestación económica.

- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuál es la duración en el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial?

En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se abonará durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia, excepto que la trabajadora se haya incorporado con anterioridad a su puesto de trabajo o a otro compatible con su situación.

- 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. Art. 35 Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- R.D.L. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuándo se extingue el derecho?

La extinción puede producirse:

- Cuando el/la hijo/a cumple los 9 meses de edad.
- Por la reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo o actividad profesional anterior o a otros compatibles con su estado.
- Por extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas (cuenta ajena) o por causar baja en el régimen especial de la Seguridad Social en la que la trabajadora estuviera incluida.
- Por interrupción de la lactancia natural.
- Por fallecimiento de la beneficiaria o del hijo/a lactante.

La trabajadora y la empresa estarán obligadas a comunicar a la Entidad gestora o colaboradora cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio.

- 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. Art. 50. 3 Prestación económica. Capítulo V. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural.

- R.D.L. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿En qué circunstancias puede ser denegada, suspendida o anulada la prestación?

El derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido cuando la beneficiaria:

- Actúe fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.
- Realice cualquier trabajo o actividad, ya sea por cuenta ajena o propia, siempre que se hayan iniciado con posterioridad a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia, incompatibles con su estado.
- 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. Art. 36.2. Reconocimiento, denegación, anulación y suspensión del derecho. Capítulo V. Subsidio por riesgo durante la lactancia natural.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

CUANTÍA

¿Cuál es la cuantía de la prestación?

La cuantía es el 100 % de la base reguladora equivalente a la que está establecida para la prestación de Incapacidad Temporal (IT) derivada de contingencias profesionales.

Cuando el régimen al que se acoge la trabajadora no contemple la cobertura de las contingencias profesionales, la cuantía será la establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes. Se toma como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo o del cese de actividad.

- 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. Capítulo IV. Riesgo durante la lactancia natural. Art. 33. Prestación económica.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

4

Paternidad

4. Paternidad

NORMATIVA DE REFERENCIA

R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

*Art 48.4. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad
Ley General de la Seguridad Social. Capítulo VI.*

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. CAPÍTULO III Subsidio por paternidad

R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

CONCEPTOS

¿Qué es el permiso por nacimiento del otro progenitor y quién es el beneficiario?

Es un permiso que corresponde, en el supuesto de parto, al otro progenitor distinto de la madre biológica, y en el caso de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, a cualquiera de los dos adoptantes, guardadores o acogedores.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art 48.4. y 48.5. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad
- 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. Capítulo III, subsidio por paternidad. Art. 23. Beneficiarios.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 177. Situación protegida.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿En qué consiste la prestación por nacimiento del otro progenitor?

Es un subsidio que se reconoce a los trabajadores que suspenden el contrato de trabajo o cesen de su actividad, durante los días legalmente establecidos, con motivo del nacimiento de un/a hijo/a, adopción o acogimiento.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art 48.7. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad
- 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. Capítulo III, subsidio por paternidad. Art. 25. Prestación Económica.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 177. Situación protegida.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR NACIMIENTO DEL OTRO PROGENITOR

TRÁMITES

¿Qué trámite debo seguir para solicitar el subsidio?

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del interesado.

Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social junto con la documentación acreditativa de la identidad del trabajador y la relativa a la cotización.

- 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. Capítulo III, Subsidio por paternidad. Art. 30.1 Solicitud de la prestación económica por paternidad y resolución de la misma.
- R.D.L. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Existe algún modelo de solicitud oficial para solicitar la prestación por nacimiento del otro progenitor?

Si, lo puedes encontrar en la web de la Seguridad Social (www.seg-social.es).

¿Quién me paga el permiso por nacimiento del otro progenitor?

El periodo de suspensión del contrato por paternidad lo abona la Seguridad Social, prestación que deberá solicitar el progenitor correspondiente cuando disfrute la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del otro progenitor.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art 48.4. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.
- 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. Capítulo III. Subsidio por paternidad. Art. 29. Gestión de a prestación económica por paternidad.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 177. Prestación económica.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

REQUISITOS

¿Qué período mínimo de cotización se exige para tener derecho a la prestación?

Tienes que estar de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al lata y acreditar un PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN de:

- 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del permiso,
- O, alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral.
- 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. Capítulo III, subsidio por paternidad. Art. 23. Beneficiarios.
- R.D.L. 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 178. Beneficiarios.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

DURACIÓN

¿Cuál es la duración del permiso por nacimiento y cuidado del otro progenitor?

Este permiso tiene una duración de 16 semanas, de las cuales 6 semanas deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa a continuación del parto.

Las otras 10 semanas podrán distribuirse a voluntad del trabajador en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o a tiempo parcial, desde la finalización del periodo obligatorio de las 6 semanas hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses.

El periodo de cada disfrute semanal o la acumulación, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El permiso se amplía en una semana más (17 semanas):

- Por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de parto múltiple.
- En caso de nacimiento de un/a hijo/a con discapacidad.

Y si a la madre de mi hijo le practican una cesárea sobrevenida durante el parto (no planificada), ¿Cuántos días me corresponden?

Te corresponderían 2 días más o 4 si te tienes que desplazar (tu convenio puede recoger más días) por intervención quirúrgica.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.3.b) Descanso semanal, fiestas y permisos.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Desde qué día empiezo a contar el permiso por nacimiento y cuidado del otro progenitor?

El permiso por nacimiento y cuidado empiezan a contar a partir del hecho causante, es decir, a partir del nacimiento.

- 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. Capítulo III, subsidio por Paternidad. Art. 26. Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuándo se inicia la prestación por nacimiento y cuidado del otro progenitor?

Se tendrá derecho al subsidio desde el mismo día en que dé comienzo el período de suspensión.

¿Cuál es la duración del permiso por nacimiento y cuidado del otro progenitor para los funcionarios?

Este permiso tiene una duración de 16 semanas, de las cuales 6 semanas deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa a continuación del parto.

Las otras 10 semanas podrán distribuirse a voluntad del trabajador, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o a tiempo parcial, desde la finalización del periodo obligatorio de las 6 semanas hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses.

El periodo de cada disfrute semanal o la acumulación, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El permiso se amplía en una semana más (17 semanas):

- Por cada hijo/a, a partir distinto del primero, en caso de parto múltiple.
- En caso de nacimiento de un/a hijo/a con discapacidad.

¿Qué ocurre con el subsidio si el/la menor fallecen?

Si el/a hijo/a o menor acogido fallecen antes del inicio de la suspensión o permiso, no podrá reconocerse el subsidio.

Si fallece cuando ya se ha reconocido el subsidio, no se extinguirá.

- 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. Capítulo III, subsidio por paternidad. Art. 26.7 Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Cuáles son las causas de extinción del permiso por nacimiento y cuidado del otro progenitor?

El subsidio se puede extinguir por:

- El transcurso de los plazos de duración establecidos.
- Reincorporación voluntaria al trabajo o actividad con anterioridad al plazo máximo de duración.
- Causar el beneficiario pensión de jubilación o incapacidad permanente.

- Fallecimiento del beneficiario.
- Cese de la adopción o del acogimiento.
- Fallecimiento del hijo/a antes del inicio de la suspensión o del permiso.
- 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. Capítulo III, subsidio por paternidad. Art. 26.8. Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

CUANTÍA

¿Cuánto va a cobrar el padre durante el permiso por nacimiento del otro progenitor?

La cuantía de la prestación económica con cargo a la Seguridad Social es del 100 % de la base reguladora por contingencias comunes (1).

La prestación de la Seguridad Social es igual que en los casos de baja por maternidad.

(1) La base reguladora por contingencias comunes es el salario del trabajador salvo los conceptos no cotizables como transporte o dietas. Tampoco se computan las horas extraordinarias.

- 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. Art. 25. Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- RDL 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 179. Prestación económica.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

COMPATIBILIDAD /CORRESPONSABILIDAD

¿En el supuesto de parto, quién puede disfrutar el permiso por nacimiento del otro progenitor y cuándo?

En el caso de parto, este permiso corresponde exclusivamente al otro progenitor. Es un derecho individual es intransferible, que se disfrutará a partir del parto y hasta que el menor cumpla 12 meses.

En el supuesto de parto, si el otro progenitor no desea disfrutar el permiso por nacimiento y cuidado del otro progenitor, ¿puede disfrutarlo la madre?

NO, este permiso es un DERECHO DEL OTRO PROGENITOR únicamente, por tanto la madre no puede hacer uso de él. Si el otro progenitor decidiera no hacer uso del mismo, el derecho se pierde.

No estamos casados, ¿puedo disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor?

Sí. El derecho al periodo de suspensión del contrato por paternidad nacen al RECONOCER AL MENOR, independientemente de que se haya formalizado o no la relación con la madre o el otro progenitor.

¿Si la paternidad se inicia estando en desempleo y percibiendo prestación, se puede percibir la prestación por nacimiento y cuidado del menor?

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo contributivo y pase a la situación de paternidad:

- Se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por paternidad (100% de la base reguladora), que será gestionada directamente por el INSS.
- Una vez extinguida la prestación de paternidad, reanudará de nuevo la prestación por desempleo por el período que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.
- 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. Capítulo III. Subsidio por paternidad. Art. 24.1. Situaciones asimiladas al alta.
- RDL 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art 284. Prestación por desempleo, maternidad y paternidad.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

CÓMO AFECTA A LA RELACIÓN LABORAL

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con el permiso por nacimiento del otro progenitor ¿se pierde el derecho a disfrutar las vacaciones?

No. Se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la disfrute del permiso de paternidad aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 38.3. Vacaciones anuales.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Qué ocurre si el primer día en el que debo incorporarme al trabajo es festivo, después del disfrute del permiso por nacimiento del otro progenitor?

En este caso la incorporación se producirá el primer día laborable.

Es aconsejable revisar la nómina a final de mes junto con el justificante de cantidades ingresadas por el INSS, para comprobar que las retribuciones son las correctas y no han realizado descuentos que no procedan.

¿Puedo incorporarme al trabajo antes de haber finalizado la prestación por nacimiento del otro progenitor?

Sí. Ten en cuenta que al reincorporarte al trabajo voluntariamente, automáticamente se produce la extinción de la prestación.

- 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. Capítulo III. Subsidio por paternidad. Art. 26.8. Nacimiento, duración y extinción del derecho.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Qué ocurre si estoy de baja por Incapacidad Temporal antes del inicio de la suspensión por nacimiento del otro progenitor?

La incapacidad temporal se mantendrá en sus propios términos hasta el momento del inicio del descanso. Una vez percibido el subsidio por paternidad, si persiste la IT anterior, se reanuda el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente por esta contingencia.

- 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. Art. 27.2 Paternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato.
- R.D.L. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

DESPIDO / FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

¿Me pueden despedir durante el periodo de suspensión del contrato por nacimiento del otro progenitor?

No, ya que sería un despido NULO, al igual que si el despido se produce durante el periodo de suspensión de contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural o enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 55.5.a) Forma y efectos del despido disciplinario.
- R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los 20 días siguientes a la notificación del despido. En la notificación indica la fecha y “no conforme”.

¿Se puede seguir percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado del otro progenitor si se extingue el contrato de trabajo?

Si el trabajador está disfrutando el permiso por nacimiento y cuidado del otro progenitor y durante dicha situación se extingue su contrato de trabajo, continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.

En este caso, no se descontará del periodo de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de paternidad.

- 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. Art. 27.2 Paternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato.
- R.D.L. 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

5

Reducción de la jornada por cuidado de hijos, hijas y/o familiares

5. Reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas y/o familiares

NORMATIVA DE REFERENCIA

R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos 37.5., 37.6. y 37.7.

CONCEPTO

¿En qué consiste la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares?

Consiste en reducir el número de horas de trabajo diario, con disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

En el Estatuto de los Trabajadores, artículo 37.5., 37.6. y 37.7. o por convenio colectivo, se establecen las condiciones y supuestos en los que se puede solicitar esta reducción de jornada.

Y el personal funcionario público, ¿tiene derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares?. ¿Dónde están reguladas este tipo de reducciones?

Si, las reducciones de jornada por cuidado de hijos y familiares están reguladas en el Artículo 48 .1 apartado h) del Estatuto Básico del Empleado Público.

REQUISITOS

¿En qué supuestos se puede solicitar la reducción de jornada diaria por motivos familiares?

La reducción de jornada se puede solicitar en los siguientes supuestos:

- Por razones de guarda legal (padres/tutores) que tengan a su cuidado directo:
- A menores de 12 años.
- A personas con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñen una actividad retribuida.
- Por el cuidado de un familiar directo, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad (1), que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a 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, y como máximo hasta que el menor cumpla 18 años.
- Las víctimas de violencia de género o de terrorismo. Reducción de jornada de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, horario flexible o de otras formas.

(1) Padre y madre, padre y madre del cónyuge, hijos/as, yerno, nuera, cuñados/as, abuelos/as, hermanos/as, nietos/as.

¿En qué supuestos y en qué condiciones pueden los/as funcionarios/as solicitar la reducción de jornada por cuidado de familiares?

- Por razones de guarda legal (padres tutores) cuando el/la funcionaria tenga el cuidado directo de:
- Algún/a menor de 12 años.
- Persona mayor que requiera especial dedicación.
- Una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Por el cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad no puede valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En estos supuestos la reducción de jornada conlleva la reducción de las retribuciones que corresponda. Y no tienen límites mínimos ni máximos en la reducción de jornada que pueden pedir.

¿Y tienen los y las funcionarias algún tipo de reducción de jornada retribuida?. ¿En qué supuestos?

Si, el artículo 48.1 apartado i) del Estatuto Básico del Empleado Público contempla que en los casos de ser preciso atender al cuidado de un familiar de primer grado, el/la funcionario/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

SOLICITUD

¿Hay que utilizar algún modelo oficial para comunicar la solicitud de reducción de jornada?

No, no se exige ningún modelo oficial. No obstante existen modelos incorporados como anexos en algunos convenios colectivos.

¿La solicitud de reducción de jornada puede hacerse por escrito o es válido que se haga de forma verbal?

Es conveniente que la petición de reducción de jornada se haga siempre por escrito y por duplicado; una copia para la empresa y otra copia que será devuelta al trabajador /a con el sello y firma de la empresa.

En el escrito hay que hacer constar:

- Nombre y dirección de la empresa.
- Nombre, apellidos, DNI, datos de contacto y categoría profesional de la persona trabajadora.
- Derecho que se va a ejercitar.
- Cuánto se va a reducir la jornada diaria.
- Horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de la reducción de jornada.
- La duración del periodo de disfrute indicando la fecha de inicio y la fecha de finalización de la misma.

- Firma del solicitante.
- Fecha de presentación.

¿Existe algún plazo de tiempo para solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as?

El/la trabajador/a está obligado/a a preavisar con 15 días de antelación el comienzo de la reducción de jornada y a precisar la fecha en que iniciará y finalizará la misma.

¿Es obligatorio solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as a continuación de la baja por maternidad/paternidad o puede hacerse cuando se estime necesario?

No, la ley no exige que la reducción de jornada tenga que solicitarse a continuación del parto o adopción, por tanto puede solicitarse en cualquier momento dentro del periodo de disfrute reconocido por la Ley, que es HASTA QUE EL/LA MENOR CUMPLA 12 AÑOS.

¿La empresa tiene la obligación de responderme a la solicitud por escrito?

No existe una norma que obligue a la empresa a presentar comunicación de respuesta por escrito, aunque es aconsejable solicitarlo.

¿Me puede exigir la empresa documentación justificativa de mis situación (libro de familia, horario de trabajo del otro progenitor, horario de guardería...) para concederme el derecho de reducción de jornada?

La ley no dice nada al respecto. La entrega o no de dicha información es elección de cada persona, para evitar posibles problemas judiciales, lo más conveniente es entregarla con el fin de justificar los hechos y la necesidad que fundamentan el ejercicio del derecho.

La exigencia de dicha documentación por parte de la empresa, no tiene otra finalidad que evitar el fraude de ley y evitar abusos por parte de alguna persona que pudiera ejercer este derecho para fines distintos al del cuidado de un hijo/a o familiar, ya que la empresa, con anterioridad a la comunicación del ejercicio del derecho, no tiene datos de nuestra situación familiar a excepción de los que hayamos facilitado para las retenciones del IRPF.

¿Qué puedo hacer si la empresa se niega a recogerme la solicitud de reducción de jornada?

Puede ocurrir que la empresa se niegue a recibir el documento donde se comunica la solicitud de reducción de jornada por cuidado de un/a hijo/a o familiar.

En este caso, y siempre buscando la forma de realizar lo que garantice tu derecho frente a terceros, puedes optar por enviarlo a través de:

- Burofax.
- Desde el propio ordenador a través de Correos online.
- Carta certificada.
- No olvides guardar el justificante de entrega o envío.

¿Qué se puede hacer si hay discrepancias entre la empresa y el trabajador/a sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute?

En el supuesto que no exista acuerdo entre la empresa y el/ la trabajador/a sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute del permiso, se debe presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que se reconozca el ejercicio de este derecho, a través de un procedimiento específico (urgente y preferente) para estas reclamaciones previsto en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

El/la trabajador/a dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto.

El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de tres días.

- R.D.L. /2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.7. Descanso semanal, fiestas y permisos.

COMPATIBILIDAD / CORRESPONSABILIDAD

¿Quién de los dos progenitores tiene derecho a solicitar la reducción de jornada?

La reducción de jornada constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.6. Descanso semanal, fiestas y permisos

¿Puede el padre solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o de otros familiares en el caso de que la madre no sea trabajadora por cuenta ajena?

Sí. La ley reconoce que la reducción de jornada por cuidados familiares es un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. Esto significa que cualquiera de los dos progenitores puede solicitar la reducción de jornada independientemente de la situación laboral del otro, incluso ambos pueden solicitarla al mismo tiempo. La única excepción legal es en el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa y soliciten la reducción de jornada para cuidar del mismo hijo/a o familiar, en cuyo caso la empresa podrá limitar este derecho a uno de ellos.

- R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.6. Descanso semanal, fiestas y permisos

¿Qué ocurre si en situación de reducción de jornada tengo otro hijo/a?

Automáticamente se pasa a la situación de maternidad/paternidad, pudiéndose reanudar después la situación de reducción de jornada por el sujeto que se estaba disfrutando o modificarla para ajustarla a las nuevas circunstancias y al nuevo sujeto causante.

¿Se puede disfrutar de forma simultánea el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos/as?

Sí, la legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos. Además existen sentencias de los Tribunales de Justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

¿Si soy pluriempleado/a, puedo disfrutar de la reducción de jornada en las dos empresas en las que trabajo?

El objeto del derecho es el cuidado de un/a hijo/a o familiar, por tanto, si se precisa, se podrá ejercer la reducción de jornada en ambas empresas.

No olvides que, como pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, no podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convenzan (Artículo 21.1. E.T.)

LA JORNADA DE TRABAJO

¿Cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo diaria por cuidado de hijos menores de 12 años y familiares?

Por Ley, la reducción de jornada diaria debe ser:

- como MÍNIMO UN OCTAVO (1/8), equivalente al 12,5 % de la jornada.
- y como MÁXIMO la MITAD (1/2) de la jornada, equivalente al 50%.

A partir de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral, el cálculo de la reducción de jornada debe hacerse sobre la jornada de trabajo diaria.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.6. Descanso semanal, fiestas y permisos.

¿Durante cuánto tiempo puedo solicitar la reducción de jornada por cuidado de familiares?

En el supuesto de reducción de jornada por CUIDADO DE HIJOS/AS, la duración máxima del permiso es HASTA que el/la hijo/a CUMPLA 12 AÑOS.

En el supuesto de CUIDADO DE FAMILIARES HASTA 2º GRADO de consanguinidad o afinidad NO HAY NINGÚN LÍMITE, lógicamente, mientras perdure el hecho causante.

En el supuesto DE CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER O ENFERMEDAD GRAVE hasta que CUMPLA 18 AÑOS.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.6. Descanso semanal, fiestas y permisos

Si solicito una reducción de jornada por cuidados familiares ¿puede la empresa obligarme a hacerlo en el horario que más le convenga?

No, es la trabajadora / trabajador quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada por cuidado de familiares, dentro de su jornada ordinaria y con los límites que marca la ley.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.7. Descanso semanal, fiestas y permisos

¿Se pueden realizar horas extraordinarias en reducción de jornada?

No existe una norma que consienta de forma expresa esta situación, pero tampoco hay una norma que lo prohíba. En estas situaciones rige el principio de “buena fe” que siempre está presente en las relaciones entre la empresa y el/la trabajador/a.

Sí que hemos de tener presente que:

- Si las horas extraordinarias se realizan en un horario que permita la conciliación fuera del horario de trabajo que fue objeto de reducción, se podrían realizar.
- Si las horas extraordinarias se realizan en el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada, la situación cambiaría, ya que es contradictorio solicitar una reducción de jornada a la empresa concretando el horario de trabajo en una franja determinada y posteriormente trabajar en la franja horaria reducida.
- R.D.L. 16/2013 de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. Art. 1. Fomento del trabajo a tiempo parcial y de la flexibilidad en el tiempo de trabajo.

CÓMO AFECTA A LA RELACIÓN LABORAL.

Si reduzco mi jornada de trabajo por cuidado de familiares ¿qué cantidad de salario me van a reducir?

El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada. Si se disfruta una reducción de jornada en un octavo, el salario se reduce proporcionalmente en un octavo, si la reducción de la jornada es de la mitad de la jornada el salario se reduce a la mitad.

La reducción salarial afecta tanto al salario base como a los complementos salariales que figuren en la nómina y por los que se cotice a la Seguridad Social.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.6. Descanso semanal, fiestas y permisos.

¿Qué ocurre con los pluses en los supuestos de reducción de jornada?

No hay regulación normativa sobre este respecto, por lo que nos tendremos que atener a lo que se determine en convenio colectivo o, en su defecto, a la naturaleza de cada plus.

Algunos ejemplos:

- Plus de disponibilidad. Si reducimos la jornada, la disponibilidad del trabajador/a deja de existir, por lo que el plus se extinguiría.
- Plus de nocturnidad por trabajar a turnos de mañana, tarde y noche. Al reducir la jornada concretamos el horario de trabajo, si no incluimos el turno de noche, no tendríamos derecho a cobrar este plus.
- Plus de transporte para compensar los gastos de desplazamiento. Los gastos de transporte se mantienen porque en reducción de jornada debe de ir al trabajo igual. Si habitualmente tuviese jornada partida y en la reducción de jornada sólo fuera al trabajo de mañana o tarde (no son cuatro viajes sino sólo uno de ida y vuelta) el plus de transporte podría reducirse a la mitad.
- Plus de antigüedad. Si es concepto salarial, se reducirá de la misma forma que el resto de los conceptos salariales. Si el convenio estableciera este plus como cantidad fija, no se vería modificado.
- Plus de asistencia. Se debería seguir percibiendo en su totalidad ya que seguimos asistiendo al trabajo.

En determinados convenios colectivos se fijan los pluses en relación a un determinado porcentaje del salario, en este caso, y por tanto, si nuestro salario base se reduce, los pluses fijados con referencia a ésta se verán también afectados.

Como consecuencia de la reducción de jornada se reduce proporcionalmente mi salario y con ello mis bases de cotización a la Seguridad Social. ¿Cómo afecta esta reducción a mis futuras prestaciones de la Seguridad Social? ¿Y en caso de desempleo?

Durante los 2 primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por:

- Incapacidad permanente,
- muerte y supervivencia,
- maternidad,
- paternidad
- y jubilación.

En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo no existe límite de disfrute de la reducción de jornada por cuidados familiares (hijos/as o familiares hasta 2º grado) y siempre se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

- RDL 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva.

Y en caso de que tras la nueva maternidad iniciase otro periodo de reducción de jornada por cuidado de un hijo/a, de cara al cálculo de alguna de las prestaciones de la Seguridad Social, ¿sería un nuevo periodo?

Si, ya que la reducción se podría reanudar por el mismo sujeto de antes, pero hay un nuevo sujeto causante. Es decir, de cara a protección social sería un nuevo periodo de reducción de jornada y durante los 2 primeros años, para el cálculo de las prestaciones de la seguridad social, las bases de cotización se computarían al 100%.

Pero no sería automáticamente. Sería necesario comunicarlo a la empresa en el modo en el que se realizó la primera vez.

Al iniciar de nuevo el periodo de reducción de jornada, se amplían los plazos de cotización por jubilación, incapacidad permanente, maternidad y paternidad al iniciarse un nuevo cómputo.

¿Pueden ambos progenitores asimilar a cotizados los años que estén disfrutando de una reducción de jornada por el mismo sujeto, bien lo disfruten simultánea o consecutivamente?

Si. Por ejemplo, si uno de los progenitores disfruta dos años, se le asimilarán a cotizados en los términos ya explicados para las distintas prestaciones; si el otro progenitor disfrutara la reducción de jornada durante los dos años siguientes (siempre que el menor no haya cumplido 12 años), también se le asimilaría como cotizado el período correspondiente, al ser un derecho de disfrute individual.

Y en el caso de que, mientras disfruto la reducción de jornada por cuidado de hijo/a, mi empresa presenta un ERE, ¿cuánto cobraría de desempleo durante el periodo que me suspendan el contrato por este motivo?

Cobrarías una prestación por desempleo calculada sobre el 100 % de tu base reguladora, como si estuvieras trabajando a jornada completa o en la misma jornada que tenías antes de solicitar la reducción (en caso de jornada parcial), sin considerar la reducción de jornada.

DESPIDO / FINALIZACIÓN DE CONTRATO

¿Pueden despedirme por solicitar y/o ejercer el derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiares?

No. Se trataría de un DESPIDO NULO por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los 20 días siguientes a la notificación del despido. En la notificación indica la fecha y “no conforme”.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 55.5. Formas y efectos del despido disciplinario.

En el caso de ser despedido/a si estoy disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos/as u otros familiares, ¿la indemnización por despido se calcula sobre el salario íntegro o reducido?

En este caso, el cálculo de la indemnización será el que hubiese correspondido al trabajador/a sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

- 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. Disposición adicional octava. Incremento de la cotización en supuestos de reducción de jornada.

REINCORPORACIÓN A LA JORNADA COMPLETA

Una vez finalizado el periodo de reducción de la jornada de trabajo por cuidado de familiares, ¿existe algún plazo para comunicar la reincorporación a la jornada ordinaria de trabajo?

No, desde la reforma laboral del 2012, al establecerse la obligación de fijar la fecha

de inicio y de finalización del periodo de reducción de jornada, ya no hay obligación de comunicar a la empresa la fecha de la reincorporación a la jornada ordinaria de trabajo. Aunque siempre puedes notificárselo a tu empresa para recordárselo.

Estoy disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal de menor de un año, pero deseo seguir en esta situación seis meses más. ¿Puedo hacerlo? ¿Cómo?

Si, siempre y cuando la situación que haya dado lugar al derecho subsista.

Si al inicio del disfrute del derecho hemos informado a la empresa que en una fecha concreta nos incorporaríamos a nuestra jornada ordinaria y ahora deseamos cambiarla, habrá que comunicarlo en la forma en que lo hicimos con anterioridad.

5.1. CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

- 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.
- Ley General de la seguridad Social. Capítulo X. Cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

CONCEPTO

¿En qué consiste esta prestación?

Es un subsidio que se reconoce a uno de los progenitores, adoptantes o acogedores, cuando ambos trabajen, por la reducción de al menos un 50% de la jornada de trabajo para el cuidado de un/a menor a su cargo que requiera ingreso hospitalario de larga duración por estar afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas reglamentariamente.

- RDL 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Arts 190 y 192. Situación protegida y prestación económica.

REQUISITOS

¿En qué supuestos puedo acogerme a este tipo de reducción?

En los supuestos de tener a tu cargo un/a menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud (SACyL).

El listado de enfermedades graves está recogido en el anexo del 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.

¿Qué requisitos hay que cumplir para acceder a este tipo de prestación?

Para cobrar esta prestación es indispensable que el/la beneficiario/a reduzca su jornada de trabajo al menos en un 50% de su duración y que cumpla los mismos requisitos que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva (estar en alta o situación asimilada al alta y cumplir los periodos de cotización mínimos en función de la edad del solicitante).

En el caso que ambos progenitores, adoptantes o acogedores cumplan con los requisitos para ser beneficiarios de esta prestación, solo la podrá percibir uno de ellos.

- RDL 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Arts 190 y 192. Situación protegida y prestación económica.

¿Qué periodos de cotización se exigen?

EDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA

Menos de 21 años de edad.

PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO.

No se exigirán periodos mínimos de cotización.

EDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA

Si tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26 en la fecha en que inicie la reducción de jornada.

PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO

Dos opciones:

- 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio.
- 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.

EDAD DE LA PERSONA TRABAJADORA

Si tiene cumplidos 26 años de edad en la fecha en que inicie la reducción de jornada.

PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO.

Dos opciones:

- 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio.
- 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada.
- R.D.1148/2011, de 29 de julio, sobre 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. Art. 5. Periodos mínimos de cotización.

¿Tengo derecho a esta prestación si mi hijo o hija necesita cuidados continuados en el domicilio?

El cáncer o enfermedad grave que padezca el menor deberá implicar un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Se considerará asimismo como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.

- 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. Artículo 2. Situación protegida.

BENEFICIARIOS/AS

¿Quiénes pueden pedir este tipo de reducción de jornada?

Los/las progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que sean personas trabajadoras, por cuenta ajena y por cuenta propia y asimiladas, cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50 % de su duración, siempre que reúnan la condición general de estar afiliadas y en alta en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.

- R.D. 1148/2011, de 29 de julio, sobre 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. Art. 4. Beneficiarios.

¿Pueden pedir la prestación ambos progenitores?

No. Aunque ambos progenitores deben trabajar, sólo podrá ser beneficiario de la prestación uno de ellos.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras tuvieran derecho al subsidio solamente podrá reconocerse a una de ellas, con independencia del número de menores que estén afectados por cáncer u otra enfermedad grave y que requieran un cuidado directo, continuo y permanente.

- RDL 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Arts 191. Beneficiarios.

¿Tienen derecho los/as funcionarios/as a algún permiso por cuidado de hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave? ¿Dónde está regulado?

SI, el artículo 49 apartado e) del Estatuto Básico del Empleado Público regula un permiso para el cuidado de hijos menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave, y ha sido modificado por Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Su regulación es similar al Estatuto de los Trabajadores, con relación a quienes pueden solicitarlo, la reducción mínima de la mitad de la jornada y los supuestos en los que se puede pedir: menores afectados por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo hasta que el/la menor cumpla 18 años.

La diferencia es que durante este tipo de reducción de jornada el/la funcionario/a continuará percibiendo las retribuciones integrales, con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, con lo cual no tendrán que solicitar la prestación de la Seguridad Social que compensa la pérdida de salario.

Asimismo en el supuesto que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción se podrá acumular en jornadas completas.

- RDL 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art 49.e). Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

TRÁMITES /SOLICITUD

¿Qué trámites debo realizar para solicitar la prestación?

Se iniciará mediante solicitud de la persona trabajadora. Existe un modelo de solicitud oficial.

¿Dónde se tramita?

La solicitud y documentación exigida deberá presentarse en el INSS o la Mutua correspondiente.

¿Qué plazo hay para solicitar la prestación?

A partir del mismo día en que de comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de 3 meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción.

- R.D.1148/2011, de 29 de julio, sobre 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. Art.7. Nacimiento, duración, suspensión y extinción del derecho

DURACIÓN

¿Cuánto tiempo se puede reducir la jornada?

Se fija la reducción mínima de la jornada en un 50%, pero no la máxima, si bien

debe entenderse que deberá mantenerse una jornada mínima, ya que en caso contrario nos hallaríamos ante una excedencia o un permiso.

Por convenio colectivo se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción se podrá acumular en jornadas completas.

Este tipo de reducción conlleva la reducción de salario proporcional a la reducción de jornada.

- 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. Artículo 4. Beneficiarios.

¿Cuándo se inicia el derecho a la prestación?

A partir del mismo día en que dé comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de 3 meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción.

Transcurrido dicho plazo, los efectos económicos del subsidio tendrán una retroactividad máxima de 3 meses.

- 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. Artículo 7. Nacimiento, duración, suspensión y extinción del derecho.

¿Durante cuánto tiempo se reconoce el subsidio?

El subsidio se reconocerá por un PERIODO INICIAL DE 1 MES, PRORROGABLE POR PERIODOS DE 2 MESES cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud 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.

- 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. Artículo 7. Nacimiento, duración, suspensión y extinción del derecho.

CUANTÍA

Y mientras disfruto este tipo de reducción de jornada, con reducción proporcional de salario, ¿cuánto cobro de prestación de la Seguridad Social?

La prestación de la Seguridad Social consistente en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

La gestión y pago de esta prestación económica corresponderá a la Entidad Gestora (INSS) o a la, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

- RDL 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Arts 190 y 192. Situación protegida y prestación económica.
- R.D.1148/2011, de 29 de julio, sobre 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. Art.6. Prestación económica.

SUSPENSIÓN / EXTINCIÓN

¿Cuándo se suspende o extingue el derecho a la prestación?

- La prestación quedará en suspenso por cualquier causa que lleve a la suspensión de la relación laboral o, en el supuesto de alternancia en el percibo del subsidio, cuando se le reconozca al otro progenitor.
- La prestación se extinguirá por:
 - La incorporación plena del beneficiario al trabajo.
 - Cesar la necesidad del cuidado del menor.
 - Cuando uno de los progenitores cesa en su actividad laboral.
 - Cumplimiento de los 18 años del menor.
 - Fallecimiento del menor o el beneficiario de la prestación
- RDL 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Arts 190 y 192. Situación protegida y prestación económica.
- R.D.1148/2011, de 29 de julio, sobre 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. Art.7. Nacimiento, duración, suspensión y extinción del derecho

CONSECUENCIAS DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA PARA OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La reducción de jornada por cuidados de hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave, ¿cómo afecta esta reducción a mis futuras prestaciones de la Seguridad Social?

Las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por:

- jubilación,
- incapacidad permanente,
- muerte y supervivencia,
- maternidad y paternidad,
- riesgo durante el embarazo,
- riesgo durante la lactancia natural
- e incapacidad temporal.

En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo las bases de cotización se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

DESPIDO

En el caso de ser despedido/a si estoy disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos/as afectados por cáncer u otra enfermedad grave ¿la indemnización por despido se calcula sobre el salario íntegro o reducido?

El cálculo de la indemnización será el que hubiese correspondido al trabajador/a sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción (cuando el menor cumpla 18 años).

6

Excedencia por cuidado de hijos, hijas y/o familiares

6. Excedencia por cuidado de hijos, hijas y/o familiares

NORMATIVA DE REFERENCIA

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 46.3. Excedencias.

CONCEPTO

¿En qué consiste la excedencia por cuidados familiares?

La excedencia por cuidado de familiares se encuentra regulada en el artículo 46.3. del Estatuto de los Trabajadores que establece que, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia para atender el cuidado de hijos/as o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 46.3. Art. 46.3. Excedencias.

¿Tienen derecho los/las funcionarios/as a disfrutar la excedencia por cuidado de hijos/as y familiares? ¿Dónde están regulados?

Si, el artículo 89.4 del Estatuto Básico del Empleado Público regula las excedencias por cuidado de hijos/as y de familiares.

- RDL 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 89.4 Excedencias.

REQUISITOS

¿En qué supuestos se puede solicitar la excedencia por cuidado de familiares?

La excedencia por cuidado de familiares se puede solicitar en los siguientes supuestos:

- Por el cuidado de hijos/as MENORES DE 3 AÑOS, en caso de nacimiento biológico (no se especifica la edad del menor en caso de adopción o acogimiento).

- Por el cuidado de un FAMILIAR HASTA EL SEGUNDO GRADO DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 46.3 Excedencias.

¿Se puede solicitar una excedencia por cuidado de familiar que se encuentra en situación de Incapacidad Temporal?

No. La regulación del derecho de excedencia por cuidado de familiar dice que los requisitos son que dicho familiar “no desempeñe actividad retribuida”. Una situación de IT se produce porque el familiar desempeña una actividad retribuida, hecho que no da derecho a este tipo de excedencia.

SOLICITUD

¿Hay que utilizar algún modelo oficial para comunicar la solicitud de excedencia?

No, la ley no exige ningún modelo oficial, sin embargo hay convenios colectivos que incluyen como anexo algunos modelos.

¿Con cuántos días de antelación debo de comunicar que quiero disfrutar del derecho de excedencia?

No existe una norma que obligue al trabajador/a a presentar la comunicación con un tiempo concreto de antelación.

Siempre que sea posible, es conveniente presentar la comunicación con un preaviso de un mes o quince días como mínimo para facilitar la organización a la empresa.

¿La solicitud de excedencia por cuidado de familiares puede hacerse por escrito o es válido que se haga de forma verbal?

La ley no exige que se haga por escrito, pero por razones de seguridad jurídica para el/la trabajador/a, es conveniente hacer la petición de la excedencia por escrito y por duplicado, con sello y firma de la empresa.

En el escrito hay que hacer constar:

- la duración del periodo de disfrute de la excedencia,
- y la fecha de inicio y la fecha de finalización del mismo.
- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 46.3. Excedencias.

DURACIÓN

¿Cuál es la duración del periodo de excedencia?

- En el supuesto de excedencia POR CUIDADO DE HIJOS/AS la duración MÁXIMA son 3 AÑOS a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.
- En los supuestos de excedencia POR CUIDADO DE FAMILIAR, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, la duración MÁXIMA es de 2 AÑOS, salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva.
- RDL 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva.
- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 46.3. Excedencias

Si me cojo una a excedencia por cuidados familiares ¿tengo que hacerlo de forma continuada o puedo hacerlo por pequeños intervalos de tiempo?

La excedencia por cuidados familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada, es decir, por intervalos de tiempo.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 46.3. Excedencias.

¿Debe solicitarse la excedencia a partir del nacimiento del hijo/a o puede solicitarse en cualquier momento?

La excedencia por cuidado de hijos/as puede hacerse efectiva hasta que el/la menor cumpla 3 años, y por tanto no tiene que iniciarse necesariamente a partir del nacimiento, puede solicitarse en cualquier momento dentro del periodo de los 3 años del/la menor.

En los casos de adopción o acogimiento el plazo de 3 años cuenta desde la fecha de la resolución judicial o sentencia por la que se constituye dicha adopción o acogimiento.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 46.3 Excedencias.

¿Se puede solicitar la excedencia por cuidado de hijos/as por 1 año solamente o por periodos inferiores al año?

Sí, la ley solo establece un límite máximo de duración de la excedencia (3 años) por tanto no hay inconveniente que se solicite para periodos inferiores (por ejemplo, dos meses).

He disfrutado de excedencia por cuidado de mi hijo/a durante 1 año. ¿Puedo solicitar una prórroga de la misma?

Si se disfruta la excedencia durante 1 año, se puede solicitar una prórroga para disfrutar el resto del periodo durante el periodo que desees hasta que tu hijo/a cumpla tres años.

Y en el caso de cuidado de un familiar, ¿puedo también solicitar una prórroga?

En el caso de cuidado de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad puedes ampliar el periodo de excedencia siempre y cuando se mantenga la causa y condiciones que originaron el hecho: edad, accidente o enfermedad por la que no puede valerse por sí mismo y no desempeñar actividad retribuida.

He comunicado una fecha de finalización por excedencia, ¿puedo incorporarme al trabajo antes?

Sí, comunicándolo con un plazo razonable (mínimo 15 días).

¿Cuál es la duración del periodo de excedencia por cuidado de hijos/as y familiares para los/as funcionarios/as?

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijo/a, la duración máxima son 3 años a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la resolución judicial o administrativa para los casos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo.

En el supuesto de excedencia por cuidado de familiar que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad,

accidente, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, la duración máxima es de 3 años.

En ambos supuestos el periodo de excedencia será único por cada sujeto causante.

- RDL 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 89. Excedencias.

COMPATIBILIDAD / CORRESPONSABILIDAD

¿Quién puede solicitar una a excedencia por cuidados familiares? ¿La puede solicitar el padre si la madre no trabaja?

Es un derecho individual de los/las trabajadores/as, hombres y mujeres, por tanto la pueden disfrutar indistintamente, aunque alguno de ellos no sea trabajador por cuenta ajena.

No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 46.3 Excedencias.

Si durante la situación de excedencia por cuidado de hijo/a, tengo otro hijo/a. ¿Puedo solicitar una nueva excedencia por cuidado del segundo hijo/a?

Si. Cuando nazca el nuevo hijo o hija, se interrumpirá la suspensión especial de excedencia por cuidado y se pasará a la suspensión por maternidad.

Finalizada ésta, se podrá iniciar un nuevo periodo de excedencia por cuidado.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 46.3 Excedencias.

¿Puedo trabajar en otra empresa si estoy disfrutando de una excedencia por cuidado?

No existe normativa reguladora al respecto.

La concesión de la excedencia por cuidado no está normativamente condicionada a ninguna obligación o limitación de la actividad laboral. La única condición legal-

mente impuesta es la finalidad de la excedencia (el cuidado de un/a hijo/a o familiar). Puede darse el caso de que en una nueva actividad laboral la ordenación del tiempo de trabajo sea distinta y/o compatible con la prestación de cuidado.

No obstante existe un grado importante de riesgo de despido procedente.

CONSECUENCIAS DE LA EXCEDENCIA PARA OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

¿Cuáles son las consecuencias a efectos de prestaciones de la Seguridad Social de la situación de excedencia por cuidado de hijos/as?

Los 3 primeros años de excedencia por cuidado de hijos/as se consideran como cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de:

- jubilación,
 - incapacidad permanente,
 - muerte y supervivencia,
 - maternidad
 - y paternidad.
- RDL 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva.
 - 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. Disposición adicional cuarta. Situación asimilada a la de alta en excedencias por cuidado de familiares.
 - Ley 27/2011 de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

(A partir de enero de 2013, los 3 años de duración máxima del periodo de excedencia por cuidado de hijos/as, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva e efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad).

¿Y cuáles son las consecuencias a efectos de prestaciones de la Seguridad Social de la situación de excedencia por cuidado de familiares?

El primer año de excedencia por cuidado de familiares se considera como cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de:

- jubilación,
- incapacidad permanente,
- muerte y supervivencia,
- maternidad
- y paternidad.

El periodo de excedencia por cuidado de familiares que exceda del periodo considerado como de cotización efectiva (1 año), tiene la consideración de situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo para la incapacidad temporal, la maternidad y la paternidad

- RDL 8/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Art. 237. Prestación familiar en su modalidad contributiva.

¿Cómo me afecta la excedencia a la prestación por desempleo?

La situación de excedencia por periodo no superior a tres años por atender al cuidado de cada hijo/a, es una situación asimilada al alta y produce los mismos efectos que un alta efectiva en la seguridad social respecto al derecho de la prestación por desempleo.

Para calcular la duración de la prestación por desempleo de una persona que haya estado en una situación de excedencia por cuidado de menor, el periodo de cómputo de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo se retrotraerá por el tiempo equivalente al que la persona haya estado en esa situación.

El disfrute de una excedencia por cuidado de descendientes no influye en la prestación por desempleo.

Sin embargo la excedencia por cuidado de familiares no aparece en el listado del SEPE de situaciones asimiladas al alta, por lo que a la hora de hacer el cómputo de cotizaciones al desempleo de los seis años anteriores a la fecha de solicitud, habrá un periodo no cotizado que restará tiempo a la prestación de desempleo generada.

¿Pueden ambos progenitores asimilar a cotizados los años que estén disfrutando de una excedencia por cuidado de un/a hijo/a?

Si por ejemplo, uno de los progenitores disfruta dos años, se le asimilarán a cotizados en los términos ya explicados para las distintas prestaciones. Si el otro proge-

nitor disfrutara la excedencia durante el tercer año de la vida del menor, también se le asimilaría como cotizado, ya que se trata de un derecho de disfrute individual.

RELACIÓN LABORAL CON LA EMPRESA DURANTE ESTE PERIODO

¿Cómo gestiona la empresa mi solicitud de excedencia?

Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de 15 días, el inicio y finalización de la excedencia con reserva del puesto de trabajo que disfruten sus trabajadores.

Si estoy de excedencia por cuidados familiares ¿qué derechos tengo en la empresa?

El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

¿Me puede denegar la empresa el derecho de excedencia?

Solo podría denegarse en el caso de que sea solicitado por dos personas trabajadoras en el mismo centro y que soliciten la excedencia para cuidar a la misma persona.

- Art. 46.3. Estatuto de los Trabajadores: “...si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa”.

6.1. RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

¿Durante cuánto tiempo tengo derecho a la reserva del puesto de trabajo?

- En general, DURANTE EL PRIMER AÑO el/la trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- Cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general (integrada por uno o dos ascendientes con tres o más hijos): La reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses.

- Cuando forme parte de la condición de familia numerosa especial (las de cinco o más hijos y las de cuatro hijos de los cuales al menos tres procedan de parto, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo): La reserva se amplía hasta un máximo de 18 meses. En estos casos, un/a hijo/a con discapacidad, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez se computa como 2 hijos.
- Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses, en ambos casos, tanto familia numerosa general como la especial.
- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 46.3 Excedencias.

¿El derecho de reserva de puesto de trabajo durante el primer año se cuenta desde el nacimiento del bebé o desde la fecha en que comienza la excedencia?

El primer año de reserva de puesto de trabajo se cuenta a partir del inicio del periodo de excedencia, que comienza una vez solicitada y concedida por la empresa, puede o no coincidir con la fecha de nacimiento del hijo.

¿Cómo afecta el disfrute de un periodo de excedencia del/la funcionario/a a su puesto de trabajo? ¿Se mantiene la reserva del puesto de trabajo? ¿Cuánto tiempo?

El tiempo de permanencia en situación de excedencia por el funcionario/ funcionaria será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social aplicable.

El puesto de trabajo desempeñado se reservará durante al menos 2 años. Transcurridos esos 2 años, dicha reserva lo será de un puesto de la misma localidad y de igual retribución.

Durante el periodo de excedencia los funcionarios/as podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- RDL 5/2015, de 30 de octubre, Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 89.4 Excedencia.

Existe algún plazo para comunicar la reincorporación al puesto de trabajo con motivo de la finalización del periodo de excedencia?

La ley no exige que el trabajador manifieste su voluntad de reincorporarse con una determinada antelación, bastando con que solicite el reingreso con fecha anterior a la finalización de la excedencia.

Dado que la empresa tiene que comunicarlo a la tesorería General de la Seguridad Social en un plazo de 15 días, es aconsejable hacerlo con suficiente antelación.

¿Puede la empresa denegar el reingreso después de disfrutar la excedencia por cuidado de familiares?

No. A la terminación del primer año de excedencia, el/la trabajador/a puede reincorporarse a su mismo puesto de trabajo, ya que la Ley establece que durante ese periodo se reservará su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo el/la trabajador/a excedente conserva también el derecho a la reserva del puesto de trabajo y por tanto el derecho al reingreso, pero en este caso sólo se tiene derecho al reingreso en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En caso de que se deniegue el acceso se considera despido nulo y por tanto el/la trabajador/a al que le hayan negado la reincorporación en la fecha prevista deberá demandar a la empresa en los 20 días siguientes a la fecha de denegación del reingreso.

¿Puede la empresa trasladarme de centro de trabajo al reincorporarme de una excedencia por cuidado?

Si la reincorporación es durante el primer año, deberá ser al mismo puesto de trabajo.

Pasado el primer año la reserva será a un puesto de categoría profesional igual o equivalente. Si la empresa tiene varios centros de trabajo y la movilidad entre ellos no supone cambio de residencia, lo puede hacer siempre, con cualquier trabajador/a.

¿Qué ocurre si estando en excedencia por cuidado de hijo/a a mi empresa le aprueban un ERE de suspensión de la relación laboral?

La excedencia por cuidado de hijo/a es uno de los supuestos que la legislación la-

boral contempla como causa de suspensión del contrato de trabajo, por lo tanto, si permaneciendo en esa situación, a la empresa se le aprueba un Expediente de Regulación de Empleo, continuarás en período de excedencia, no estando afectado/a por la regulación hasta que no finalice el período de excedencia por cuidado de hijo/a.

DESPIDO / FINALIZACIÓN DE CONTRATO

¿Me pueden despedir por solicitar y disfrutar una excedencia por cuidado de hijos/as?

No. Se trataría de un DESPIDO NULO por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los 20 días siguientes a la notificación del despido. En la notificación indica la fecha y “no conforme”.

- RDL 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 55.5 Forma y efectos del despido disciplinario.

Si la empresa cierra durante el periodo en el que estoy de excedencia por cuidado de un/a menor, ¿en qué situación me quedo?

La situación de excedencia por guardia legal de menor o cuidado de familiar es una situación ligada al puesto de trabajo. Es decir, durante un tiempo determinado, y con el fin de atender al cuidado de la familia, el trabajador o la trabajadora “suspende” la relación laboral existente. Si dicha relación deja de existir la situación de excedencia también.

La empresa tendrá la obligación de comunicar al trabajador/a la extinción del contrato o despido con las formalidades establecidas en la ley. Si no lo hace, podrá reclamarlo a la empresa o, en su caso, denunciarlo ante la Inspección de Trabajo para que la situación anormal pueda ser corregida, la empresa cumpla con sus obligaciones y la persona desempleada pueda solicitar las prestaciones por desempleo que puedan corresponderle.

7

Permiso para el cuidado de hijos, hijas y/o familiares

7. Permisos para el cuidado de hijos, hijas y/o familiares

NORMATIVA DE REFERENCIA

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 37.3.b)

¿Existe algún permiso para el cuidado de familiares cuando están enfermos?

Sí, el Estatuto de los Trabajadores en el Art. 37.3 b) establece que el trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante 2 días o 4 días si necesita deslazarse.

¿Tienen los/as funcionarios/as algún permiso para el cuidado de familiares enfermos?

Sí, el artículo 48.1.a, regula los permisos de los/as funcionarios/as en caso de accidente o enfermedad grave de familiares

- RDL 5/2015 de 30 de octubre. Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48. Art. 48 Permisos de los funcionarios públicos.

¿En qué casos se puede utilizar este permiso?

El permiso de 2 días retribuidos o 4 días ,si el trabajador tiene que hacer un desplazamiento, se disfruta en los siguientes casos o situaciones, aplicables a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- Accidente o enfermedad graves.
- Hospitalización por cualquier circunstancia (incluido el ingreso por parto y el parto con cesárea no planificada).
- Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

¿Para el cuidado de qué familiares se puede pedir este permiso?

Este permiso se puede pedir para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Es decir se puede pedir para el cuidado de hijos/as, padre, madre, suegros/as, hermanos/ as, cuñados/as, nietos/as, abuelos/ as, yerno y nuera, cuando se produzca alguna de las situaciones mencionadas anteriormente.

Mi hijo/a pequeño/a está enfermo/a (gripe, resfriado, ...). No puede ir al colegio, tengo que llevarle al médico y no tengo a nadie que me ayude, ¿existe algún permiso para estos casos?

- El Estatuto de los Trabajadores no regula ningún tipo de permiso para los padres o madres trabajadoras cuando su hijo/a está enfermo/a y necesita quedarse en casa. Tampoco regula los permisos para acompañarlos al médico.
- Muchos convenios colectivos y algunos acuerdos de empresa recogen permisos, que pueden o no ser retribuidos, para estas situaciones.
- En estos casos hay que consultar el convenio colectivo de aplicación al trabajador/a para saber si tiene derecho a algún tipo de permiso o no, de estas características.

¿Cuál es la duración del permiso para cuidado de familiares de los/as funcionarios/as?

- En caso de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- En caso de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- RDL 5/2015 de 30 de octubre. Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48. Art. 48 Permisos de los funcionarios públicos.

8

Otras fórmulas para conciliar vida personal, familiar y laboral

8. Otras fórmulas para conciliar la vida personal, familiar y laboral

NORMATIVA DE REFERENCIA

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 34.8. Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 46.2. Excedencia voluntaria.

R.D.L.6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

¿Existen otros derechos que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral?

Sí. El Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho del trabajador/a a :

- Adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La excedencia voluntaria.

ADAPTACIÓN DE JORNADA

- Estatuto de los Trabajadores. Artículo 34.8.

¿Dónde está regulado el derecho a la adaptación de la jornada por estas circunstancias?

El derecho de los/as trabajadores/as a adaptar su jornada de trabajo, está regulado en el Art. 34. 8. del Estatuto de los Trabajadores:

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Condiciones de ejercicio del derecho

- Se incluye el trabajo a distancia (teletrabajo)
- Derecho a solicitarlo hasta los 12 años de edad de hijo/a.
- Se requiere que las adaptaciones sean razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
- En los términos regulados en el convenio colectivo.
- En ausencia de convenio, apertura de proceso de negociación entre trabajador/a solicitante y la empresa:
- Duración negociación: máximo 30 días.
- Finalización negociación. La empresa comunicará por escrito (3 posibilidades):
- Aceptación solicitud.
- Propuesta de alternativa que posibilite conciliación.
- Negativa a solicitud, indicando razones objetivas de la decisión.
- En caso de discrepancias: posibilidad procedimiento judicial.
- Derecho solicitud regreso a jornada anterior tras finalización periodo acordado o ante un cambio de las circunstancias que lo motivaron.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

- Estatuto de los Trabajadores. Artículo 46.2.

¿Dónde está regulada la excedencia voluntaria?

La excedencia voluntaria está regulada en el art. 46.2. del Estatuto de los Trabajadores:

“El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un

plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.”

¿Cuál es la duración de la excedencia voluntaria?

Un periodo mínimo de 4 meses y una duración máxima 5 años.

¿Qué requisitos exige la Ley para solicitar una excedencia voluntaria?

El Estatuto de los Trabajadores exige como requisitos para disfrutar la excedencia voluntaria:

- tener al menos 1 año de antigüedad en la empresa.
- y que hayan transcurrido más de 4 años desde el final de una excedencia voluntaria anterior.

Los convenios colectivos pueden establecer otros requisitos adicionales para acceder a esta excedencia.

¿En qué casos se puede solicitar la excedencia voluntaria?

Por cualquier causa, lo que supone que cualquier interés personal o profesional del trabajador/a puede justificar esta modalidad de excedencia.

¿Cuáles son mis derechos laborales mientras disfruto una excedencia voluntaria?

El tiempo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia voluntaria NO COMPUTA A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD y el trabajador conserva un derecho preferente de reingreso en el caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya que pueda producirse en la empresa. Es decir, NO EXISTE RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO.

¿Y cuáles son los efectos respecto a la Seguridad Social mientras el/la trabajador/a permanece en situación de excedencia voluntaria?

La empresa debe cursar la baja en Seguridad Social con efectos desde la fecha de inicio de la excedencia, no existiendo obligación de cotizar durante dicha situación.

El/la trabajador/a no está en situación asimilada al alta.

¿Los funcionarios/as tienen derecho a disfrutar la excedencia voluntaria?

Si, los/as funcionarios/as tienen derecho a solicitar una excedencia voluntaria por interés particular y la excedencia voluntaria por agrupación familiar. Estas excedencias están reguladas artículo 89 apartado 2 y 3, del Estatuto Básico Empleado Público.

- RDL 5/2015, de 30 de octubre. Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público Art. 89 Excedencias.

¿Cuáles son los requisitos para solicitar la excedencia voluntaria por interés particular? ¿Cuál es el periodo de duración? ¿Cómo afecta a las retribuciones?

Los/as funcionarios/as podrán obtener una excedencia voluntaria de interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de 5 años inmediatamente anteriores.

Las Leyes de la Función Pública podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigidos para solicitar la excedencia y fijarán los periodos mínimos de duración.

La concesión de este tipo de excedencia quedará subordinada a las necesidades de servicio debidamente acreditadas.

Mientras el/la funcionario/a se encuentre en situación de excedencia voluntaria por interés particular no devengará retribuciones ni le será computable el tiempo que permanezca en excedencia a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación.

- RDL 5/2015, de 30 de octubre. Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público Art 89. Excedencias.

¿Cuáles son los requisitos para solicitar la excedencia voluntaria por agrupación familiar del/la funcionario/a? ¿Cómo afecta a las retribuciones?

En la excedencia voluntaria por agrupación familiar no se exige haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas. Sí es necesario que el cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario /a de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y En-

tidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Mientras el/la funcionario/a se encuentre en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengará retribuciones ni le será computable el tiempo que permanezca en esta excedencia a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación.

- RDL 5/2015, de 30 de octubre. Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público Art 89. Excedencias.

8.1. OTROS PERMISOS y FORMAS DE CONCILIAR

¿Existe algún otro tipo de permiso para conciliar la vida familiar, personal y laboral?

A través de la negociación colectiva se pueden establecer otros permisos, tales como días de asuntos propios o permisos sin sueldo.

La regulación de estos permisos corresponde exclusivamente al convenio colectivo de aplicación del trabajador/a que los solicite.

¿Y los/as funcionarios/as tienen derecho a permiso por asuntos particulares?

Si, con el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, a partir del año 2013, los/as funcionarios/as tienen 3 días por asuntos particulares.

Resolución de 23 de diciembre de 2013, por la que se establece el régimen para el disfrute de un día adicional de asuntos particulares introducido por la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre.

- R.D.L. 5/2015, de 30 de octubre. Texto refundido Ley Estatuto Básico del Empleado Público. Art. 48. Permisos de los funcionarios públicos.

Disposición adicional decimotercera. Permiso por asuntos particulares por antigüedad.

9. Servicios de promoción de la igualdad de UGT Castilla y León Secretaría para la Igualdad y Juventud

C/ Gamazo, 13, 1ª Planta 47004 - Valladolid.
Tfno: 983 329 000
sigualdad@castyleon.ugt.org

UGT ÁVILA

C/ Isaac Peral, 18 · 05001 Ávila.
Tfno. 920 225 654
igualdad@avila.ugt.org

UGT BURGOS

C/ San Pablo, 8 · 09005 Burgos.
Tfno. 947 252 080
msabela@burgos.ugt.org

UGT LEÓN

Gran Vía de San Marcos, 31 · 24001 León.
Tfno. 987 270 679
igualdad@leon.ugt.org

UGT PALENCIA

Plaza de los Juzgados, 4, Bajo Izda.
34001 · Palencia.
Tfno 979 706 708
igualdad@palencia.ugt.org

UGT PONFERRADA

Avda. Valdés, 36, 1º · 24402 Ponferrada.
Tfno. 987 429 605.
mballesteros@castyleon.ugt.org

UGT SALAMANCA

C/ Gran Vía, 79-81 · 37001 Salamanca.
Tfno. 923 271 947
igualdad@salamanca.ugt.org

UGT SEGOVIA

Avda. del Acueducto, 33 · 40002 Segovia
Tfno. 921 424 850
pmartin@segovia.ugt.org

UGT SORIA

C/ Vicente Tutor, 6 · 42001 Soria.
Tfno. 975 225 323
igualdad@soria.ugt.org

UGT VALLADOLID

C/ Muro, 2. 3º y 4º piso · 47004 Valladolid.
Tfno. 983 218 992
igualdad@valladolid.ugt.org

UGT ZAMORA

C/Lope de Vega, 6 · 49013 Zamora.
Tfno. 980 557 325
igualdad@zamora.ugt.org

Unión General de Trabajadores
ÚNETE



LUCHA
por lo TUYO

UGT Castilla y León - Secretaría para la Igualdad y Juventud

C/Gamazo, 13. 1ª Planta • 47004 Valladolid

Tlf. 983 329 000 - Fax 983 329 035

igualdad@castyleon.ugt.org

www.ugtcyl.es



igualdad UGT CyL



@ugtigualdad

¡Tolerancia
CERO!
Contra la violencia
de género



Castilla
y León

NOS
IMPULSA

ecyl

SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO
DE CASTILLA Y LEÓN



Junta de
Castilla y León