

PROTECCIÓN LEGAL DE LA MATERNIDAD

A continuación os resumimos las principales prestaciones y derechos a los que tienen derecho las madres y padres de acuerdo con la legislación española, y en especial a aquella protección concedida a las madres y padres de niños prematuros¹. La presente nota no tiene el carácter de asesoramiento jurídico, sino de mero resumen divulgativo.

Es importante destacar que no fue hasta la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres (“LOI”) cuando fue ampliada la baja de maternidad para que padres y madres de niños prematuros pudiéramos estar con nuestros hijos durante toda la hospitalización y sin que ello supusiera una reducción de la baja de maternidad ordinaria una vez eran dados de alta. La medida fue introducida en la LOI en el último momento y tras la aceptación unánime de una propuesta elaborada por Prematura por la que llevábamos muchos años luchando.

La propuesta fue redactada por Ana Alós, Secretaria General de Prematura, abogada y madre de una niña prematura, y se presentó en el Senado por Manuel Vilaseró, periodista y padre de un niño prematuro. Es un logro muy importante para todos que nos anima a seguir difundiendo la problemática de las familias con hijos con especiales necesidades y promoviendo cambios que mejoren su situación.

1. Suspensión del contrato de trabajo.

En caso de parto se tiene derecho a una suspensión del contrato de trabajo durante un periodo de **16 semanas** interrumpidas ampliables por parto múltiple en **dos semanas** más por cada hijo a partir del segundo. Las primeras seis semanas son de disfrute obligatorio por la madre, pudiéndose elegir respecto a las restantes un disfrute compartido entre ambos progenitores o bien el disfrute exclusivo por uno de ellos.

En caso de parto prematuro u hospitalización del bebé tras el parto por un periodo superior a siete días, la baja de maternidad se amplía en tantas semanas como el bebé esté hospitalizado y hasta un máximo de **13 semanas**. Eso significa que, por fin, podremos estar con nuestros bebés mientras estén hospitalizados, disfrutando de la baja por maternidad íntegra una vez son dados de alta.

Además, en los casos de parto prematuro, la suspensión del contrato de trabajo podrá interrumpirse una vez completado el período de descanso obligatorio de seis semanas inmediatamente posteriores al parto, reanudándose a partir de la fecha de alta hospitalaria del menor. Durante este periodo de hospitalización el padre o la madre podrán ausentarse del trabajo durante una hora remunerada y, además, podrán reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de

¹ La presente nota no tiene el carácter de asesoramiento jurídico, sino de mero resumen divulgativo.

dos horas, con la disminución proporcional del salario. Esta posibilidad de “partir” nuestra baja se ha mantenido, a pesar de la ampliación de las 13 semanas a la que hacemos referencia en el párrafo anterior. Realmente, entendemos que ahora sólo tendrá sentido en aquellos casos en los que la hospitalización del bebé exceda las 13 semanas y queramos reservar todas las que nos queden para cuando el bebé sea dado de alta.

En caso de discapacidad el hijo o menor adoptado o acogido, la baja se alarga 2 semanas adicionales, que pueden distribuirse entre ambos progenitores si los dos trabajan.

En el caso de fallecimiento de la madre se permite disfrutarlo al otro progenitor, con independencia de que la madre no trabajara.

Así mismo, en caso de que la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional (por ejemplo en aquellos casos en los que se desarrolla una actividad como profesional liberal en la que no se contemple la suspensión de los servicios y la correspondiente pensión sustitutoria) el otro progenitor podrá hacer uso de dicho derecho.

En caso de fallecimiento del hijo, la baja no se ve reducida, salvo que tras las 6 semanas obligatorias lo solicite la madre.

2. Permiso por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el progenitor tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo durante **13 días** ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de paternidad múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

Tened en cuenta que dicho permiso se acumula a los **2 días** de permiso a los que se tiene derecho por nacimiento de hijo.

3. Prestaciones de la Seguridad Social.

Durante la situación de maternidad se tiene derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria así como a una prestación económica.

La prestación por maternidad consiste en una pensión correspondiente al 100 de la base reguladora, que corresponde a la base de cotización del mes anterior al inicio de la suspensión del contrato correspondiente a la persona que disfrute de dicha suspensión dividida por el número de días por los que se cotizó durante dicho mes (30 en caso de retribución mensual, o el número de días cotizados en caso de retribución diaria). En el supuesto de parto múltiple, se reconoce un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponde percibir por el primero durante el periodo de descanso obligatorio de 6 semanas.

La LOI ha flexibilizado el requisito de “carencia”, es decir, la exigencia de que el solicitante de la prestación hubiera estado cotizando un número determinado de días en la Seguridad Social para poder reconocérsele el derecho a la prestación. En todo caso, debe tenerse en cuenta que se ha creado un subsidio para aquellas personas que no alcancen el requisito de la carencia o cotización previa y cumplan con el resto de requisitos impuestos para su concesión.

La prestación debe solicitarse directamente ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), quien abona directamente la misma. La documentación necesaria para la tramitación de la prestación, así como una información más detallada de los requisitos que deben cumplirse para tener derecho a la misma, se encuentran descritos en la página Web del INSS en la siguiente dirección: http://www.seg-social.es/inss/prestaciones/docs/maternidad.reg_gen.html.

4. Riesgo para el embarazo y para la lactancia natural.

Con carácter preventivo, se establece que en situaciones que puedan suponer un riesgo para el embarazo, no habiendo sido posible una adaptación del puesto de trabajo desempeñado por la empleada, se suspende la relación laboral mientras perdure dicha situación de riesgo. En dicho caso, se tiene derecho a percibir una prestación económica equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente para contingencias profesionales.

La LOI incorpora la situación de riesgo para la lactancia natural, que protege a aquellas madres para las que su puesto de trabajo es incompatible temporalmente con la lactancia del bebé. Dicha situación subsistirá hasta que el lactante cumple 9 meses o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro que pudiera ser compatible con su estado.

5. Derecho sancionador.

Se considera una infracción muy grave, sancionable con multas de hasta 819.780 Euros el incumplimiento por parte de los empresarios de las medidas de seguridad y salud durante el periodo de embarazo y lactancia.

Así mismo, se considera una infracción muy grave sancionable con multas de hasta 187.515 Euros las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de sexo.

La Inspección de Trabajo es el órgano competente para analizar los hechos e imponer cuando corresponda las sanciones que resulten de aplicación en cada caso.

6. Lactancia.

Hasta que el hijo cumpla los nueve meses de edad, las trabajadoras tienen derecho a solicitar una hora de ausencia del trabajo que puede dividirse en dos fracciones. Si se disfruta dicho permiso al inicio o al final de la jornada, se tiene derecho exclusivamente a media hora de reducción de la misma.

Es importante tener en cuenta que los convenios colectivos pueden establecer la posibilidad de que la lactancia se acumule en un número determinado de días. Es decir, esta posibilidad permitirá “sumar” la hora de lactancia en días completos de permiso retribuido que normalmente se añaden inmediatamente a continuación del permiso de maternidad. En caso de que el convenio colectivo de aplicación no regule dicha posibilidad, cabe que de mutuo acuerdo, empresario y trabajador así lo pacten.

7. Reducción de jornada.

Por último, las personas que tengan a su cargo un menor de ocho años, o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una disminución proporcional de la jornada y del salario de entre un mínimo de un décimo y un máximo de la mitad de dicha jornada.

Debe tenerse en cuenta que, pese a la reducción de jornada, en caso de despido el salario que se tendría en cuenta sería el correspondiente al de la jornada a tiempo completo. En el mismo sentido, la prestación por desempleo se abonará como si a tiempo completo se hubiera cotizado.

La forma en la que se produce la reducción de la jornada la determina el trabajador, aunque dentro de su jornada habitual. La definición del concepto de jornada habitual está siendo objeto de interpretación por numerosas resoluciones judiciales, por lo que se deberá estarse en cada caso a las circunstancias específicas que concurran.

8. Disfrute de vacaciones.

En caso que por motivo de la maternidad no se hubieran podido disfrutar de las vacaciones, se permite que las mismas se puedan retrasar hasta el año siguiente. De ese modo en estos casos no aplica la regla general de que las vacaciones no disfrutadas en el año natural caducan.

9. Excedencias.

Sin perjuicio de lo que se pacte en cada convenio colectivo, se reconoce el derecho a disfrutar de una excedencia por un periodo no inferior a 4 meses y no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo. Debe llamarse la atención sobre el hecho de que sólo durante el primer año de dicha excedencia existe una reserva de puesto de trabajo concreto. Si se excede de dicho plazo, el derecho del trabajador quedará referido a una preferencia genérica a ocupar un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

10. Permiso retribuido.

En caso de nacimiento de hijo y por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de paciente hasta el segundo grado se tiene derecho a 2 días de permiso retribuido (ampliables hasta 4 cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento).

11. Nulidad del despido o de la medida discriminatoria.

La legislación vigente castiga con la nulidad cualquier medida, decisión o práctica que pueda ser considerada como discriminatoria. Es especialmente importante que ello se tenga en cuenta cuando nos enfrentamos al despido de un progenitor que se ha acogido a los derechos relacionados con anterioridad. En dichos casos, el despido sólo podrá ser declarado procedente o nulo. Ello implica que si la extinción del contrato está basada en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones laborales del progenitor que es declarado procedente, la extinción será efectiva. De lo contrario, el progenitor deberá ser readmitido en su puesto de trabajo.

12. Planes de igualdad.

Todas las empresas están obligadas a adoptar medida que permitan superar las posibles desigualdades entre hombres y mujeres en las mismas existentes. Sin embargo, en todo caso las empresas de más de 250 trabajadores deberán negociar planes de igualdad. Es importante que padres y madres conozcan las medidas que puedan llegar a acordarse en sus empresas, ya que muchas de ellas irán dirigidas a mejorar la conciliación de la vida laboral y familiar.

En caso de querer ampliar dicha información, no duden en ponerse en contacto con nosotros a través de nuestra dirección de correo electrónico: prematura@prematura.info

.....

Barcelona, 3 de noviembre de 2008