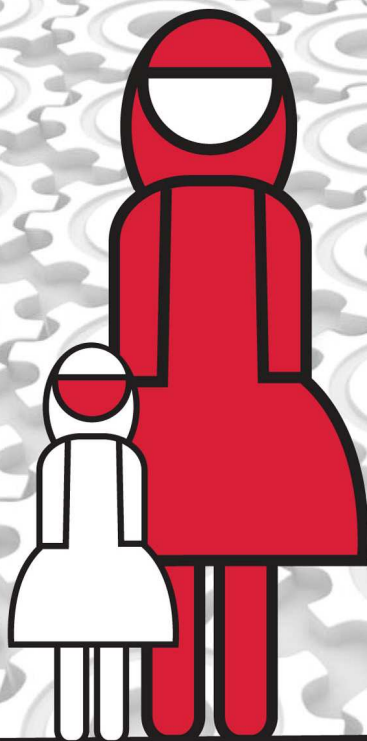


Prestaciones y derechos laborales relacionados con la natalidad y la conciliación



Normativa aplicable y respuestas a las preguntas más frecuentes

Presentación

En Comisiones Obreras pensamos que para la incorporación de las mujeres al trabajo asalariado se han de seguir desarrollando cambios en cuatro ámbitos: en el modelo de convivencia familiar y social, haciéndola más igualitaria; en el modelo de relaciones laborales y empleo de calidad, que facilite la corresponsabilidad; en el pleno desarrollo de la red de servicios de atención y cuidado a menores y dependientes; y por último, en el diseño y funcionamiento de las infraestructuras urbanas.

La utilización casi en exclusiva de las medidas de conciliación por las mujeres se convierte en el principal obstáculo para su plena participación laboral: en el acceso, permanencia y posibilidades de promocionar.

Nuestro ordenamiento jurídico ha ido reproduciendo la atribución tradicional de roles a hombres y mujeres en relación con la actividad doméstica y profesional. *La Ley Orgánica 3/2007 de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, vino a modificar esta situación introduciendo cambios en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, como el permiso de paternidad, que fomenta la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares.

La presente guía recoge la normativa aplicable y las respuestas a las dudas más frecuentes sobre derechos y prestaciones en materia laboral y de seguridad social relacionadas con el ejercicio de los derechos de conciliación y corresponsabilidad.

Difundir estos derechos y prestaciones ayudará a mejorar la acción sindical y la negociación colectiva; pero además, como sindicato, debemos estar dispuestos a promover la imagen del trabajador varón que simultanea sus obligaciones laborales y familiares; sólo así lograremos la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Eva Espeso González
Secretaria de Mujer y Políticas de Igualdad
Unión Sindical de Comisiones Obreras de Castilla y León

ÍNDICE

NORMATIVA APLICABLE

Reducción de jornada	3
Excedencia	4
Paternidad	7
Maternidad	9
Maternidad y paternidad no biológica	15
Lactancia	16
Prestación para cuidado de hijo o hija con enfermedad grave	16
Despido o finalización del contrato de trabajo	18
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	20

RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

Reducción de jornada	22
Excedencia	40
Paternidad	48
Maternidad	50
Maternidad y paternidad no biológica	54
Lactancia	55
Prestación para el cuidado de hijo o hija con enfermedad grave	61
Despido o finalización del contrato de trabajo	63
Riesgo durante el embarazo y la lactancia natural	67

**DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL****REDUCCIÓN DE JORNADA****NORMATIVA****Estatuto de los Trabajadores. Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos**

5. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social Art. 180

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de



la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.

EXCEDENCIA

NORMATIVA

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 46. Excedencias

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

**Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social Art. 180**

1. Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.

(.....)

4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.



TIPO DE EXCEDENCIA	CAUSA/REQUISITOS	TIEMPO	LIMITES A SU EJERCICIO	RESERVA PUESTO TRABAJO	OTROS DERECHOS	REINGRESO
FORZOSA	Designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo	El de duración del cargo		Derecho a la conservación del puesto	Cómputo de la antigüedad	Solicitud dentro del mes siguiente al cese
VOLUNTARIA	Antigüedad en la empresa de 1 año	4 meses - 5 años.	Sólo ejercitado otra vez transcurridos 4 años desde la finalización de la anterior	Derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa		
CUIDADO DE MENOR	En caso de parto, hijo/a menor de 3 años. En caso de adopción o acogimiento tres años desde la resolución judicial o administrativa.	3 años desde fecha de nacimiento o adopción Posibilidad disfrute de forma fraccionada Si nuevo sujeto diera derecho a un nuevo periodo, el inicio de la misma dará fin al que se viniera disfrutando	Cuando 2 o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar el ejercicio simultáneo	REGLA GENERAL: <u>Primer año:</u> reserva puesto de trabajo. <u>Después:</u> reserva a un puesto de trabajo mismo grupo profesional o categoría equivalente. SUPUESTO ESPECIAL: FAMILIA NUMEROSA <u>Categoría General/ 1º año:</u> reserva puesto máx. 15 meses. <u>Categoría Especial/1º año:</u> Máx. 18 meses.	Computable a efectos de antigüedad Asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimilables a cotizados al 100% los dos primeros años para ciertas prestaciones.	. A solicitud.
CUIDADO DE FAMILIAR	Familiar hasta 2º grado que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida	Máx 2 años Posibilidad disfrute de forma fraccionada Nuevo sujeto diera derecho a un nuevo periodo, el inicio de la misma dará fin al que se viniera disfrutando	Cuando 2 o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, se podrá limitar el ejercicio simultáneo	Durante el primer año 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.	Computable a efectos de antigüedad Asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Asimilable a cotizado al 100% el primer año (no desempleo)	. A solicitud



PATERNIDAD

NORMATIVA.

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos.

3. b) Dos días por el nacimiento de hijo... Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada arcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.



El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

LEY 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009. DISPOSICIONES ADICIONALES. Sexta. Ampliación de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad en familias numerosas.

En el objetivo de dar cumplimiento a lo previsto en la disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la suspensión del contrato de trabajo por paternidad tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

Esta disposición será de aplicación a los nacimientos, adopciones o acogimientos que se produzcan o constituyan a partir de 1 de enero de 2009.

**Ley General de la Seguridad Social. CAPÍTULO IV TER. Paternidad
Artículo 133 octies.- Situación protegida.**

A efectos de la prestación por paternidad, se considerarán situaciones protegidas el nacimiento de hijo, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante el período de suspensión que, por tales situaciones, se disfrute de acuerdo con lo previsto en el artículo 48. bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o durante el período de permiso que se disfrute, en los mismos supuestos, de acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 30.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la Función Pública.





Artículo 133 nonies.- Beneficiarios.

Serán beneficiarios del subsidio por paternidad los trabajadores por cuenta ajena que disfruten de la suspensión referida en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1, acrediten un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión, o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha, y reúnan las demás condiciones que reglamentariamente se determinen.

Ley General de la Seguridad Social. Artículo 133 decies.- Prestación económica.

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio que se determinará en la forma establecida por el artículo 133 quater para la prestación por maternidad, y podrá ser denegada, anulada o suspendida por las mismas causas establecidas para esta última.

MATERNIDAD

NORMATIVA.

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.





No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado 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. Se excluyen de dicho cómputo las seis 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 neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.





En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.





6. En el supuesto previsto en la letra n del apartado 1 del artículo 45, el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión, En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Ley General de la Seguridad Social. Artículo 133 bis.- Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por maternidad prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas la maternidad, la adopción y el acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, durante los períodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la reforma de la función pública.

Ley General de la Seguridad Social. Artículo 133 ter.- Beneficiarios.

1. Serán beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, reuniendo la condición general exigida en el artículo 124.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

- a) Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
- b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.





c) Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso.

Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de parto, y con aplicación exclusiva a la madre biológica, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos previstos en el penúltimo párrafo del artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el párrafo octavo del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Ley General de la Seguridad Social. Artículo 133 quater.- Prestación económica.

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes.

No obstante lo anterior, el subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional por el Instituto Nacional de la Seguridad Social con la última base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema Si la base de cotización del mes inmediatamente anterior al inicio del descanso fuese diferente a la





utilizada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base no hubiese variado, la resolución provisional devendrá en definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

Ley General de la Seguridad Social. Artículo 133 quinquies.- Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por maternidad.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar dicha prestación, así como cuando trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso.

Ley General de la Seguridad Social. Artículo 133 sexies.- Beneficiarias.

Serán beneficiarias del subsidio por maternidad previsto en esta Sección las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad regulada en la Sección anterior, salvo el período mínimo de cotización establecido en el artículo 133 ter.

Ley General de la Seguridad Social. Artículo 133 septies.- Prestación económica.

La cuantía de la prestación será igual al 100 por 100 del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 133 quáter o a la disposición adicional séptima fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a ésta.

La duración de la prestación, que tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 86, será de 42 días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 133 quinquies.

Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.





A los efectos de la consideración de la familia numerosa, se estará a lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.

Se entenderá por familia monoparental la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.

Asimismo, se entenderá que existe parto múltiple cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.

MATERNIDAD Y PATERNIDAD NO BIOLÓGICA

NORMATIVA.

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 48 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.



En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

LACTANCIA

NORMATIVA.

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 37

“4. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.”

PRESTACIÓN PARA CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

NORMATIVA

Estatuto de los Trabajadores. Art. 37.5 tercer párrafo.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su 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, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas

Ley General de la Seguridad Social. Artículo 135 quáter.

Situación protegida y prestación económica:

Se reconocerá una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), 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 u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Reglamentariamente se determinarán las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de esta prestación económica.

Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50 por 100 de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente, del menor.

Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 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.

Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando el menor cumpla los 18 años.





Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

LGSS. Artículo 180.- Prestaciones.

No obstante lo anterior, las cotizaciones realizadas durante los periodos de la reducción de jornada prevista en el tercer párrafo del artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

Real Decreto 1148/2011 de 29 de Julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

DESPIDO O FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

NORMATIVA.

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 53. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas

“4. Cuando el empresario no cumplierse los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. La no concesión del preaviso no anulará la extinción, si bien el empresario, con independencia de los demás efectos que procedan, estará obligado a abonar los salarios correspondientes a dicho período. La posterior observancia por



el empresario de los requisitos incumplidos no constituirá, en ningún caso, subsanación del primitivo acto extintivo, sino un nuevo acuerdo de extinción con efectos desde su fecha.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45, o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere la letra a), y la de los trabajadores que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4, 4 bis y 5 del artículo 37, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral en los términos y condiciones reconocidos en esta Ley.
- c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.”





RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

NORMATIVA.

Estatuto de los Trabajadores. Artículo 48. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Ley General de la Seguridad Social. CAPÍTULO IV QUATER. Riesgo durante el embarazo. Artículo 134.- Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26, apartado 3, de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

La prestación correspondiente a la situación de riesgo durante el embarazo tendrá la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales.

Ley General de la Seguridad Social .Artículo 135.- Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta Ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.





3. La prestación económica consistirá en subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderán a la Entidad Gestora o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Ley General de la Seguridad Social. Riesgo durante la lactancia natural. Artículo 135 bis.- Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos revistos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Ley General de la Seguridad Social. Artículo 135 ter. Prestación económica.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concederá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.





RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS MÁS FRECUENTES

REDUCCIÓN DE JORNADA

¿Es posible concretar el horario de trabajo sin reducir la jornada?

El Artículo 34 apartado 8 del Estatuto de los Trabajadores no recoge expresamente ese derecho, sino que se remite a la “negociación colectiva”, por tanto habrá que ver qué dice el convenio (y los convenios no suelen regular dicho derecho). Si ya existen problemas con la concreción horaria en los casos de reducción de jornada, los hay mayores cuando ésta no se reduce.

Afirmar que sí se tiene derecho parece que es crear en las personas falsas expectativas.

La segunda remisión que realiza el artículo se refiere “al acuerdo al que llegue con el empresario”. Evidentemente si se llega a algún tipo de acuerdo con la empresa, sí se puede, pero como en cualquier otro aspecto de la relación laboral que beneficie al personal, con las excepciones que establezca la ley.

¿Tengo que comunicar por escrito a la empresa la reducción de jornada?

No existe una norma que obligue a la persona trabajadora a presentar la comunicación por escrito. No obstante resulta conveniente presentar la comunicación por duplicado; una copia para la empresa y otra copia que será devuelta al trabajador o trabajadora con el sello y firma de la empresa. Dicha copia, la que se queda la persona trabajadora sellada y firmada por la empresa, servirá, en caso de conflicto, para demostrar que en su día se comunicó a la empresa el ejercicio del derecho.



No debemos olvidar que el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores recoge como causa de despido disciplinario, por decisión del empresario, las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo; por tanto resulta conveniente poseer un documento justificativo del derecho que se disfruta y la fecha y forma en que fue comunicado a la empresa, así como la conformidad de ésta.

Puede ocurrir que la empresa se niegue a recibir el documento de comunicación. En este caso, el documento se podrá enviar por burofax. El burofax permite el envío urgente y bajo firma de documentos relevantes que tienen carácter de prueba frente a terceros. El envío se puede realizar, con plena validez legal, desde el propio ordenador a través de Correos online o bien acudiendo a cualquiera de las oficinas de Correos.

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

No existe una norma que obligue a la persona trabajadora a presentar la comunicación con un tiempo concreto de antelación. Sin embargo, 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 (en concordancia con el cumplimiento de la regla de buena fe y diligencia que tiene toda persona trabajadora).

Habrà que tener en cuenta la necesidad de la empresa de sustituir a cada persona y las dificultades a través de criterios tales como: la categoría profesional, puesto y funciones desempeñadas, jornada efectivamente reducida, número de personas en





la empresa con la misma categoría y funciones, las dificultades de sustitución o de contratación de nuevo personal, etc.

Voy a ejercer el derecho de reducción de jornada por guarda

legal de menor pero no sé cuánto tiempo voy a estar así, ¿qué puedo hacer?

No existe una norma que obligue a la persona trabajadora a comunicar la duración del derecho de reducción de jornada por guarda legal. El Estatuto de los Trabajadores únicamente establece que la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

No obstante, es conveniente comunicar verbalmente la intención que se tiene, sin que ello suponga tener que ajustarse estrictamente a lo anunciado verbalmente. Es decir, la persona trabajadora podría incorporarse a su jornada ordinaria antes o después, siempre y cuando cumpla con el periodo de preaviso.

¿Me puede denegar la empresa el derecho de reducción de jornada?

No. Sólo en un caso concreto se puede limitar su ejercicio: La norma limita el ejercicio del derecho en el siguiente caso: "...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". Es decir, hay posibilidad de denegarlo, cuando dos personas –que trabajan en un mismo centro de trabajo o empresa- solicitan el derecho para cuidar a la misma persona.





La empresa sí puede discrepar con la concreción horaria propuesta por la persona trabajadora, puesto que la normativa sólo marca que la reducción de jornada por cuidado será dentro de su jornada ordinaria. La interpretación de lo que es jornada ordinaria es un asunto muy controvertido por costumbre y jurídicamente (dada la disparidad de criterios). En este caso el mismo ET afirma que “las discrepancias habrán de resolverse ante el juez de lo social según el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral”. Es importante que quede claro que quien tiene el derecho de concretar la jornada de trabajo es la persona trabajadora y no la empresa.

El artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral: *“El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente se regirá por las siguientes reglas:*

El trabajador dispondrá de un plazo de 20 días, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los 5 días siguientes al de la admisión de la demanda.

La sentencia, que será firme, deberá ser dictada en el plazo de 3 días”.

¿Cómo calculo 1/8 de mi jornada (u otra proporción)?

La normativa no deja claro si la jornada que hay que tener en cuenta para el cálculo de la reducción es la diaria o la semanal, ya que únicamente habla de jornada de trabajo.

En todo caso, el cálculo que no suele presentar problemas es el que se realiza teniendo en cuenta la jornada de trabajo diaria. Es decir, en una jornada diaria de





ocho horas 1/8, sería una hora (respetando los días laborales o de trabajo efectivo antes de reducir jornada. EJEMPLO: Si se trabaja de Lunes a Sábado, a priori, no se puede concretar la reducción quitando el Sábado).

Sin embargo, poder realizar el cálculo de la jornada reducida teniendo en cuenta la jornada semanal, siempre va a depender de la necesidad de atención de cuidado del menor o familiar y de la buena voluntad de la empresa.

El cálculo no es tan fácil como en un principio pudiera parecer, ya que manejamos unidades de tiempo y por tanto hay que recurrir a las reglas aritméticas que las regulan; es decir habrá que pasar las horas a minutos porque 4,5 horas no es lo mismo que 4h y 30 minutos.

La reducción de jornada se calculará sobre la jornada establecida en el contrato de trabajo y no sobre la jornada real; muchas personas alargan la jornada más allá del tiempo legalmente establecido. Según el artículo 34 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores *“la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual”*.

¿Qué puedo hacer si la empresa no me recoge la comunicación de excedencia o reducción de jornada?





Se puede realizar la comunicación personal a través de un burofax¹. En caso de conflicto, bastaría con el certificado de envío, para demostrar que en su día se comunicó a la empresa el ejercicio del derecho.

¿La empresa tiene la obligación de responderme a la comunicación del ejercicio del derecho de excedencia o reducción de jornada? ¿Por escrito?

No existe una norma que obligue a la empresa a presentar comunicación de respuesta por escrito. En caso de conflicto, bastaría con que la persona trabajadora se quede copia de la comunicación de solicitud por escrito con el sello y la firma de la empresa o con el certificado de envío del burofax.

La comunicación del ejercicio del derecho se presentará por duplicado, quedándose la persona trabajadora con una de las copias firmada y sellada por la empresa, acreditativa de que cumplió con la obligación de comunicarlo en forma y plazo. Si la empresa se niega a recibir el documento se deberá presentar el escrito por burofax.

En casos de desacuerdo por parte de la empresa con el escrito presentado por la persona trabajadora, la empresa puede comunicarlo verbalmente (presencial o telefónicamente), pero el trabajador debe exigir una constatación por escrito siempre que se pueda.

¿Qué tengo que hacer si la empresa me comunica que no puedo reducir la jornada o no lo puedo hacer en el horario solicitado?

¹ Envío **urgente** y bajo firma de **documentos relevantes que tienen carácter de prueba frente a terceros**. El envío se puede realizar, con plena validez legal, desde el propio ordenador a través de [Correos online](#) o bien acudiendo a cualquiera de las oficinas de Correos





Tal y como recoge la normativa: “Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL 1995, 1144, 1563)”. Es decir se resolverá vía judicial, siguiendo las reglas que marca la Ley de Procedimiento Laboral, que son:

“El trabajador 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 por aquél, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. 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” (Artículo 138bis).

¿Me puede exigir la empresa justificantes (horario de trabajo del otro progenitor, horario de guardería...) para ejercer el derecho de reducción de jornada?

La ley no dice nada al respecto. En la práctica y en relación a lo que está ocurriendo en las empresas habría que diferenciar en los dos supuestos de reducción de jornada:

En la reducción de jornada por guarda legal de menor las empresas no suelen solicitar documento alguno. Esta reducción va precedida del permiso por maternidad, paternidad, suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, en su caso, u otros derechos; con lo cual la situación familiar a la que da derecho la reducción





(menor de 8 años) en muchos casos ya habrá sido acreditada con anterioridad por el solicitante, bien porque ha presentado el libro de familia o incluso por la propia situación de embarazo de la trabajadora.

No obstante, las empresas no conformes con la concreción horaria solicitada por el trabajador o la trabajadora, pueden pedir informes en los que conste el horario de trabajo del otro cónyuge o los horarios de guardería. La entrega o no de dicha información es elección de cada persona, no obstante y como parece que en principio lo que queremos es llegar a un acuerdo con la empresa para no tener que reclamar nuestro derecho vía judicial, -donde por otra parte, es posible que nos pidieran la documentación que ahora reclama la empresa-, quizás lo más conveniente sea entregarla a fin de justificar los hechos y la necesidad que fundamentan el ejercicio del derecho.

En el caso de las reducciones de jornada por motivos familiares distintos a la guarda legal de menor, las empresas piden habitualmente documentación justificativa de la relación familiar y de la situación de edad, accidente o enfermedad de la persona que motiva la reducción. 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 familiar. Debemos tener en cuenta 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 de IRPF.

¿Es posible realizar horas extraordinarias en reducción de jornada?

Si las horas extraordinarias se realizan en tiempos diferentes a los de la jornada reducida, la realización de dichas horas es comprensible, puesto que el derecho de





reducción de jornada por cuidado es una medida temporal que supone pérdida de salario y, probablemente, podría evitarse si existiera siempre la opción de organizar los tiempos de trabajo pudiendo atender los cuidados.

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 la persona trabajadora.

Atendiendo al principio de buena fe podríamos concluir que:

Si las horas extraordinarias se efectúan 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 es más complicada. Podría resultar 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.

Dado que la reducción de jornada no implica la existencia de un contrato a tiempo parcial, no se aplica al caso la normativa que regula las horas complementarias en este tipo de contratos.

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

No hay norma que diga nada al respecto (relación "pluses"/ reducción de jornada).

Habría que atender al sentido de cada plus y ver cómo la causa por la que existe queda afectada por la reducción de jornada. Por ejemplo:

Si se cobra un **plus de disponibilidad** y al reducir la jornada la disponibilidad de la persona trabajadora deja de existir el plus se extinguiría.





Si la persona trabaja a turnos de mañana, tarde y noche con **plus de nocturnidad** pero en reducción de jornada concreta su horario en turno de mañana, ya no existe nocturnidad y por tanto no tendría derecho a cobrar el plus.

Plus de transporte: Si la persona trabajadora cobra el plus para compensar los gastos de desplazamiento, es evidente que los mismos gastos se mantienen porque en reducción de jornada debe de ir al trabajo igual; no obstante si tuviese jornada partida y en reducción 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. Dependerá de cómo esté regulado en el convenio colectivo de aplicación. 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.

Los convenios colectivos podrían recoger la regulación de esta materia, pero en general no dicen nada. Por otro lado hay que tener en cuenta que determinados convenios fijan los pluses, incluidos cualquiera de los anteriores, en relación a un determinado porcentaje del salario, y por tanto, si nuestro salario base se reduce los pluses fijados con referencia a ésta se verán afectados.

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 el menor sea menor de 8 años.



Asimismo, también podrá seguir, cuando la reducción sea por personas con discapacidad física, psíquica o sensorial o cuando sea por familiares que por razón de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismos (siempre y cuando se mantenga la causa que inició el derecho). No se trata de “ampliar” o “prorrogar” el derecho, sino de la continuación en su ejercicio, que nos corresponde si cumplimos los requisitos para ello; toda persona trabajadora con un menor de tres años tiene derecho a excedencia y toda persona trabajadora con un menor de ocho años tiene derecho a disfrutar de la reducción de jornada. Mientras la situación que da lugar al derecho subsista, el derecho a ejercitarlo también. Otra cosa es el deber de obrar de buena fe y comunicar a la empresa nuestra intención. Si al inicio del disfrute del derecho informamos que en una fecha concreta y determinada nos incorporaríamos a nuestra jornada ordinaria, y ahora deseamos cambiarla, habrá que comunicarlo en la forma en que lo hicimos con anterioridad (doble copia).

¿Qué consecuencias se derivan de la reducción de jornada?

Salario

Reducción salarial proporcional a la reducción de la jornada de trabajo por cuidado.

Desempleo

La normativa recoge que para el cálculo de la prestación por desempleo, la base de cotización (proporcional a la jornada reducida que se realice) será la misma que si no se hubiera reducido la jornada por cuidado:

“En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por





cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando el trabajador en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.” (Apartado 5 del Artículo 211 de la Ley General de la Seguridad Social)

Jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, maternidad y paternidad

La normativa distingue en este asunto entre reducciones de jornada por cuidado de menores de 8 años, reducciones de jornada por cuidado de familiares y reducciones de jornada por otras causas. De cara al cálculo de las prestaciones de la seguridad social, estando en reducción de jornada por cuidado de menores, la base de cotización será la misma que sino se hubiera reducido la jornada por cuidado durante los dos primeros años. Estando en reducción de jornada por cuidado de familiares o por otras causas, la base de cotización será la misma que si no se hubiera reducido la jornada por cuidado durante el primer año.

“Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho





incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en el resto de supuestos de reducción de jornada contemplados en el mencionado artículo.” (Apartado 3 del Artículo 180 de la Ley General de la Seguridad Social)

Indemnizaciones

“En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37, apartados 4 bis, 5 y 7 el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta Ley, será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción” (Disposición adicional decimoctava del Estatuto de los Trabajadores).

¿Existe un incremento de los costes salariales o sociales para mi empresa si ejerzo el derecho de reducción de jornada?

La estimación según tipo de costes, es la siguiente:

Costes humanos:

Salarial. **Coste 0** de la persona trabajadora que reduce su jornada. Coste salarial de una posible nueva contratación, compensable con lo que se deja de pagar a ésta persona trabajadora=**Coste 0**, si el contrato nuevo cubre exactamente las horas de reducción.

Hay posibilidad de compensar con una subvención a empresas cumpliendo una serie de requisitos.

Seguridad Social. **Coste 0** de la persona trabajadora que reduce su jornada. Coste de SS de una posible nueva contratación, compensable con lo que se deja de cotizar





por ésta persona= **Coste 0**, si el contrato nuevo cubre exactamente las horas de reducción.

Organizativos:

Tiempo dedicado a la organización del Trabajo. Departamentos de Recursos Humanos y otros.

Otros:

Coste de formación y adaptación al puesto de la persona trabajadora sustituta.

¿Puedo trabajar en otra empresa si estoy en jornada reducida por cuidado? Y si estando en jornada reducida por cuidado, trabajo en otra empresa y ello supone estar en situación de pluriempleo², ¿tengo que comunicárselo a la primera empresa?

La normativa no se pronuncia directamente en este asunto.

El Estatuto de los Trabajadores recoge:

.-Como deber laboral de las personas trabajadoras, en el Artículo 5 apartado d):“No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley”.

.-Como pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa, en el Artículo 21 apartado 1: “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 convengan”.

² Se entiende por pluriempleo la situación del trabajador por cuenta ajena que preste sus servicios profesionales a dos o más empresarios distintos y en actividades que den lugar a su alta obligatoria en un mismo Régimen de la Seguridad Social.





Respetando éstos artículos, la concesión de la reducción de jornada por cuidado no aparece condicionada a ninguna especial obligación en un sentido limitativo de otra futura actividad, siendo la única condición la legalmente impuesta de ser su fin **el cuidado de ...** situación que puede concurrir si el nuevo trabajo realizado (que supone procurarse otras fuentes de rentas sustitutivas de las de la jornada de trabajo que deja de realizar y consecutivamente de percibir) tiene una ordenación del tiempo de trabajo distinta y/o compatible con la necesidad de cuidado.

Es importante recordar que la normativa establece como causa de despido disciplinario la transgresión de la buena fe contractual, en el Artículo 54 apartado d).

Por tanto, si la empresa tuviera conocimiento de que la persona trabajadora está en situación de pluriempleo, podría utilizar dicha causa para el despido disciplinario.

En todo caso, la empresa podrá tener un conocimiento oficial de la situación de pluriempleo de la persona trabajadora si ésta se lo ha comunicado previamente a la Tesorería de la Seguridad Social. organismo competente en distribuir el tope máximo y mínimo entre los sujetos (empresas) que tienen obligación de cotizar.

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

El objeto del derecho es el cuidado, y si se precisa se podrá ejercer la reducción de jornada en ambas empresas.

En caso de parto múltiple, ¿Cómo afecta al derecho de reducción de jornada?

Al ejercicio del derecho no afecta, puesto que el límite es el mismo: la edad del menor o, en este caso, de los menores. Podrá afectar respecto a los años asimilados





a cotizaciones al 100%, que serán dos por cada sujeto causante. Para que sea así habrá que comunicar el cambio de sujeto causante a la seguridad social.

Y si la situación de desempleo es porque mi empresa ha abierto un Expediente de Regulación de Empleo, ¿qué prestación me corresponde?

La normativa recoge que las personas en reducción de jornada por guarda legal, mientras subsista la causa del derecho, si se quedan en situación legal de desempleo cobrarán en función del 100% de su jornada completa, lo que es aplicable a los ERE. En un ERE de suspensión temporal en días alternos, las personas con reducción de jornada mantendrían la misma situación en la empresa los días de actividad, pero los días de paro los cobrarían sobre la base del 100% de su contrato a jornada completa. No hay que olvidar que, en este caso, agotas el periodo de protección, al igual que si te encontraras en situación de desempleo por diferentes causas. Si el ERE es de suspensión temporal en reducción de jornada, se tendría que hacer la proporción, porque la parte de desempleo que les corresponda a las personas en RJ tendrá que seguir siendo el porcentaje correspondiente al 100% de su base a jornada completa. Otra cosa es la idoneidad de esta medida, puesto que podría suceder que trabajaran las mismas horas en la empresa y pasaran a cobrar desempleo a mayores de su salario habitual en reducción de jornada. Lo lógico e incluso lo más cómodo para la empresa y para todos los implicados sería no aplicarles el ERE. En todo caso todo ello habrá de negociarse durante el periodo de consultas.

¿Existe un formulario específico para solicitar la reducción de jornada?





No, pero aunque la legislación no establece requisito alguno, y en cuanto dicho documento hace prueba del cumplimiento de la obligación de comunicación a la empresa, deberá recoger como mínimo los siguientes extremos: nombre y dirección de la empresa, nombre y apellidos de la persona trabajadora, DNI, datos de contacto, categoría profesional, derecho que se va a ejercitar, fecha de inicio, firma del solicitante y fecha de presentación.

En los casos en que las empresas facilitan el formulario a su plantilla, se aconseja examinar éste con prudencia, ya que no son pocos los casos en los que establecen cláusulas abusivas que no corresponden con lo que dice el ET.

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

Automáticamente se pasa a la situación de maternidad, 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.

Y en caso de que tras la nueva maternidad iniciase otro periodo de reducción de jornada por cuidado, de cara al cálculo, en su caso, de alguna de las prestaciones de la Seguridad Social (jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, maternidad y paternidad)... ¿sería un nuevo periodo?

Si, ya que la reducción se podría reanudar por el mismo sujeto de antes pero hay un nuevo sujeto. Es decir, de cara a protección social sería un nuevo periodo de reducción de jornada y durante los dos primeros años, para el cálculo de las prestaciones de la seguridad social, las bases de cotización se incrementarían al 100%. Pero no sería automáticamente. Sería necesario comunicar a la empresa en





el modo en el que se realizó la primera vez. En todo caso siempre resulta conveniente porque inicia de nuevo el periodo máximo de disfrute de excedencia/reducción y se amplían los plazos de cotización por jubilación, incapacidad permanente, maternidad y paternidad al iniciarse un nuevo cómputo.

Resulta conveniente dirigirse a las Oficinas de Atención al Público de la Seguridad Social con el DNI para preguntar en qué situación nos encontramos y confirmar que los datos que allí constan son correctos.

¿Pueden ambos progenitores asimilar a cotizados dos 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 8 años), también se le asimilaría como cotizado el período correspondiente, al ser un derecho de disfrute individual.

EXCEDENCIA

¿Tengo que comunicar por escrito a la empresa la excedencia?

No existe una norma que obligue a la persona trabajadora a presentar la comunicación por escrito, no obstante resulta conveniente presentar la comunicación por duplicado; una copia para la empresa y otra copia para el trabajador o trabajadora con el sello y firma de la empresa. Dicha copia, la que se queda el/la



trabajador/a, sellada y firmada por la empresa servirá, en caso de conflicto, para demostrar que en su día se comunicó a la empresa el ejercicio del derecho.

El artículo 54.2.a) del Estatuto de los Trabajadores entre las diferentes causas que enumera como despido disciplinario establece como causa de despido “Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo”; por tanto, en todos aquellos casos en que debido a diversas situaciones o disfrute de derechos no vayamos a asistir al trabajo resulta conveniente conservar un papel en nuestras manos que justifique la causa por la cuál nos encontramos ausentes.

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

No existe una norma que obligue a la persona trabajadora a presentar la comunicación con un tiempo concreto de antelación. Sin embargo, 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 (en concordancia con el cumplimiento de la regla de buena fe y diligencia que tiene toda persona trabajadora).

Voy a ejercer el derecho de excedencia por cuidado pero no sé cuánto tiempo voy a estar así, ¿qué puedo hacer?

No hay obligación legal de comunicar el tiempo en el que se pretende estar en excedencia por cuidado. En el caso de hijos e hijas se establece un máximo (tres años desde el nacimiento o la adopción) y en el caso del cuidado de familiares dos años. No se marcan mínimos, y además se puede disfrutar de manera fraccionada.





Estoy disfrutando de una excedencia por cuidado durante un periodo que acordé, pero deseo seguir en esta situación seis meses más. ¿Puedo hacerlo? ¿Cómo?

Si, ya que la normativa no establece que no se pueda ampliar o prorrogar un primer periodo, siempre y cuando se mantenga la causa que originó el derecho, es decir, en el caso de cuidado de menores, ser menor de 3 años (o que no hayan pasado más de tres años desde la resolución judicial o administrativa en casos de adopción), y en el caso de cuidado de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad, la razón: edad, accidente o enfermedad por la que no puede valerse por sí mismo, así como no desempeñar actividad retribuida.

¿Si he comunicado un plazo para la excedencia pero quiero incorporarme antes, ¿pudo hacerlo?

Sí, comunicándolo con un plazo (no señalado en la Ley para este caso) razonable.

La excedencia por guarda legal de menor o cuidado de familiar ¿son excedencias voluntarias?

No. La excedencia por cuidado y la excedencia voluntaria son modalidades diferentes. Siendo la causa (el cuidado de o los motivos personales) y el cumplimiento de los requisitos lo que determina optar por una u otra modalidad.





¿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. Después la reserva será a un puesto equivalente. Si la empresa tiene varios centros de trabajo y la movilidad entre ellos no supone cambio de residencia, lo puede hacer siempre, a quien se reincorpore de una excedencia y a cualquier persona de la plantilla, aunque siempre habrá que comprobar cómo se regula esta movilidad en el Convenio Colectivo, así como los términos del contrato de trabajo.

¿Existe un incremento de los costes salariales o sociales para mi empresa si ejerzo el derecho de excedencia?

La estimación según tipo de costes, es la siguiente:

Costes humanos:

Salarial: Coste de la persona trabajadora sustituida: **Coste 0**

Coste de la persona trabajadora sustituta (interina): posibilidad de compensar con una subvención a empresas.

Seguridad Social: Coste de la persona trabajadora sustituida: **Coste 0**

Coste de la persona trabajadora sustituta (interina): **Coste 0**

Organizativos:

Tiempo dedicado a la organización del Trabajo. Departamentos de Recursos Humanos y otros.

Otros:

Coste de formación y adaptación al puesto de la persona trabajadora sustituta.

¿Me puede denegar la empresa el derecho de excedencia?





La norma limita ejercer el derecho en el siguiente caso: “...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”. Es decir, hay posibilidad de denegarlo, cuando dos personas –que trabajan en un mismo centro de trabajo o empresa- solicitan el derecho para cuidar a la misma persona.

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

Ha habido algún caso ganado en el juzgado..., pero asegurar que puede hacerse tiene mucho riesgo, puesto que una sentencia favorable para estos casos sería muy difícil que se repitiera. Hay mucho riesgo de despido procedente. De todas formas, la normativa no se pronuncia directamente en este asunto.

La concesión de la excedencia por cuidado no aparece condicionada a ninguna especial obligación en un sentido limitativo de otra futura actividad, siendo la única condición la legalmente impuesta de ser su fin el cuidado de... situación que puede concurrir si el nuevo trabajo realizado (que supone procurarse otras fuentes de rentas sustitutivas de un salario que se deja de percibir) tiene una ordenación del tiempo de trabajo distinta y/o compatible con la necesidad de cuidado.

En caso de parto múltiple, ¿Cómo afecta al derecho de excedencia?





Podrá afectar respecto al período de reserva de puesto de trabajo, que será de un año por cada sujeto causante (un año de excedencia con reserva por uno de los bebés y otro año por el otro). También respecto a los años asimilados a cotizaciones al 100%, que serán dos por cada sujeto causante, aunque nunca podrán sumarse cuatro, puesto que el ejercicio del derecho se limita a tres.

¿Pueden ambos progenitores asimilar a cotizados los años que estén disfrutando de una excedencia?

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 progenitor 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.

¿Qué consecuencias se derivan de la excedencia?

Salario

Suspensión durante la duración de la excedencia por cuidado.

Desempleo

La situación de excedencia por periodo no superior a tres años por atender al cuidado de cada hijo o hija, 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.

En resumen, 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 SPEE 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.

Jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, maternidad y paternidad.

La normativa distingue en este asunto entre excedencias por cuidado de menores de 3 años y excedencias por cuidado de familiares. De tal forma, que estando en excedencia por cuidado de menores, de cara al cálculo de estas prestaciones de la seguridad social, se consideran cotizados los dos primeros años. Y, estando en excedencia por cuidado de familiares, de cara al cálculo de estas prestaciones de la seguridad social, se considera cotizado el primer año.

“Los dos primeros años del período de excedencia que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, tendrán la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

El período de cotización efectiva a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forma parte el menor en razón





de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses, si tiene la de categoría especial.

De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, el primer año del periodo de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en razón del cuidado de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida". (Artículo 180 Apartados 1 y 2 de la Ley General de la Seguridad Social)

Además la normativa también contempla el supuesto de quienes habiendo estado en reducción de jornada por cuidado pasen a la situación de excedencia por cuidado, de cara a cuál será la base de cotización para calcular las prestaciones de la Seguridad Social. Tal y como dice la normativa se incrementará al 100%, como si no hubiera habido reducción de jornada por cuidado.

"Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los periodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo". (Artículo 180 Apartado 4 de la Ley General de la Seguridad Social)

Indemnizaciones





Las personas en excedencia que sufran un despido estarán en situación asimilada al resto de la plantilla en cuanto a indemnizaciones.

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

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, tal como dice la normativa: *“cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando”* (Artículo 46 Apartado 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), se podrá iniciar un nuevo periodo de excedencia por cuidado.

¿Se puede solicitar una excedencia por cuidado de familiar en base a una situación de Incapacidad Temporal de dicho familiar?

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 precisamente porque se desempeña dicha actividad retribuida, por lo que no da derecho a este tipo de excedencia.

PATERNIDAD

¿A cuántos días tengo derecho cuando nazca mi hijo/a?

La normativa establece un permiso retribuido de *“Dos días por el nacimiento de hijo”*, ampliable a dos días más *“Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto”* (Artículo 37. 3 Apartado b).

Por otro lado, la normativa marca que los padres por nacimiento, adopción o acogimiento, tienen derecho a una suspensión del contrato de trabajo con derecho a





prestación económica durante trece días ininterrumpidos, ampliable a dos días más por nacimiento, adopción o acogimiento múltiples. En caso de padres de familias numerosas o de padres en familias que adquieran esta condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, la suspensión del contrato de trabajo será de veinte días ininterrumpidos.

¿Cómo disfrutan el permiso por paternidad los trabajadores fijos-discontinuos?

Los dos días de permiso retribuido por nacimiento, el padre podrá disfrutarlos si el hecho causante tiene lugar estando en activo. Esta situación sólo incluye estar trabajando. Sin embargo, el derecho de suspensión del contrato por paternidad con derecho a prestación económica existe, siempre y cuando el trabajador cumpla el requisito general de estar afiliado y en alta o en situación asimilada al alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida. Es decir, siempre y cuando esté trabajando o en situación de desempleo con derecho a prestación económica.

¿Qué se puede hacer cuando el permiso por paternidad coincide con las vacaciones?

El permiso retribuido de días por nacimiento que marca la normativa legal o convencionalmente, se perdería.

El derecho de suspensión del contrato por paternidad (el de Seguridad Social) se puede disfrutar desde el término de los días de permiso retribuido por nacimiento hasta la finalización de la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de dicha suspensión (aunque la madre no trabaje). Es decir, el padre podría jugar con el plazo que marca la normativa para disfrutar de la suspensión por





paternidad haciendo que no coincida con el periodo de vacaciones y disfrutar de ambos derechos en su totalidad.

No estamos casados, ¿puedo disfrutar del permiso de paternidad?

Si. El derecho a disfrutar de los días de permiso retribuido por nacimiento y 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.

¿Quién me paga el permiso de paternidad?

Los días de permiso retribuido por nacimiento los abona la empresa.

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 paternidad.

¿Desde qué día empiezo a contar el permiso de paternidad?

Los días de permiso por nacimiento empiezan a contar a partir del hecho causante, es decir, a partir del nacimiento.

El trabajador puede decidir cuando iniciar el periodo de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, siempre y cuando el inicio quede dentro del plazo que marca la normativa, es decir, desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija hasta el siguiente día a la finalización de la suspensión por maternidad.





¿Y si el primer día en el que debería de incorporarme al trabajo es festivo, después del disfrute del permiso de paternidad u otros?

En ese caso la incorporación se producirá el primer día laborable. Habrá que revisar la nómina a final de mes junto con el justificante de cantidades ingresadas por el INSS para ver que las retribuciones son las correctas y no han realizado descuentos que no procedan, como falta de pago de los días de descanso.

MATERNIDAD

¿Es obligatorio comunicar a la empresa el embarazo?

Nuestro ordenamiento no contempla expresamente esta obligación de realizar la comunicación a la empresa, sin embargo, para poder reconocer su situación legalmente y exigir la adopción de las medidas oportunas (especialmente en temas de salud laboral), es necesaria la comunicación a la empresa del estado de la trabajadora.

La empresa tiene la obligación de actuar a partir del conocimiento de la situación de embarazo o lactancia natural.

¿Cómo disfrutan el permiso por maternidad 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. Es decir siempre y cuando, esté en activo o en situación de desempleo con derecho a prestación económica.





Si siendo fija discontinua estoy en suspensión por maternidad durante la prestación por desempleo en el periodo entre contratos de llamada cierta, ¿Deberá la empresa llamarme para la contratación correspondiente?

Sí, pasando a estar de alta en la empresa en situación de suspensión por maternidad. En este caso la empresa pasará a ser quien cotice durante la suspensión.

Soy empleada de hogar ¿tengo derecho al disfrute del permiso por maternidad?

La prestación económica se reconoce en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social.

Soy profesora y mis vacaciones coinciden con el permiso de maternidad, ¿las pierdo?

No. La normativa recoge que las vacaciones no se perderán cuando el periodo de éstas coincida en el tiempo con la suspensión del contrato por maternidad o con una Incapacidad Temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural, pudiéndose disfrutar incluso pasado el año natural. Este derecho queda recogido de la siguiente forma:

“Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la





incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.” (Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores)

¿Quién me paga el permiso de maternidad? ¿Y el riesgo durante el embarazo?

Son prestaciones diferentes que tienen lugar en momentos diferentes. Ambas prestaciones son asumidas por la Seguridad Social. Sin embargo, la prestación de suspensión por riesgo durante el embarazo es gestionada y asumida previamente por los servicios de prevención y/o mutuas con quienes las empresas tienen acordadas las contingencias profesionales.

¿Pierdo la/s paga/s extra/s si en dicho mes no estoy en el trabajo por causa de la maternidad?

No. Desde el momento en que estás en suspensión por maternidad, la prestación económica mensual que cobras y paga la Seguridad Social incluye la parte proporcional de la paga extra que, de no estar en suspensión, pagaría la empresa.

¿Existe la posibilidad de cambiar la opción primera presentada a Seguridad Social y ceder parte del permiso de maternidad al padre cuando ya el INSS ha resuelto sobre la primera opción?

Sí se puede. Es posible mediante un escrito de elaboración propia (no es necesario cubrir un nuevo formulario) dirigido al INSS expresando la nueva opción (reparto de tiempo del permiso de maternidad).





A estas cuestiones no responde el articulado de las normas (ET y otras), así que más que interpretar, es mejor llamar al INSS, que al final es el que resuelve, y ello con independencia de la interpretación más o menos razonable que podamos hacer.

Si tras una hospitalización del neonato se dan los requisitos para una ampliación del permiso de maternidad según el ET, en tantas semanas (hasta 13) como permanezca hospitalizado ese menor... ¿Pueden los progenitores variar el reparto del disfrute de la prestación (en cuanto a cesión de semanas de la maternidad ampliada)?

Aunque, efectivamente, la madre no optara por ceder parte del permiso de maternidad al inicio del mismo al otro progenitor, puede posteriormente cederle parte del tiempo (o la totalidad que exceda de las 16 semanas) en un escrito dirigido al INSS, y suelen aceptar la solicitud (Solicitud de modificación de la resolución adjuntando los certificados oportunos). Es decir, que el padre podría disfrutar el permiso por hospitalización aunque la madre no le hubiera cedido parte del permiso de maternidad al inicio del mismo, pero hay que comunicarlo al INSS. Respecto a los requisitos, serían los generales, que los dos trabajen, etc.

10. ¿Y si el primer día en el que debería de incorporarme al trabajo es festivo, después del disfrute del permiso de maternidad?

En ese caso la incorporación se producirá el primer día laborable. Habrá que revisar la nómina a final de mes junto con el justificante de cantidades ingresadas por el INSS para ver que las retribuciones son las correctas y no han realizado descuentos que no procedan, como falta de pago de los días de descanso.





MATERNIDAD Y PATERNIDAD NO BIOLÓGICA

¿Qué derechos tengo en los supuestos de adopción nacional?

La normativa marca los mismos derechos que en los casos de maternidad/paternidad biológica.

¿Qué derechos tengo en los supuestos de adopción internacional?

La normativa marca los mismos derechos que en los casos de maternidad/paternidad biológica, recogiendo además que en los casos de adopción internacional, la suspensión por maternidad podrá adelantarse hasta cuatro semanas antes de la resolución.

¿Cómo podemos distribuir los permisos de maternidad y paternidad en caso de adopción?

En casos de adopción desaparece la obligación de disfrute de las 6 semanas posteriores al parto por la madre y cualquiera de los progenitores puede disfrutar el permiso de dieciséis semanas o bien repartirlo. Lo que no podrá es disfrutar ambos permisos (maternidad y paternidad) el mismo progenitor.

En el momento de la reincorporación tras la maternidad, ¿Puedo solicitar disfrutar las vacaciones pendientes del año anterior, 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 ET sobre las vacaciones. De esta



forma resultará que respecto a la mitad del período decide la persona trabajadora, pero sobre la otra mitad, la empresa tiene la potestad para fijar otro período de disfrute.

LACTANCIA

¿En qué consiste exactamente el permiso de lactancia?

El derecho básico es una hora de ausencia del trabajo. Pero el ET ofrece la posibilidad de disfrutar este derecho de otras formas:

Dividir la hora de ausencia en dos fracciones. No dice la ley que la duración de estas dos fracciones deba de ser homogénea, ni la separación horaria que debe existir entre ambas.

Reducción de la jornada en media hora. Existe mucha confusión en este precepto y algunas personas, e incluso empresas, piensan que la hora de ausencia se divide en dos medias horas, reduciendo el horario de trabajo media hora a la salida y media hora a la entrada, pero eso no es cierto. Sólo se reduce la jornada de trabajo en media hora, o a la salida o a la entrada.

Acumulación de las horas de ausencia en jornadas completas (previa negociación).

El permiso de lactancia es un permiso retribuido, lo paga la empresa; por tanto nuestro salario no debería verse alterado en ningún aspecto.

¿Es posible el disfrute del permiso de lactancia por el padre?

Tras la interpretación hecha de esta norma del ET por sentencia de la sala segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en septiembre de 2010, respecto a su



adecuación a las Directivas 76/207 y 2002/73, el derecho al permiso de lactancia se entiende modificado en el sentido de que los varones son titulares de este derecho con independencia de que la madre trabaje o no. Aún así esto no modifica el hecho de que si ambos trabajan, solo uno puede ejercer el derecho.

¿Es posible compartir el permiso de lactancia con el padre?

No, la norma utiliza la palabra “indistintamente”, es decir, o el padre o la madre. El Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37.4 expresa concretamente que en el caso de que el padre y la madre trabajen uno u otro pueden disfrutar del permiso de lactancia sin establecer preferencia por que lo haga el padre o la madre, pero no expresa el texto que dicho permiso pueda ser compartido, disfrutado a tiempo parcial u otros modos de ejercicio del derecho tal y como recoge para el permiso de maternidad.

¿Y si me incorporo con jornada reducida o tengo un contrato a tiempo parcial?

El ET reconoce el permiso de lactancia sin establecer límites para determinados tipos de contratos o categorías profesionales; por tanto cualquier padre o madre, según quien ejerza el derecho, puede ejercer el derecho de lactancia por menor de nueve meses; este derecho se conserva tal y como establece el ET independientemente del tipo de contrato, categoría profesional o si se reduce la jornada por guarda legal de menor o familiar.

¿Cuánto tiempo dura el permiso de lactancia?





Hasta que el bebé cumpla nueve meses y desde la efectiva reincorporación del padre o la madre al puesto de trabajo. El periodo exacto (cuatro meses, cinco meses o más) dependerá del cuándo se ejerciten otros derechos (si el permiso de maternidad comienza en el momento del nacimiento o antes) o cómo se ejerciten (si se acumulan las vacaciones a la maternidad).

¿Qué se acumula exactamente en la lactancia acumulada?

Se acumula una hora por cada día en el que la persona que lo disfrute debería ir a trabajar. Estamos hablando de acumular “una hora de ausencia del trabajo”; parece que para que exista ausencia del trabajo se presupone asistencia, así pues no se acumulan horas por los días festivos y de descanso, así como cualesquiera otros (por ejemplo, vacaciones) en los que el padre o la madre no vayan a su centro de trabajo. Por los mismos motivos, el resultado serán jornadas laborables.

¿Y si el convenio no dice nada respecto a la acumulación de lactancia?

La lactancia acumulada se puede disfrutar en dos supuestos: 1) cuando el convenio lo recoge expresamente y 2) cuando lo solicitamos a la empresa y ésta lo autoriza. En ambos supuestos es prudente presentar un escrito a la empresa comunicando o solicitando el ejercicio de la lactancia acumulada. Son numerosos los casos en los que las empresas reconocen el ejercicio de la lactancia de forma acumulada aunque el convenio no recoja este derecho, porque prefieren que la madre se ausente unos días más del trabajo a que se ausente todos los días durante cinco meses en medio de la jornada ordinaria de trabajo.





Es importante diferenciar entre la acumulación de lactancia y el derecho mismo de lactancia. La acumulación del mismo es una forma de ejercicio del derecho. Pero el hecho de no poder acumular lactancia no quiere decir que lo perdamos o no lo podamos ejercer de alguna de las otras formas establecidas en el ET.

¿Cómo computo los días de lactancia acumulada cuando el convenio colectivo no dice nada?

Cuando el convenio recoge la posibilidad de disfrutar el derecho de lactancia de forma acumulada puede indicar expresamente los días correspondientes a dicha acumulación (15 días por ejemplo), o simplemente mencionar que a las personas trabajadoras se les reconoce el derecho de disfrutar el permiso de lactancia de forma acumulada, pero sin fijar el número de días concretos en los que dicha acumulación se traduce. En este último caso deberemos de hacer un cálculo aproximado.

Podemos calcular las jornadas completas que corresponden señalando en un calendario la fecha de incorporación efectiva al trabajo después del permiso por maternidad y vacaciones, en su caso. También señalaremos la fecha en que el bebé cumple nueve meses. Entre esas dos fechas señalaremos todos los días de trabajo efectivo. Por cada día de trabajo efectivo (días en los que deberemos ir a trabajar) computaríamos una hora. La suma de esas horas es el total del permiso al que tenemos derecho. Si dividimos esa cantidad entre las horas que hacemos en una jornada de trabajo, tendremos el número de jornadas que corresponden de permiso. Habrá que tener en cuenta cuál es la jornada completa según convenio, en algunos casos la jornada completa es de 40 horas semanales/8 horas día, pero es otros la



jornada completa es inferior. Habrá que poner especial atención en los casos de contratos a tiempo parcial.

Si estando disfrutando del permiso de lactancia acumulada caigo en IT, ¿pierdo el permiso?

Dice el artículo 37.4 del ET: “Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario”.

En este supuesto debemos de tener en cuenta diferentes variables:

si el permiso de lactancia se disfruta de forma acumulada o no.

si la IT es posterior a la incorporación efectiva al trabajo después de la maternidad, o si se produce antes de que acabe la maternidad.

Las normas aplicables no regulan este supuesto, por tanto, habrá que acudir al principio de buena fe, al de irrenunciabilidad de los derechos y al pacto individual al que se haya llegado con la empresa.

Hay que tener siempre en cuenta que el derecho básico de lactancia es la hora de ausencia, y es este el derecho que se acumula. No puede existir ausencia sino estamos en el puesto de trabajo que es lo que ocurre en IT. El derecho que no se tiene, no se puede acumular.

Vamos a analizar diferentes supuestos:





IT iniciada con anterioridad al permiso de maternidad o de forma inmediata a su finalización y cuya duración es superior a nueve meses desde la fecha de nacimiento: No se perdería el derecho, simplemente es imposible su ejercicio, se trate de lactancia acumulada o no.

IT iniciada con anterioridad al permiso de maternidad o de forma inmediata a su finalización que finalice antes de los nueve meses desde el nacimiento del bebe y lactancia acumulada: No dice la norma que la lactancia acumulada se tenga que disfrutar a continuación del permiso de maternidad, así que se podría disfrutar en otro momento posterior ya finalizada la IT, pero 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.

IT y lactancia no acumulada. Se disfruta en los días de efectiva ocupación del puesto de trabajo hasta que el menor cumpla los nueve meses. No se disfruta cuando se encuentra en IT por imposibilidad de ausentarse del puesto de trabajo ya que no se está en él.

PRESTACIÓN POR CUIDADO DE HIJO O HIJA CON CANCER O ENFERMEDAD GRAVE

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

A los efectos de esta prestación se considerará ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en el domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave.





¿Pueden pedir la prestación ambos progenitores?

Aunque ambos progenitores deben trabajar, sólo podrá ser beneficiario de la prestación uno de ellos. Sin embargo, mediante acuerdo entre ambas personas progenitoras y la empresa o empresas respectivas, podrán alternarse entre ellas el percibo del subsidio por períodos no inferiores a un mes, quedando en suspenso el subsidio de una mientras se le reconozca a la otra.

¿Quién debe acreditar que se trata de una enfermedad grave?

En Julio de 2011 se publicó el Real Decreto 1148/2011 que incluye un listado de enfermedades graves que dan derecho a esta prestación. Este listado se irá actualizando por el Ministerio correspondiente. De cualquier forma, la acreditación de que el menor padece una de estas enfermedades y de que necesita cuidado directo, continuo y permanente deberá hacerla un facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma. Cuando el menor esté atendido en una entidad privada, también deberá haber, además, una declaración médica del centro responsable de la atención al menor.

¿Cuánto puedo 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.





¿Y si tengo un contrato a tiempo parcial?

En este caso, igual que para la jornada completa, para tener derecho a la prestación se deberá reducir la jornada en al menos el 50% y se reconocerá el subsidio en proporción al porcentaje de reducción. Sin embargo, cuando la duración de la jornada efectiva a tiempo parcial sea igual o inferior al 25% de una jornada de trabajo a tiempo completo comparable, no se tendrá derecho al subsidio.

¿Cuánto tiempo puede mantenerse esta prestación?

El derecho al subsidio nace el mismo día que se inicie la reducción de jornada correspondiente y se reconocerá por un periodo inicial de un mes, prorrogable por periodos de dos meses cuando subsista la necesidad acreditada por el Servicio Público de Salud.

DESPIDO O FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

¿Me pueden despedir estando embarazada?

Sí, pero si al recibir la carta de despido no estás de acuerdo, puedes interponer demanda por despido en el plazo de 20 días y la empresa habrá de acreditar (inversión de la carga de la prueba) que el despido se realizó por motivos diferentes al estado de embarazo de la trabajadora. En caso contrario el despido sería nulo.

Si se termina el contrato ¿continúo percibiendo la prestación por riesgo durante el embarazo?

No, la extinción del contrato de trabajo da lugar a la finalización automática de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y por tanto a la prestación.





La suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo procede cuando la ocupación efectiva del puesto, las condiciones de trabajo o la realización de alguna de las tareas inherentes al mismo supone un riesgo para la salud de la madre o el feto. Si el contrato de trabajo se ha extinguido ya, no puede estar suspendido porque éste no existe. Por otro lado, tampoco existe un peligro para la salud de la madre o el feto, porque ésta ya no ocupa el puesto de trabajo.

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

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

Se pasa a cobrar la prestación de desempleo, en el caso de que tuviera derecho a ella. Si estando en dicha situación comienza el permiso de maternidad pasaría a cobrar la prestación correspondiente a este permiso suspendiendo la prestación de desempleo que se reanuda con posterioridad al disfrute del permiso de maternidad.

Si al finalizar la relación contractual no se ha iniciado el permiso por maternidad, -por no encontrarse en las diez semanas anteriores a la fecha prevista para el parto-, y tampoco se tienen derecho a la prestación por desempleo, se perdería el derecho a cobrar ambas.

¿Qué ocurre si termina mi contrato de trabajo y estoy disfrutando del permiso de maternidad?

El permiso de maternidad se sigue disfrutando, y por tanto cobrando la prestación. Si además se tiene derecho a prestaciones por desempleo, éstas se comenzarán a





cobrar a la finalización del permiso por maternidad, sin que se descuente el tiempo transcurrido desde la finalización del contrato hasta la finalización del permiso.

Norma: 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.

¿Qué ocurre si termina mi contrato de trabajo y estoy embarazada y en situación de Incapacidad Temporal?

Agotado el periodo de descanso por maternidad, si la beneficiaria continuase necesitando asistencia sanitaria como consecuencia del parto y se encontrase incapacitada para el trabajo, se la considerará en situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común, iniciándose a partir de este momento, si cumple los requisitos exigidos y sin solución de continuidad, el pago del subsidio correspondiente a la nueva contingencia y el cómputo para la duración de dicha situación, con absoluta independencia de los periodos de descanso por maternidad.

Si, en el supuesto señalado en el párrafo anterior, se hubiera extinguido el contrato de trabajo durante el disfrute del descanso por maternidad, la interesada seguirá percibiendo la prestación por maternidad hasta su extinción, pasando entonces, de acuerdo con el artículo 222.2 de la Ley General de la Seguridad Social, a la situación legal de desempleo y a percibir, si procede, la prestación por desempleo y, en su caso, la prestación por incapacidad temporal, en los términos establecidos en el artículo 222.3 de la misma ley.

Los procesos de incapacidad temporal iniciados antes del parto y sin que la interesada hubiera optado por el descanso maternal, 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 maternidad. Si transcurrido éste, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanuda el cómputo interrumpido, aun cuando se hubiera extinguido el contrato de trabajo. Una vez finalizada la IT comenzará a disfrutar la prestación de desempleo si tuviera todavía derecho a ella. Debemos recordar que el periodo de tiempo durante el cual se disfrute el permiso de maternidad no descuenta tiempo para percibir la prestación de desempleo, pero en el caso de la IT no ocurre lo mismo.

Por ejemplo; se extingue el contrato y después del permiso de maternidad se reanuda la situación de IT existente con anterioridad a la maternidad y a la extinción del contrato. Dicha situación de IT dura cuatro meses una vez extinguido el contrato; pues bien, si la prestación de desempleo a la que tendríamos derecho fuera también de cuatro meses una vez extinguida la IT ya no se cobraría nada más. (No ocurre lo mismo con los AT y EP, que no restan tiempo de prestación de desempleo)

Norma: Artículo 10.- Maternidad, incapacidad temporal y extinción del contrato. 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.

Estoy en situación de excedencia por guarda legal de menor y mi empresa cierra ¿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 a la trabajadora o el trabajador la extinción del contrato o despido con las formalidades establecidas en la ley. Si no lo hace, la trabajadora o el trabajador 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.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL

¿Qué diferencias existen, en el caso de embarazo, entre la incapacidad temporal y la suspensión por riesgo durante el embarazo?

En caso de embarazo, una incapacidad temporal tiene lugar cuando el embarazo es de riesgo y la suspensión por riesgo durante el embarazo tiene lugar cuando el puesto de trabajo que desempeña la trabajadora embarazada entraña riesgos para el embarazo.

Es decir, una incapacidad temporal es una contingencia común, originada por el embarazo y una suspensión por riesgo durante el embarazo es una contingencia profesional, originada por el puesto de trabajo y las tareas que hay que desempeñar estando embarazada.

La prestación económica que existe durante el periodo en que se reconoce la incapacidad temporal es diferente a la que existe durante el periodo en que se reconoce la suspensión por riesgo durante el embarazo. Diferente en cuantía y en el



carácter. Mientras que la cuantía de la prestación durante una Incapacidad Temporal es, cómo mínimo, del 60% de la base reguladora del 4º al 20º día y del 75% de la base reguladora del 21º en adelante (pudiendo estar o no mejorado por el Convenio Colectivo de aplicación), la cuantía de la prestación durante una suspensión por riesgo durante el embarazo es el máximo, es decir, el 100% de la base reguladora desde el primer hasta el último día que se esté en dicha situación.

¿Qué puedo hacer si estoy embarazada e ir a trabajar me resulta excesivamente penoso?

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. Por tanto, deberás comunicar a la empresa tu embarazo, y acercarte al servicio de prevención y/o mutua con la que la empresa tiene concertadas las contingencias profesionales para solicitar la suspensión por riesgo durante el embarazo.

¿A partir de qué semana de gestación puedo solicitar la suspensión del contrato por riesgo?

No hay una normativa que tipifique cual es la semana de gestación en la que se puede solicitar la suspensión por riesgo. Se podrá solicitar cuando existan riesgos para el embarazo. La existencia de riesgos depende directamente del puesto de trabajo que ocupe la trabajadora embarazada y de las tareas que tenga que realizar.





Estoy en situación de Incapacidad Temporal, ¿puedo solicitar la suspensión por riesgo durante el embarazo?

No. Finalizado el impedimento personal para trabajar, si la embarazada ocupa un puesto de trabajo en el que existen riesgos laborales para su salud o la de su descendencia, deberá comunicarlo a la empresa y solicitar la suspensión por riesgo durante el embarazo a través del servicio de prevención y/o mutua con la que la empresa tiene concertadas las contingencias profesionales.

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

Solicitarla por escrito a fin de que quede constancia de la solicitud, la fecha y el motivo. Si la empresa no entrega la documentación, ponerlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y de la Mutua, en su caso.

¿Qué puedo hacer si la mutua no declara la suspensión por riesgo durante el embarazo?

Es posible que el Servicio de Prevención o la Mutua no reconozcan una situación de riesgo para el embarazo o la lactancia natural. De hecho, la asociación de mutuas AMAT ha distribuido entre los médicos de sus mutuas un protocolo que no incluye riesgos importantes para el embarazo y la lactancia. En este caso, recomendamos:

.-Presentar una reclamación por escrito en la Mutua. Pedir una hoja de reclamaciones en la Mutua, dejando constancia del desacuerdo y pidiendo expresamente que se reconsidere la situación de riesgo durante el embarazo y se gestione como contingencia profesional.





.-Garantizar el buen desarrollo del embarazo y la lactancia natural. Para ello debemos acudir al médico de cabecera, exponerle la situación y solicitar una baja por enfermedad común, en tanto se resuelve la reclamación en la Mutua.

.-Acudir a los Gabinetes de Salud Laboral del Sindicato, quienes valorarán la causa de denegación de la prestación e intentarán resolverlo por diferentes vías:

Interlocución con la Mutua.

Iniciando un procedimiento de determinación de contingencia. Estos se presentan al INSS y lo puede iniciar la Inspección Médica o el propio trabajador a través de las asesorías del sindicato.

Informar con los datos concretos (solicitando a la trabajadora el consentimiento para el uso de sus datos) a los miembros de CC.OO. en la Comisión de Control y Seguimiento de la Mutua que no concede la baja por riesgo por embarazo.

Denunciando la situación a la Inspección de Trabajo, etc.

Si me encuentro en situación de reducción de jornada por cuidado cuando me reconocen la prestación por riesgo durante el embarazo, ¿qué cantidades percibo durante la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo?

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, queda reducida proporcionalmente a la jornada que se realiza.





¿Las mujeres embarazadas pueden trabajar en turno de noche o trabajos nocturnos?

No está prohibido taxativamente. La normativa recoge que las medidas necesarias que adoptará la empresa para evitar la exposición a los riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia “...*incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.*” (Apartado 1 del Artículo 26 de la Ley Prevención de Riesgos Laborales).



SECRETARÍA DE LA MUJER DE CC.OO. EN CASTILLA Y LEÓN:

Plaza Madrid, 4, 8ª - 47001 Valladolid - Teléfono: 983 391 516

ÁVILA

Plaza de Santa Ana, 7 - 05001

Teléfono: 920 222 564

BURGOS

C/ San Pablo, 8 - 09002

Teléfono: 947 257 906

LEÓN

C/ Roa de la Vega, 21 - 24001

Teléfono: 987 234 422

PALENCIA

Pz. Abilio Calderón, 4, 2º - 34001

Teléfono: 979 741 417

SALAMANCA

C/ Arco de la Lapa, 2 - 37001

Teléfono: 923 218 923

SEGOVIA

C/ Severo Ochoa, 2 - 40002

Teléfono: 921 420 151

SORIA

C/ Vicente Tutor, 8 - 42001

Teléfono: 975 233 644

ZAMORA

Av. Alemania, 1, 5ª y 6ª - 49014

Teléfono: 980 522 778

VALLADOLID

Plaza Madrid, 4, 5ª - 47001

Teléfono: 983 291 516

<http://www.ccoo.es/webcastillayleon>

Año de publicación: 2011



comisiones obreras
de Castilla y León