

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

GENERO  
POLITIKEN  
AREA

# maternidad y paternidad

GUÍA

MANU ROBLES-ARANGIZ



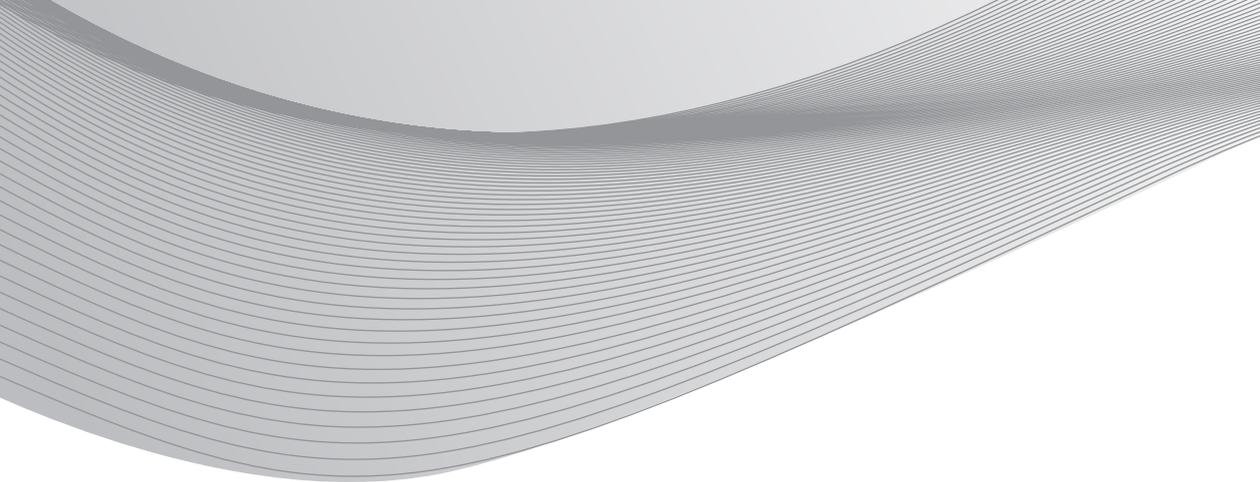
INSTITUTUA



**ELA** GENERO  
POLITIKEN  
AREA  
EUSKAL SINDIKATUA

# maternidad y paternidad

GUÍA  
BÁSICA



# PRESENTACIÓN

Desde el área de Igualdad de Género de ELA reeditamos la Guía de Maternidad y Paternidad elaborada en su momento a partir de la aprobación de la “Ley para la igualdad efectiva de hombres y mujeres”, Ley Orgánica 3/2007.

Actualizamos cambios y modificaciones en derechos clave como la protección a la maternidad y la paternidad, o los permisos retribuidos y no retribuidos para el cuidado de menores.

Hablamos de derechos, no solo de medidas o cláusulas de obligado cumplimiento. De esta forma, no es casual el hecho de tener que reclamar la garantía y protección de derechos básicos, más aún en la coyuntura actual en donde se están rebasando todas las líneas rojas en cuanto a derechos sociales y laborales.

Por todo ello, reivindicar el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal es algo irrenunciable, y no puede ser un “privilegio” al que solo acceda un grupo reducido de personas. Igualmente, la necesidad de conciliar la vida privada con el ámbito laboral no se solventa con la promoción de los contratos a tiempo parcial o con salidas individuales y en muchos casos, privadas.

Cuando hablamos de la conciliación hablamos de un derecho que difícilmente será asumido como tal si no se da dentro de un marco de corresponsabilidad asumida entre gobierno, instituciones públicas, instancias privadas y los propios hombres.

Añadimos además que, a pesar de contar con medidas puntuales y/o ayudas para la protección de la maternidad, éstas por sí solas no solucionan el gran déficit en cuanto a la sostenibilidad de los cuidados y ponen de relieve la carencia de una infraestructura social, pública e integral a este respecto.

Por otro lado, una de las medidas más innovadoras derivada de la Ley de Igualdad del 2007 fue la ampliación del permiso de paternidad a 13 días de duración con vistas a ampliarse a 4 semanas en fechas futuras. Tal medida ha quedado paralizada a pesar del escaso coste económico y los inmensos beneficios que podría suponer para la población en general.

Ante esta realidad, reivindicamos bajas parentales individuales e intransferibles. Una medida real y concreta con resultados óptimos garantizados, sobre todo en términos de igualdad entre mujeres y hombres.

Cuando los permisos sean iguales, el empresario empezará a visualizar que contratar a un hombre es comparable a contratar a una mujer; los padres podrán asumir su 50% del cuidado, y los niños y niñas verán que son igualmente importantes para sus dos progenitores. Mantener los 13 días del permiso actual es insuficiente, al impedir el pleno desarrollo de la corresponsabilidad dentro de la pareja y la necesaria presencia de los/las dos progenitores/as en las tareas de cuidados y afectos, como elemento fundamental para una transformación de los roles tradicionales asociados al cuidado y la maternidad intensiva y exclusiva.

Los sindicatos contamos además, con la Negociación Colectiva y los Planes de Igualdad como instrumentos centrales desde donde garantizar derechos; en este caso, el derecho a conciliar la vida laboral, familiar y personal.

Esperamos que esta guía os resulte de utilidad y podamos seguir garantizando la aplicación y el ejercicio de los derechos y medidas correspondientes a la maternidad, la paternidad y los permisos y licencias al respecto.

*Jone Bengoetxea y Leire Txakartegi*

# ÍNDICE

<b>1</b>	<b>PROTECCIÓN DE LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO Y TRÁS EL PARTO O ADOPCIÓN .....</b>	<b>7</b>
	<b>A</b> Riesgo durante el embarazo .....	7
	<b>B</b> Riesgo por lactancia natural .....	9
	<b>C</b> Descanso por maternidad .....	10
	<b>D</b> Prestación por paternidad .....	14
	<b>E</b> Prestación por cuidado de menores con cáncer .....	16
<b>2</b>	<b>PERMISOS RETRIBUIDOS .....</b>	<b>18</b>
	<b>A</b> Lactancia .....	18
	<b>B</b> Hijos e hijas prematuros u hospitalizados después del parto .....	20
<b>3</b>	<b>REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL .....</b>	<b>21</b>
<b>4</b>	<b>EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/HIJAS, DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE FAMILIARES DEPENDIENTES.....</b>	<b>23</b>
<b>5</b>	<b>DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO, MATERNIDAD Y/O LACTANCIA.....</b>	<b>25</b>
<b>6</b>	<b>TELÉFONOS Y DIRECCIONES .....</b>	<b>26</b>
	• CAPV.....	26
	• Navarra.....	26
	• Ayudas gobierno español.....	26

# PROTECCIÓN DE LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO Y TRAS EL PARTO O ADOPCIÓN

## PROTECCIÓN MATERNIDAD.

### A RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Se regula en las siguientes disposiciones legales:

- Artículo 26 la Ley 32/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales
- Artículos 134 y 135 de la Ley General de la Seguridad Social.
- Artículo 48 del Estatuto de los trabajadores.
- R.D. 1251/200,1

#### **Artículo 134 de la L.G.S.S.**

“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 (1), 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.”

#### **Artículo 135 de la L.G.S.S.**

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 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 corresponderá 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.

### **SITUACIÓN PROTEGIDA:**

La suspensión del contrato de trabajo, por ser este incompatible con el embarazo. Hay que tener en cuenta que para esta prestación es determinante el puesto de trabajo, este debe ser incompatible con el hecho de estar embarazada, no porque un embarazo concreto exija un cese de actividad por las peculiaridades del mismo, para eso tendríamos que acudir a la Incapacidad Temporal.

### **REQUISITOS DE LAS BENEFICIARIAS:**

Los mismos que para tener derecho a las prestaciones de I.T. por contingencias profesionales.

### **DURACIÓN DEL SUBSIDIO:**

Hasta la víspera de iniciar el descanso por maternidad, o hasta que se reincorpore a su puesto, o a un nuevo puesto de trabajo compatible con su estado.

### **CUANTIA DEL SUBSIDIO:**

100% de la Base Reguladora equivalente a la que está establecida para la I.T. por contingencias profesionales.

### **GESTION DEL SUBSIDIO:**

Corresponde al INSS o a la MUTUA en función de quien sea la aseguradora de las contingencias profesionales.

### **SOLICITUD: DOCUMENTACIÓN NECESARIA.**

- Solicitud de la trabajadora dirigida al INSS/MUTUA
- Informe del personal médico que le atiende.
- Certificación médica de que las condiciones del puesto de trabajo pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y / o el feto, extendida por los servicios médicos de la mutua.
- Declaración de la empresa sobre la inexistencia de los puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora.

### **(1) Artículo 26 de la Ley 32/1995 de 8 noviembre de Prevención de Riesgos Laborales:**

1. La evaluación de los riesgos determina la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras embarazadas o madres recientes, a condiciones de trabajo negativas para la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante.
2. Si la evaluación revela un riesgo o repercusión negativa sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo de la trabajadora.
3. Cuando la adaptación no fuera posible, la trabajadora debe desempeñar un puesto de trabajo acorde con su estado y exento de riesgos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. Cuando no exista puesto o función compatible, la trabajadora puede ser destinada a otro puesto de otra categoría, conservando las retribuciones de su puesto de origen.
4. Si este cambio de puesto no fuera posible, o no pueda exigirse por motivos justificados, la trabajadora pasa a suspender su contrato por riesgo de embarazo, según el artículo 45 1. d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto. La suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo finaliza el día en que se produzca el parto

(y se inicie la suspensión del contrato por maternidad) o la trabajadora se reincorpore a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

## **B RIESGO POR LACTANCIA NATURAL**

Se regula en los artículos 135.bis y ter de la L.G.S.S.

### **Art. 135.bis de la L.G.S.S.:**

“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 previstos en el artículo 26 apartado 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

### **Art. 135.ter de la L.G.S.S.:**

“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”.

### **SITUACIÓN PROTEGIDA:**

La suspensión del contrato de trabajo, por ser este incompatible con la lactancia natural. Hay que tener en cuenta que para esta prestación es determinante el puesto de trabajo, este debe ser nocivo para el lactante, no porque la trabajadora tenga problemas de salud durante el periodo durante el que va a dar pecho a su hijo/a, para eso tendríamos que acudir a la Incapacidad Temporal.

### **REQUISITOS DE LAS BENEFICIARIAS:**

Los mismos que para tener derecho a las prestaciones de I.T. por contingencias profesionales.

### **DURACIÓN DEL SUBSIDIO:**

Hasta que el hijo/a cumpla 9 meses o hasta que se reincorpore a su puesto o a un nuevo puesto de trabajo compatible con su estado.

### **CUANTIA DEL SUBSIDIO:**

100% de la Base Reguladora equivalente a la que está establecida para la I.T. por contingencias profesionales.

### **GESTION DEL SUBSIDIO:**

Corresponde al INSS o a la MUTUA en función de quien sea la aseguradora de las contingencias profesionales.

## **C** DESCANSO POR MATERNIDAD

Se regula en los artículos 133.bis, ter, quáter, quinquies, sexies y septies de la L.G.S.S. y en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

### **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.”

### **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.”

#### **Artículo 133 quáter. 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 de emisión.

#### **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.”

### **SUPUESTO ESPECIAL: SUBSIDIO**

#### **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.”

#### **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 quater 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 la 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 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.

### **SITUACIÓN PROTEGIDA:**

La maternidad biológica, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente.

La adopción o acogimiento de menores de seis años genera el mismo derecho a partir de la decisión administrativa o judicial correspondiente.

La adopción o acogimiento de menores mayores de seis años con discapacidad, o con problemas de adaptabilidad también genera el mismo derecho.

### **REQUISITOS DE LAS BENEFICIARIAS/OS:**

Son beneficiarios/as para disfrutar de este descanso y la correspondiente prestación los/as trabajadores/as, que estén afiliados/as a la Seguridad Social y en alta o situación asimilada al alta (Situación legal de desempleo, traslado fuera del territorio nacional, mes siguiente al cese en cargo público, etc), que acrediten un periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social de:

- a) Si el trabajador tiene menos de 21 años, no se exigirá período mínimo de cotización.
- b) Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años, 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o 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, 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

### **ESPECIALIDADES EN CUANTO A LOS BENEFICIARIAS/OS:**

Si la madre trabajadora reúne los requisitos para acceder a la prestación excepto el período mínimo de cotización requerido:

Percibirá un subsidio equivalente al 100% del IPREM durante 42 días naturales a contar desde el parto,

Y, el padre podrá percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda, descontando un período de seis semanas, obligatorias para la madre, siempre que acredite el requisito de cotización.

Si la madre fallece, aunque no sea trabajadora, le corresponde al padre la totalidad del descanso que le quedara por disfrutar.

Si fallece el hijo, se podrá disfrutar de la totalidad del descanso.

En el caso de que la madre, no tuviese derecho a suspender la actividad profesional con derecho a prestaciones, el padre podrá disfrutar del periodo que la hubiera correspondido.

### **DURACIÓN DE LA PRESTACION:**

16 semanas que se podrán ampliar:

En dos más por cada hijo/a a partir del segundo en caso de parto o adopción múltiple

En 2 semanas más si el hijo/a tiene algún tipo de discapacidad

En el mismo numero de días que el neonato permanezca ingresado (siempre que sean más de siete) con el tope de 13 semanas adicionales.

## **DISFRUTE DEL DESCANSO POR MATERNIDAD**

Las 6 primeras semanas inmediatamente posteriores al parto son siempre disfrutadas por la madre.

El resto del periodo, en caso de que ambos progenitores trabajen, puede ser disfrutado por la madre y/o el padre a opción de la madre, de manera simultánea o sucesiva (en cualquier caso sin exceder de las 16 semanas). Dicha opción deberá hacerse al solicitar el permiso. Y es compatible con el permiso por paternidad.

En caso de adopción internacional, cuando sea necesario desplazarse previamente al país del adoptado el periodo de suspensión puede iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución.

Cabe la posibilidad de disfrutar el descanso de maternidad (10 semanas restantes) a tiempo parcial tanto por el padre o la madre, previo acuerdo con la empresa (no es un derecho de la persona solicitante, la empresa no tiene obligación de aceptar esta opción).

En caso de que el neonato deba permanecer ingresado, el periodo de suspensión tras las 6 semanas de descanso obligatorio, se podrá computar a opción de la madre, a partir del alta hospitalaria.

## **NUEVA PRESTACIÓN NEONATOS**

Cuando el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un período superior a siete días, la prestación se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. A estos efectos, se tendrán en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los treinta días naturales siguientes al parto.

## **CUANTIA DE LA PRESTACION:**

Consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la Base Reguladora correspondiente.

En caso de parto o adopción múltiple, se concede un subsidio especial por cada hijo/a a partir del segundo.

## **MATERNIDAD y DESEMPLEO :**

Si se extingue el contrato de trabajo mientras el trabajador/a se encuentra en situación de maternidad/paternidad, seguirá percibiendo las prestaciones de maternidad/paternidad hasta su finalización, y después comenzará a percibir desempleo, sin que se descuente de la duración de esta prestación el tiempo que se ha permanecido en maternidad/paternidad.

Si el trabajador/a se encuentra percibiendo prestación por desempleo, y inicia periodo de maternidad/paternidad, se interrumpirá el desempleo, comenzará a percibir estas prestaciones en la cuantía correspondiente (100% de la B.R.), y una vez finalizadas, se reanudarán las prestaciones por desempleo en la cuantía y por el plazo que quedaban pendientes en el momento de la interrupción. Los tramites de suspensión y reanudación de las prestaciones corresponde realizarlas al trabajador/a.

## **TRAMITACION LA PRESTACIÓN DE MATERNIDAD.**

- Lugar: Tesorería de la SS.
- Documentación:
  - DNI del solicitante.
  - Libro de familia.
  - Cuenta Bancaria.
  - Parte de baja o certificado del hospital.
  - Certificado de empresa.

## **D** PRESTACIÓN POR PATERNIDAD

Se regula en el artículo 48bis del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 133octies, nones y decies de la L.G.S.S.

### **Artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores:**

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d de la Ley de Igualdad, 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 mas por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto del parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 se disfrutó 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 periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/hija, 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 parcial de un mínimo del %50, 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 establecido, en su caso, en los convenios colectivos.”

### **Artículo 133 octies de la L.G.S.S.:**

“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.

### **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.»

### **SITUACIÓN PROTEGIDA:**

La paternidad biológica, la adopción y el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente.

La adopción o acogimiento de menores de seis años genera el mismo derecho a partir de la decisión administrativa o judicial correspondiente.

La adopción o acogimiento de menores mayores de seis años con discapacidad, o con problemas de adaptabilidad también genera el mismo derecho.

### **REQUISITOS DE LAS BENEFICIARIAS/OS:**

Son beneficiarios/as para disfrutar de este descanso y la correspondiente prestación los/as trabajadores, que estén afiliados/as a la Seguridad Social y en alta o situación asimilada al alta (Situación legal de desempleo, traslado fuera del territorio nacional, mes siguiente al cese en cargo público, etc), que acrediten un periodo mínimo de cotización a la Seguridad Social de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

### **ESPECIALIDADES EN CUANTO A LOS BENEFICIARIAS/OS:**

En el supuesto del parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando la maternidad sea disfrutada en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

### **DURACIÓN DEL PERMISO/PRESTACION:**

13 días ininterrumpidos.

### **DISFRUTE DEL DESCANSO POR PATERNIDAD:**

Este derecho podrá ser disfrutado durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/hija, 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 maternidad o inmediatamente después de la finalización de esta.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, pero en este caso se requiere el acuerdo con el empresario.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

### **CUANTIA DE LA PRESTACION:**

Consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la Base Reguladora correspondiente.

### **PATERNIDAD Y DESEMPLEO :**

Si se extingue el contrato de trabajo mientras el trabajador/a se encuentra en situación de maternidad/paternidad, seguirá percibiendo las prestaciones de maternidad/paternidad hasta su finalización, y después comenzará a percibir desempleo, sin que se descuente de la duración de

esta prestación el tiempo que se ha permanecido en maternidad/paternidad.

Si el trabajador/a se encuentra percibiendo prestación por desempleo, y inicia periodo de maternidad/paternidad, se interrumpirá el desempleo, comenzará a percibir estas prestaciones en la cuantía correspondiente (100% de la B.R.), y una vez finalizadas, se reanudarán las prestaciones por desempleo en la cuantía y por el plazo que quedaban pendientes en el momento de la interrupción. Los tramites de suspensión y reanudación de las prestaciones corresponde realizarlas al trabajador/a.

#### **TRAMITACION LA PRESTACIÓN DE PATERNIDAD.**

- Lugar: Tesorería de la SS.
- Documentación:
  - DNI del solicitante.
  - Libro de familia.
  - Cuenta Bancaria.
  - Parte de baja o certificado del hospital.
  - Certificado de empresa.

## **E PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES CON CÁNCER**

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 o menores 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.

Estarán protegidas todas aquellas enfermedades graves que se incluyan expresamente, mediante desarrollo reglamentario.

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

#### **REQUISITOS**

- Ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, deberán estar trabajando o realizando una actividad de carácter profesional.
- Para acceder a esta prestación será 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 director, continuo y permanente del menor.
- Estar afiliado y en alta.
- Acreditar los siguientes períodos mínimos de cotización en función de la edad del trabajador en la fecha en que se inicie la reducción de jornada:
  - Si tiene menos de 21 años de edad no se exigirá período mínimo de cotización.
  - Si tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26, el período mínimo exigido

será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la reducción de jornada. Se considerará cumplido este requisito si, alternativamente, el trabajador acredita ciento ochenta días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esta última fecha.

- Si tiene cumplidos 26 años de edad el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la reducción de jornada. Se considerará acreditado este requisito si, alternativamente, el trabajador acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a esta última fecha.

### **PRESTACIÓN ECONÓMICA**

Consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora igual a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada.

### **EXTINCIÓN DE LA PRESTACIÓN**

- La 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.
- Cuando el menor cumpla los 18 años.

### **GESTIÓN Y PAGO DE LA PRESTACIÓN**

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.



# PERMISOS RETRIBUIDOS

## A LACTANCIA

Este permiso se regula en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores/as concretamente en los apartados 4. y 6.

4.- “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) de esta Ley, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores 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, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma facilidad 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 aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen”.

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. Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios de concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

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 social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.”

### **SITUACIÓN PROTEGIDA:**

En la ley no se establecen distinciones entre la lactancia natural y la artificial y, tampoco se distingue entre hijas/os naturales, adoptado/as o acogido/as. Por lo tanto puede disfrutarse de este permiso en todos los supuestos.

### **DURACION DEL PERMISO:**

Hasta que el/a menor cumpla nueve meses.

### **CONTENIDO/OBJETO DEL PERMISO:**

La norma concede el derecho a una hora de ausencia al trabajo divisible en dos fracciones y la posibilidad de sustituir esta hora de ausencia por una reducción de la jornada de media hora.

También es posible acumular la hora de lactancia y disfrutarla en días enteros.

En caso de partos múltiples se incrementará proporcionalmente.

En derecho a este permiso es independiente de la jornada (completa o parcial) que viniera disfrutando el/a trabajador/a.

### **DISFRUTE DEL PERMISO:**

En el caso de que ambos trabajen, este permiso puede ser disfrutado por la madre o por el padre, pero nunca de manera simultánea, y no puede disfrutarse por un progenitor mientras el otro está disfrutando del descanso por maternidad.

### **CONCRECIÓN HORARIA:**

Corresponde al/a trabajador/a, pero dentro de su jornada ordinaria.

En caso de discrepancia sobre la concreción horaria se acude a la jurisdicción social ordinaria, en un plazo de 20 días (de caducidad), a partir de que la empresa le comunique la concreción horaria y el periodo de disfrute propuesto.

El trabajador/a debe preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

### **Artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.**

**1.-** 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:

- a) El trabajador dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario le comunique su negativa o disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social.

En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

El empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

- b) 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 se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado la pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

**2.-** El procedimiento anterior será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos en la ley, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180.

## **B HIJOS e HIJAS PREMATUROS U HOSPITALIZADOS DESPUÉS DEL PARTO**

Se regula en el artículo 37.4 bis del Estatuto de los/as Trabajadores/as:

“En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso, se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.”

### **DISFRUTE DEL PERMISO:**

La madre o el padre tienen derecho a ausentarse una hora del trabajo sin perjuicio retributivo, o a reducir la jornada hasta dos horas con disminución proporcional del salario.

### **CONCRECIÓN HORARIA:**

La concreción horaria y la determinación del periodo sigue el mismo procedimiento que el permiso de lactancia o el de guarda legal.

## REDUCCION DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Este permiso se regula en el Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 137. Apartado 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 diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella".

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

### **SITUACIÓN PROTEGIDA:**

Guarda legal de un menor de 8 años, o y cuidado directo de discapacitado/a sin actividad retribuida ó familiar dependiente de hasta segundo grado (afinidad o consanguinidad) sin actividad retribuida.

En la ley no se establecen distinciones entre hijas/os naturales, adoptado/as o acogido/as. Por lo tanto puede disfrutarse de este permiso en todos los supuestos.

### **CONTENIDO/OBJETO DEL PERMISO:**

La norma concede el derecho a reducir la jornada diaria como mínimo un octavo, y como máximo un medio, con disminución la proporcional de retribuciones salariales y cotizaciones a la seguridad social.

### **COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL:**

No obstante, los dos primeros años de reducción de jornada por guarda legal, las cotizaciones realizadas 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 de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Este incremento se aplica sólo durante el primer año de reducción de jornada, en el resto de supuestos.

Cabe la posibilidad de realizar un Convenio Especial con la Seguridad social para que el propio trabajador/a vaya abonando las cuotas de la seguridad social, de los periodos no cubiertos por estas garantías.

### **PRESTACIONES POR DESEMPLEO:**

Para el cálculo de la Base Reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo parcial o completo.

Y los topes de la prestación por desempleo, cuando se accede a la misma desde la situación de jornada reducida, se determinarán en función de las horas que se venían trabajando antes de la reducción de la jornada.

**DISFRUTE DEL PERMISO:**

Es un derecho individual de trabajadores y trabajadoras. No obstante si dos o más trabajadores/as de la misma empresa, generan este derecho por el mismo/a sujeto causante, el empresario puede limitar el ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. No se puede limitar este derecho porque en la empresa diferentes personas, con diferentes hechos causantes, hayan solicitado o disfruten de una reducción de jornada por este motivo.

**CONCRECIÓN HORARIA:**

Corresponde al/a trabajador/a, pero dentro de su jornada ordinaria diaria.

En caso de discrepancia sobre la concreción horaria y sobre la determinación de los periodos de disfrute, se acude a la jurisdicción social ordinaria, en un plazo de 20 días (de caducidad), a partir de que la empresa le comunique la concreción horaria y el periodo de disfrute propuesto. (ver art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en la página 19)

El trabajador/a debe preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

**INDEMNIZACIONES POR DESPIDO:**

En caso de despido, a la hora de fijar la indemnización, se tendrá en cuenta el salario sin la reducción proporcional a la reducción de jornada.

# 4

## EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/HIJAS, DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE FAMILIARES DEPENDIENTES

Este permiso se regula en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores/as concretamente en el apartado 3.

“Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 2 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración prodrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y 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 periodo en el 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 se 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.”

### **SITUACIÓN PROTEGIDA:**

Guarda legal de un menor, o y cuidado directo de discapacitado/a sin actividad retribuida ó familiar dependiente de hasta segundo grado (afinidad o consanguinidad) sin actividad retribuida.

En la ley no se establecen distinciones entre hijas/os naturales, adoptado/as o acogido/as. Por lo tanto puede disfrutarse de este permiso en todos los supuestos.

Hay Sentencias que entienden que no puede privarse del derecho a disfrutar de esta excedencia a lo/as trabajadores/as temporales. Y no se exige antigüedad alguna para poder acogerse a este tipo de excedencias.

### **DURACION DE LA EXCEDENCIA:**

No tiene duración mínima, la Ley sólo habla de máximos, y son hasta que el/a menor cumpla 3 años, y un periodo de dos años en el resto de los supuestos.

Cuando un nuevo sujeto causante (nuevo hijo/a, otro familiar) diera derecho a un nuevo período de excedencia, se dará por terminada la que en ese momento se estuviera disfrutando y se iniciará la siguiente, por el periodo que corresponda.

Las Sentencias han considerado que aunque un trabajador/a haya solicitado la excedencia por un periodo determinado, puede reincorporarse a la empresa en cualquier momento antes de la finalización de la misma. De hecho no sería estrictamente necesario indicar el periodo por el que se solicita inicialmente la excedencia, ni la solicitud de prórrogas de la misma.

### **EFFECTOS DE LA EXCEDENCIA:**

- A) Ausencia de salario durante la excedencia, y de cotizaciones reales.
  - B) Reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año (15 o 18 meses las familias numerosas) y de uno del mismo grupo profesional durante el resto del periodo. Este año se cuenta desde el inicio de la excedencia, no desde el nacimiento ó adopción.
  - C) Consideración de situación asimilada al alta (para prestaciones de jubilación, Incapacidad Permanente, Muerte y Supervivencia, maternidad y paternidad), y de periodo efectivamente cotizado los dos primeros años (30 o 36 meses las familias numerosas), en casos de cuidado de menores, y un año en el caso de cuidado de familiares dependientes.
- Cabe la posibilidad de realizar un Convenio Especial con la Seguridad social para que el propio trabajador/a vaya abonando las cuotas de la seguridad social, de los periodos no cubiertos por estas garantías.
- D) Este periodo de excedencia debe ser computado a efectos de antigüedad y el trabajador/a tiene derecho a asistir a cursos de formación profesional.
  - E) Esta situación de excedencia, por Ley, no puede suponer ningún perjuicio para el/la trabajador/a.
  - F) Si durante la excedencia, el/la trabajador/a es despedido/a, tal despido debe considerarse NULO.

# 5

## DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO, MATERNIDAD Y/O LACTANCIA

A pesar de toda la legislación sobre la igualdad y la no discriminación que expresamente lo prohíbe, lo cierto es que el embarazo, la maternidad y la lactancia, siguen siendo motivo para el despido de muchas trabajadoras.

Hoy en día, se despide a mujeres por el único motivo de estar embarazadas, eso sí, alegando cualquier otro motivo, ya que despedir a una trabajadora por este hecho supondría la calificación de mismo como NULO.

Los artículos 53.4 y 55.5 del Estatuto de los Trabajadores hablan de la nulidad de extinción por causas objetivas y del despido en estos supuestos.

### **Art.53.4**

“Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) Las de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 de esta Ley, o el notificado en fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho periodo.
- b) La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo 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 refiere los apartados 4, 4bis y 5 del artículo 37 de esta Ley, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la excedencia prevista en el apartado 3 del artículo 46 de la misma...
- c) La de los trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido mas 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 ambos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados en el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.”

\*Ha aparecido alguna Sentencia en la que se exige que para que se aplique esta garantía, el empresario tiene que conocer el embarazo de la trabajadora.

# 6

## TELÉFONOS Y DIRECCIONES

### • CAPV

- **Portal de las administraciones vascas:** <http://www.euskadi.net/r33-2220/es>
- **Familia y pareja:** <http://www.euskadi.net/r33-2414/es/>
- **Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.**
  - *Dirección de Política Familiar y Comunitaria.*
  - Tlfno: 945.01.93.92 / Fax: 945.01.91.57
  - Email: familia@ej-gv.es
- **Teléfono 012: ZUZENEAN** - Atención ciudadana -

### • NAVARRA

- **Canal de comunicación entre el gobierno de Navarra y la ciudadanía.**  
[http://www.navarra.es/home\\_es/](http://www.navarra.es/home_es/)
- **Ayudas y Subvenciones**  
[http://www.navarra.es/home\\_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Ayudas+y+subvenciones/Conciliacion+de+la+vida+familiar+y+laboral/Ayudas+y+subvenciones/Default.htm](http://www.navarra.es/home_es/Temas/Empleo+y+Economia/Empleo/Ayudas+y+subvenciones/Conciliacion+de+la+vida+familiar+y+laboral/Ayudas+y+subvenciones/Default.htm)
- **Departamento de Política Social, Igualdad, Deporte y Juventud**  
C/ González Tablas, nº 7 - 31005 Pamplona • Tlfno: 848 42 69 00/ 902 16 51 70

### • AYUDAS DEL GOBIERNO ESPAÑOL

#### INFORMACIÓN

- **Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.**
  - *Ayudas a las familias y a la infancia*
  - <http://www.msssi.gob.es/politicaSocial/familiasInfancia/ayudas/home.htm>
- **Agencia Tributaria de España:**  
<http://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio.shtml>
- **Ministerio de Empleo y Seguridad Social:**  
[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/index.htm)

#### SOLICITUDES

- **Oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social:**  
[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Oficinas/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/index.htm)