

GUIA

de prestaciones por nacimiento y cuidado de menor



Barrainkua 13, 6. - 48009 BILBO

fundazioa@ela.eus

[@mrafundazioa](https://www.instagram.com/mrafundazioa)

www.mrafundazioa.eus

Julio de 2020

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
INTRODUCCIÓN	5
1. PROTECCIÓN DE LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO Y TRAS EL NACIMIENTO O ADOPCIÓN.....	6
2. RIESGO POR LACTANCIA NATURAL	8
3. PRESTACIÓN POR DESCANSO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR. Prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación.	9
4. NUEVA PRESTACIÓN NEONATOS (Art. 48.4.3.º ET).....	14
5. PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES CON CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	16
6. PRESTACIÓN DE CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE ...	18
7. PERMISOS RETRIBUIDOS	19
8. HIJOS E HIJAS PREMATUROS U HOSPITALIZADOS DESPUÉS DEL NACIMIENTO	21
9. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL.....	22
10. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS/HIJAS, DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y DE FAMILIARES DEPENDIENTES.....	24
11. DERECHO DE ADAPTACIÓN DE LA JORNADA PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL	26
12. DISCRIMINACIÓN POR EMBARAZO, MATERNIDAD Y/O LACTANCIA	27
TELÉFONOS Y DIRECCIONES	29

INTRODUCCIÓN

El avance de los derechos de las mujeres es incuestionable. Las políticas y leyes de igualdad de género recogen así los cambios y transformaciones sociales de los últimos tiempos en donde el feminismo ha venido para quedarse. Las huelgas feministas de 2018 y 2019, aquí y a nivel internacional, así lo atestiguan.

No obstante, conviene no bajar la guardia ante los derechos conquistados, especialmente en el caso de las mujeres, más aún en épocas en las que el auge del feminismo viene acompañado de la expansión de la derecha-extrema derecha.

Esta guía es una guía práctica de prestaciones por nacimiento y cuidado de menor. A pesar de tratarse de un recurso informativo y práctico, recoge a su vez avances en términos simbólicos y reales.

Por ejemplo, el hecho de que a partir de 01/04/2019, las prestaciones por maternidad y paternidad se unifiquen y equiparen (sin importar el sexo de las personas progenitoras) en una única prestación denominada prestación por nacimiento y cuidado de menor, que se reconozca la intransferibilidad de los permisos parentales cuestionando roles y modelos de familia tradicionales, o donde antes se recogía como beneficiarios a los trabajadores ahora se refiera a personas trabajadoras, y/o que el término parto sea sustituido por el de nacimiento, representan adelantos importantes.

El lenguaje no es baladí, sobre todo si queremos cambiar imaginarios y romper con una cultura machista que discrimina a la mitad de la población.

Ahora bien, no podemos dejar de señalar también posibles peligros ante estos mecanismos de igualdad formales, y tenemos que relativizar su impacto ya que las medidas y avances en materia de equidad de género puntuales no resuelven problemas estructurales de fondo como la crisis de los cuidados.

La reorganización del sistema público de cuidados tiene que seguir siendo una reivindicación central de cualquier agenda política con vocación de cambio real y feminista. A día de hoy no existe una infraestructura pública e integral de cuidado que atienda las distintas etapas de la vida, y contamos con grandes carencias por ejemplo en lo que respecta a la cobertura pública de cero a tres años.

Advertimos también el peligro de que este tipo de medidas pueda dividir a las clase trabajadora: unas con derechos y otras sin derechos porque la población que podrá acceder a estas medidas será una población asalariada concreta y de una condición socio económica determinada: ¿quién puede estar sin salario dieciséis semanas? En este sentido, el empleo sigue siendo la primera fuente de obtención de derechos sociales básicos y en donde gran parte de la población asalariada y sobre todo no asalariada queda excluida.

Igualmente, se puede abrir una brecha clara entre las/os trabajadoras/es del sector público y el sector privado. Recordad que la duración de los permisos parentales del personal funcionario de la administración pública de la CAPV es de dieciocho semanas.

Esperemos que no sea otro instrumento más de blanqueo o lavado de imagen morado.

1. PROTECCIÓN DE LA MUJER DURANTE EL EMBARAZO Y TRAS EL NACIMIENTO O ADOPCIÓN

PROTECCIÓN

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO:

Se regula en las siguientes disposiciones legales:

- Artículo 26 la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.
- Artículos 186 y 187 de la Ley General de la Seguridad Social.RDLeg 8/2015.
- Artículo 45 e) (suspensión) y 48.7 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 186 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 26.3 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 187 de la L.G.S.S.:

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá 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 al 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 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 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 colaboradora con 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.

CUANTÍA DEL SUBSIDIO:

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

GESTIÓN DEL SUBSIDIO:

Corresponde al INSS o a la MUTUA colaboradora 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 entidad gestora o 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 31/1995 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 agentes, procedimientos ó condiciones de trabajo negativas para la salud de las trabajadoras, del feto, o del lactante en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.
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 afectada.
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 o a otro compatible con su estado. La suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo finaliza el día en que se produzca el nacimiento (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.

2. RIESGO POR LACTANCIA NATURAL

Se regula en los artículos 188 y 189 de la L.G.S.S.

Art. 188. 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 26.4 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. 189 de la L.G.S.S.:

“La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá 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, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación”.

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.

CUANTÍA DEL SUBSIDIO:

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

GESTIÓN DEL SUBSIDIO:

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

3. PRESTACIÓN POR DESCANSO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

PRESTACIONES POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD = PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR:

Con fecha 07.03.2019 se ha publicado el Real Decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, cuya entrada en vigor, para las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, así como los permisos por nacimiento, adopción y progenitor diferente de la madre biológica, es 1 de abril de 2019 (hechos causantes desde el 01.04.2019). Este Real decreto Ley recoge modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Estatuto Básico del empleado público (EBEP), así como en la Ley General de la Seguridad Social, para la equiparación de los derechos de las personas trabajadoras, que afectan a las actuales prestaciones por maternidad y paternidad.

Por lo tanto, a partir de 01/04/2019, **las prestaciones por maternidad y paternidad se unifican en una única prestación denominada NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR.**

Así mismo, donde antes se recogía como beneficiarios a los trabajadores ahora se refiere a personas trabajadoras y se sustituye el término parto, por el de nacimiento.

Se regula en los artículos 177, 178, 179 y 180 y Disp. Trans. 32.^a de la L.G.S.S. y en el artículo 48.4, 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición transitoria 13.^a.

Artículo 177 LGSS. Situaciones protegidas:

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta Sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar 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, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4,5 y 6 del artículo 48. del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49 a), b) y c) del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado Público.

Artículo 178 LGSS. Beneficiarios/as:

1. Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen general, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes periodos mínimos de cotización:
 - a) Si la persona trabajadora tiene menos de 21 años de edad en la fecha del nacimiento o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
 - b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos 21 años de edad y es menor de 26 años de edad en la fecha del nacimiento o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción 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, acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
 - c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos 26 años de edad en la fecha del nacimiento o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de 180 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
2. **En el supuesto de nacimiento, 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 de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49 b) del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, 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 179 LGSS. Prestación económica:

La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor 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 previsto en el apartado anterior, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si posteriormente se comprobase que la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al de inicio del descanso o permiso 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 definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.

Artículo 180. Pérdida o suspensión del derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor:

El derecho al subsidio por nacimiento y cuidado de menor 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 periodos de descanso”.

Disposición transitoria trigésima segunda. [LGSS] Periodo transitorio para el abono del periodo no obligatorio de la prestación por nacimiento y cuidado de menor [añadida por art. 4.14 de *Real Decreto-ley núm. 6/2019 de 1 de marzo*].

En el supuesto de que los beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en el capítulo VI del título II del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, una vez transcurridas las primeras seis **semanas** inmediatamente posteriores al parto, disfruten de las diez **semanas** de manera interrumpida, el abono de la prestación de estos periodos no se producirá hasta el agotamiento total del disfrute de los mismos, en tanto no se realicen, por parte de la Entidad Gestora, los desarrollos informáticos necesarios en los aplicativos de gestión, trámite y pago de la citada prestación.

Disposición transitoria decimotercera. [ET]: Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación:

1. Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:
 - a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.
 - b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de

ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

- c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- d) *A partir de 1 de enero de 2020*, en el **caso de nacimiento**, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.
- e) *A partir de 1 de enero de 2020*, en el **caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta

podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- f) *A partir de 1 de enero de 2021*, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.
2. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:
- a) *En caso de fallecimiento de la madre biológica*, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.
- b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- c) En el caso de que un progenitor 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 la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.
- d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados 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.

SUPUESTO ESPECIAL: SUBSIDIO

Artículo 181 LGSS. Beneficiarias:

Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta Sección las trabajadoras incluidas en este régimen general que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la Sección anterior, **salvo** el período mínimo de cotización establecido en el artículo 178.

Artículo 182 LGSS. Prestación económica del subsidio por nacimiento:

La prestación económica por nacimiento regulada en esta sección tendrá la consideración de no contributiva a los efectos del artículo 109.

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 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se restará a ésta.

La duración de la prestación, 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 180.

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.

4. NUEVA PRESTACIÓN NEONATOS (Art. 48.4.3.º ET)

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el *periodo de suspensión podrá computarse*, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, *el periodo 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.

DISFRUTE DEL DESCANSO POR NACIMIENTO (SUSPENSIÓN DEL CONTRATO). ART. 48.4 ET.

*** Con las salvedades de la Disp. Trans. 13.ª ET: – Aplicación paulatina**

– Particularidades hasta equiparación:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo tanto de la madre biológica, como del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas.

Las 6 primeras semanas inmediatamente posteriores al parto son siempre obligatorias para la madre biológica (para asegurar la protección de la salud de la madre) y el progenitor distinto de la madre biológica (para el cumplimiento de los deberes de cuidado).

El resto del periodo (hasta las 16 semanas), en caso de que ambos progenitores trabajen, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, 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 periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR (ART. 179 LGSS):

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/PATERNIDAD y DESEMPLEO (284 LGSS):

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 total, 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 suspensión. Los tramites de suspensión y reanudación de las prestaciones corresponde realizarlas al trabajador/a.

TRAMITACIÓN DE 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.

5. PRESTACIÓN POR CUIDADO DE MENORES CON CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Arts. 190, 191, 192 de la Ley General de Seguridad Social:

Se reconocerá una prestación económica a los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo y se encuentre afectado 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 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 concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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.

REQUISITOS:

Los mismos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de nacimiento y cuidado del menor –antigua maternidad– (art. 178).

- Ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter 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 directo, continuo y permanente del menor a su cargo.
- Estar afiliado y en alta.
- Acreditar los siguientes periodos 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 de trabajo.

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 sujeto a acogimiento o a guarda con fines de adopción del beneficiario.
- 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 colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

6. PRESTACIÓN DE CORRESPONSABILIDAD EN EL CUIDADO DEL LACTANTE

Arts. 183, 184 y 185 de la Ley General de Seguridad Social

Situación protegida:

A efectos de la prestación económica; se considera situación protegida: la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con el art. 37.4. párrafo 4.º del Estatuto de los trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambas trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses de edad.

La acreditación se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores. Se establecerá reglamentariamente los requisitos que debe cumplir esta documentación.

Requisitos:

Los mismos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de nacimiento y cuidado del menor (Art. 178).

- Estar en **alta o situación asimilada al alta** en el momento del hecho causante (reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los 2 progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante, desde que cumpla 9 meses hasta los 12).
- Acreditar los siguientes **periodos 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.

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

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 comunes y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

EXTINCIÓN DE LA PRESTACIÓN:

Cuando el o la menor cumpla 12 meses de edad.

7. PERMISOS RETRIBUIDOS

PERMISO POR LACTANCIA:

Este permiso se regula en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores/as concretamente en los apartados 4. y 7.

- 4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a **una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.** La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de 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 finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

- 7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en aten-*

ción a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, 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 cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 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.

DURACIÓN DEL PERMISO:

Hasta que el/la 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. (Art. 37.4.).

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

8. HIJOS E HIJAS PREMATUROS U HOSPITALIZADOS DESPUÉS DEL NACIMIENTO

Se regula en el Artículo 37. 5 del Estatuto de los/las Trabajadores/as:

5. *Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del nacimiento. Asimismo, 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 7.*

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.

9. REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL

Este permiso se regula en el Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores:

6. **Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad 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 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.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor 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 aquella, 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 dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

SITUACIÓN PROTEGIDA:

Guarda legal de un menor de 12 años, o cuidado directo de **persona con discapacidad** sin actividad retribuida ó 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.

En la ley no se establecen distinciones entre hijas/os naturales, adoptados/as o acogidos/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 proporcional de retribuciones salariales y cotizaciones a la Seguridad Social.

COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL (Art. 237.3 LGSS):

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 (persona con discapacidad).

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 teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples, 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/la 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 (Art. 37.7 ET):

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención

a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

La persona trabajadora, 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 cuidado del lactante o la reducción de jornada.

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 el empresario le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada por el trabajador (ver art. 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social).

INDEMNIZACIONES POR DESPIDO: (Disposición adicional 19 ET)

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, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

10. 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:

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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 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 periodo 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 de-

berá 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

SITUACIÓN PROTEGIDA:

Cuidado de cada hijo, –por naturaleza, por adopción, o supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente–, y 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.

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.

DURACIÓN DE LA EXCEDENCIA:

No tiene duración mínima, la Ley sólo habla de máximos, y son hasta que el/la menor cumpla 3 años o la establecida por convenio colectivo de aplicación –si es superior–, 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 ó 18 meses las familias numerosas) y de uno del mismo grupo profesional o categoría equivalente, durante el resto del periodo. Este año se cuenta desde el inicio de la excedencia, no desde el nacimiento o 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 ó 36 meses las familias numerosas),

en casos de cuidado de menores, y un año en el caso de cuidado de familiares dependientes. (Art. 237 1 y 2 LGSS).

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 –en caso de que no sea procedente– (Art. 55.5.b ET).

11. DERECHO DE ADAPTACIÓN DE LA JORNADA PARA PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

JORNADA “A LA CARTA” [Art. 34.8 ET]

Debe distinguirse de la reducción de jornada Art. 37.6 ET y su concreción horaria Art. 37.7 ET, que se trata de derechos “incondicionados” de ejercicio unilateral por parte de trabajador/a sin otros límites que los legales (en caso de la concreción horaria: que deba ser dentro de su jornada ordinaria) y convencionales.

Establecida por el RDL 6/2019 de 1 de marzo. Entrada en vigor 8 de marzo. Art. 34.8 E.T.

- El art 34.8 ET reconoce el “**derecho a solicitar la adaptación**”.
- Establece que los convenios colectivos “pactarán” los términos de su ejercicio.
- Establece una auténtica obligación de negociación a la empresa una vez solicitado el derecho de conciliación.
- Establece que “*en el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años*”. (También el Art. 37.6 ET limita la reducción de jornada a 12 años).

Permite a los trabajadores negociar bilateralmente con la empresa *la adaptación* de la **duración** y **distribución** de la jornada, en la **ordenación del tiempo de trabajo** y en la **forma de prestación** incluida la prestación de su trabajo a distancia –el teletrabajo–, que deseen en pos de la conciliación.

La empresa abrirá un proceso de negociación durante un máximo de 30 días. La empresa debe comunicar la aceptación, formular propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación o denegación de la petición. Debe existir “buena fe” en las negociaciones.

Si no hay acuerdo, se abre un proceso de demanda exprés. Procedimiento establecido en el **Art. 139 LRJS**. En su párrafo 3.º establece que: “*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*”.

Trabajadores deberán acreditar que la adaptación es necesaria para la efectiva conciliación y las adaptaciones deben ser razonables y proporcionada en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Debe existir una adecuada justificación empresarial cuando la solicitud no es aceptada, pues denegar sin razones justificadas puede generar “daños” (TSJ Canarias 12.03.2019 (RC 1596/2018).

El trabajador que haya solicitado adaptación y se le haya concedido; para que prospere un cambio de la misma, los tribunales están exigiendo que se produzca un cambio sustancial en las circunstancias familiares para poder acoger la petición.

El trabajador tendrá derecho al reingreso, incluso antes de finalizar el plazo, si cambian las circunstancias que dieron lugar a la adaptación.

12. 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 del 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. Asimismo Art. 108.2 LRJS.

Art. 53. ET:

4.

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

- a) *La de las personas trabajadoras **durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural** a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.*
- b) *La de las **trabajadoras embarazadas**, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); el de las **personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia prevista en el artículo 46.3;** y el de las **trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.***

-
- c) La de las personas **trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, a que se refiere el artículo 45.1.d)**, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

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. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.

En el resto de supuestos, la decisión extintiva se considerará procedente cuando se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva y se hubiesen cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo. En otro caso se considerará improcedente.

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 - E-mail: 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/
- **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
- **Departamento de Política Social, Igualdad, Deporte y Juventud:**
C/ González Tablas, n.º 7 - 31005 Pamplona • Tlfnos.: 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

SOLICITUDES:

- **Oficinas del Instituto Nacional de la Seguridad Social:**
http://www.seg-social.es/Internet_1/Oficinas/index.htm

