

DERECHOS DE MATERNIDAD, PATERNIDAD Y CONCILIACION

Secretaría Federal Área de Mujer
FeS UGT



MATERNIDAD

- Permiso retribuido por la Seguridad Social, 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo. También se amplía en 2 semanas más en caso de hijos o hijas con discapacidad.
- En caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso o necesite permanecer hospitalizado por un período superior a 7 días, se amplía el permiso hasta un máximo de 13 semanas.
- La cuantía de la prestación será equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente de la trabajadora (artículos 48.4 y 48.5 del E.T.)
- Los permisos necesarios para que la madre pueda asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto son tiempo retribuido por la empresa (artículos 37.3.f del E.T.)
- Cuando la trabajadora embarazada realice una actividad que suponga algún riesgo para la salud del feto y no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, ésta podrá suspender su actividad por riesgo durante el embarazo, recibiendo una prestación equivalente al 100% de la base reguladora.



- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de baja por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda (artículo 38.3 del E.T.)
- El padre u otro progenitor podrá hacer uso del permiso de maternidad en los siguientes casos: por cesión de la madre de todo o parte, salvo las 6 semanas posteriores al parto; por fallecimiento de la madre, cuando la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones (artículo 48.4 del E.T.)
- En el supuesto de adopción o acogimiento, en el caso de que ambos trabajen el permiso podrá distribuirse en su totalidad entre ambos progenitores, bien de forma sucesiva o simultánea. Si se trata de una adopción internacional, podrá comenzar a disfrutarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



LACTANCIA

- Es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser disfrutado por uno de ellos, en caso de que ambos trabajen.
- Hasta que el menor cumpla 9 meses, tendrá derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.
- La duración del permiso se incrementará en los casos de parto múltiple. Podrá acumularse en jornadas completas (artículo 37.4. del E.T.)
- En los casos de lactancia natural, si corriera algún riesgo la salud de la madre o del neonato, si la empresa no puede habilitarle un puesto de trabajo exento de riesgo, podrá acogerse a una baja por riesgo durante la lactancia, con derecho a una prestación equivalente al 100% de su base reguladora, hasta que el menor cumpla 9 meses.



PATERNIDAD

- Permiso retribuido por la Seguridad Social, 13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo (artículo 48 bis del E.T.)
- En caso de que el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición por este hecho, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad, la duración del permiso es de veinte días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo o hijo a partir del segundo.
- Este permiso es independiente del que el padre u otro progenitor pudiera disfrutar, por cesión de la madre trabajadora, de parte del permiso de maternidad. Es un permiso exclusivo del padre u otro progenitor y no puede ser cedido a la madre.
- En los casos de adopción o acogimiento el derecho corresponde sólo a uno de los progenitores a elección de los interesados (artículo 48 bis , del E.T.)



- El trabajador recibirá una prestación económica retribuida por la Seguridad Social, equivalente al 100% de su base reguladora.
- Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo de período de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda (artículo 38.3 del E.T.)



CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

- Trabajadores y trabajadoras podrán adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación.
- A tal efecto se promoverán fórmulas que permitan mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación y la mayor productividad (artículo 34.8 del E.T.)
- Se establecen 2 días de permiso retribuido por la empresa, en los casos de nacimiento de hijos o hijas, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento, el plazo será de 4 días (artículo 37.3b del E.T.)
- Se podrá reducir la jornada diaria con disminución del salario, entre 1/8 y la mitad de la misma. Para el cuidado directo de menores de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.



- Las cotizaciones durante los 2 primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos e hijas se computarán por parte de la Seguridad Social incrementadas al 100%, a efectos de cálculo de futuras prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencias, maternidad y paternidad.
- También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares (artículo 37.5 del E.T.)
- Para el cálculo de la prestación por desempleo, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin reducción.
- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, a contar desde el nacimiento, acogimiento o adopción.
- Se mantiene el derecho de reserva del mismo puesto durante el primer año. Y, en los dos restantes se tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (artículo 46.3 del E.T.)
- Considerándose como período de cotización efectiva a la seguridad social.

- También tendrán derecho a un período de excedencia no superior a 2 años, para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida. Considerándose el primer año como tiempo de cotización efectiva a la Seguridad Social.
- Se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y el siguiente se tendrá derecho de reserva de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Podrá disfrutarse de forma fraccionada (artículo 46.3 del E.T.)

Secretaría Federal- Marta Figueroa Fuentes

Departamento de la Mujer- Nieves García Huelmo

