

MATERNIDAD Y DERECHOS

En breve

¿Sabías que no pueden despedirte estando embarazada, de baja maternal o excedencia, o durante los nueve meses siguientes a la reincorporación al trabajo?

¿Que puedes ceder parte de tu baja maternal al padre, salvo las seis primeras semanas después del parto?

¿Que el gran problema para mantener la lactancia más allá de los cuatro meses es la vuelta al trabajo?

En el presente artículo trataremos **el permiso por maternidad y paternidad, para atender a hijos prematuros, el derecho a la reducción de jornada**, el subsidio no contributivo por maternidad, la excedencia voluntaria por cuidado de hijo, maternidad y desempleo, el permiso de lactancia ... Derechos todos ellos recogidos en el ***Estatuto de los Trabajadores***, la ***Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras*** (BOE de 6 de noviembre de 1999) y en la ***Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres***.

SUMARIO

1. Permiso de maternidad. Comparativa España y Europa.
2. Subsidio no contributivo por maternidad
3. Permiso de paternidad
4. Reducción de jornada
5. Excedencia sin sueldo
6. Maternidad y desempleo
7. El permiso de lactancia

DESTACADO

- ***La baja maternal en España es de 16 semanas, 18 semanas por parto gemelar.***
- ***La Ley permite que hasta 10 semanas de permiso las emplee el padre en vez de la madre, si bien es obligatorio que la madre disfrute como mínimo de las 6 semanas siguientes al parto.***
- ***La crisis económica ha supuesto en los últimos años un retroceso importante en materia de derechos de las madres trabajadoras y***

conciliación laboral y familiar.

- ***España está a la cola de Europa en materia de baja por maternidad, por delante de Portugal y muy lejos de Suecia, con 96 semanas.***

1. Permiso de maternidad

La baja maternal en España es de **16 semanas, 18 semanas por parto gemelar o 20 en caso de trillizos**. Si la madre ha estado de baja durante el embarazo por motivos médicos, sigue teniendo **16 semanas después del parto**.

La Ley permite que **hasta 10 semanas de permiso** las emplee el padre en lugar de la madre, si bien es obligatorio que la madre disfrute como mínimo de las **6 semanas** siguientes al parto. También se puede disfrutar de este derecho **a tiempo parcial**, incorporándose al trabajo durante las horas que el padre o la madre decidan. Se permite también **acumular el mes de vacaciones** a la baja por maternidad, incluso aunque éstas correspondan al año natural anterior. En caso de **fallecimiento de la madre o del hijo** el período de suspensión no se verá reducido.

COMPARATIVA BAJAS POR MATERNIDAD EN EUROPA

- **Austria**
16 semanas. 8 semanas antes del parto y otras 8 después. El subsidio de maternidad asciende al 100% del salario medio de las últimas 13 semanas.
- **Alemania**
14 semanas. A partir de la 6ª semana que precede al parto y durante las 8 semanas siguientes.
- Independientemente de los ingresos, el Estado paga **154 € al mes** por hijo hasta los 18 años de vida (hasta los 27 si el joven estudia).
- **Reino Unido**
40 semanas, de las cuales sólo están remuneradas 18. La baja puede comenzar 11 semanas antes de la fecha prevista para el parto y terminar 29 semanas después. Se cobra el 90% de los ingresos semanales medios durante las seis primeras semanas.
- **Noruega**
52 semanas como máximo por parto. Las mujeres que hayan trabajado durante 6 de los 10 meses anteriores al parto tienen derecho a prestaciones económicas diarias del 100% del sueldo durante 42 semanas; el resto, hasta las 25 semanas, cobrará el 80% de los ingresos.

- **Portugal**
12 semanas, de las que 6 serán antes del parto, con el 100 % del salario.
- **Francia**
Para el primer y segundo hijos: **16 semanas**, de las cuales 6 serán antes de la fecha prevista para el parto. Para el tercer hijo: **26 semanas**, de las cuales 8 serán antes de la fecha prevista para el parto. Se cobra el 84 % de su salario base.
- Las familias francesas con ingresos inferiores a **4.100 €** netos mensuales reciben **800 €** por el nacimiento del bebé y **160 € al mes** hasta que cumple 3 años, además de un **cheque mensual** para los padres que contraten a una canguro mientras ellos trabajan.
- **Italia**
2 meses antes de la fecha prevista para el parto y **3 meses** después del parto. Se cobra el 80 % del sueldo global medio percibido durante el mes anterior.
- **Suecia**
Hasta **96 semanas**. El subsidio prenatal se concede por un período máximo de 50 días y se abona 60 días antes de la fecha prevista para el parto. El subsidio parental se abona durante un período de **450 días**. Puede solicitarlo la madre, durante 60 días antes de la fecha prevista para el parto, y cualquiera de los padres, hasta que el niño cumpla **8 años** de edad.
- **Singapur**, con **ocho semanas**, es el último país del mundo en cuanto a duración del permiso de maternidad y en **Estados Unidos**, las **doce semanas** que se contemplan no se remuneran en empresas con más de cincuenta empleados, a no ser que existan leyes federales más generosas.
Por último, en los casos de **partos prematuros** y en aquellos otros en los que el neonato precise hospitalización a continuación del parto por un período superior a siete días, el período de baja se ampliará en **tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado**, con un máximo de **trece semanas adicionales**.

2. Subsidio no contributivo por maternidad

Si la madre no ha cotizado lo suficiente para tener derecho a la prestación por maternidad, es decir, un mínimo de **180 días** durante los siete años inmediatamente anteriores al parto, existe un **subsidio no contributivo por maternidad** de 42 días naturales igual al 100% del IPREM.

3. Permiso de paternidad

El padre, o el otro progenitor u otra progenitora, tiene derecho a un **permiso de trece días ininterrumpidos** en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en **dos días por cada hijo/a a partir del segundo**.

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 dos días más en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hija o hijo a partir del segundo.

La ***Disposición Final Décima Segunda del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2014*** prevé para el **1 de enero de 2015** la entrada en vigor de la ampliación de este permiso a **cuatro semanas**. Sin embargo, esta ampliación finalmente no se ha materializado y ha quedado pendiente.

Este permiso es independiente del **permiso por nacimiento de hijo/a a cargo de la empresa**, de **dos días**, y también es independiente del **permiso de maternidad**, que puede ser compartido; y es compatible con el disfrute de ambos, es decir, **se sumaría a los anteriores**.

4. Reducción de jornada

Por cuidado directo de un hijo/a menor de ocho años se tiene derecho a una **reducción de la jornada de trabajo**, entre, al menos, **un octavo y un máximo de la mitad** de la jornada laboral, con la consiguiente reducción proporcional del salario. Desde la **reforma laboral de julio 2012**, el cálculo se hace sobre la jornada diaria. Es decir, **no se pueden acumular horas de reducción y ésta se aplicará a todos los días que prestes servicios en el mismo porcentaje**. Si, por ejemplo, trabajas de lunes a viernes de 7h a 15h y pides una reducción de una hora, tendrás que hacerla **todos los días**, no puedes **acumularlas todas y disfrutarlas un solo día**.

5. Excedencia sin sueldo

Se tiene derecho a un **período de excedencia** de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a. Durante el **primer año** se tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo y éstos se considerarán como **cotizados a la Seguridad Social** a efectos de prestaciones. No es necesario fijar con antelación la duración del permiso. Simplemente, algunos Convenios determinan que se debe avisar con **dos semanas de preaviso** antes de la

reincorporación al trabajo.

6. Maternidad y desempleo

Si la madre es despedida o está percibiendo la prestación por desempleo, **no se descontará del tiempo de desempleo** al que tenga derecho el período de cuatro meses de la baja por maternidad, como ocurría anteriormente.

En caso de tener que solicitar la **prestación por desempleo** por despido o finalización de contrato, si la madre se encuentra en situación de **reducción de jornada** por cuidado de hijos, el cómputo de dicha prestación se realizará teniendo en cuenta la **jornada ordinaria** y no la reducida, es decir, se cobrará **como si se hubiera trabajado a jornada completa.**

7. La hora de lactancia

Durante los primeros nueve meses, las madres pueden disfrutar de **una hora de pausa para la lactancia sin reducción de salario.** En el caso de bebés prematuros, los nueve meses se cuentan a partir de la semana 40ª de gestación - uterina + extrauterina -. La **concreción del horario** de la pausa para la lactancia corresponde a la trabajadora, con lo cual la empresa no puede imponer en ningún caso el mismo. Por tanto, existen **dos opciones:**

- Ausentarse **una hora durante la jornada laboral,** que puede fragmentarse en dos períodos de media hora, o bien
- Reducir la jornada laboral **en media hora,** entrando media hora más tarde o saliendo media hora más temprano.

En muchos casos la hora de lactancia se utiliza para amamantar al bebé directamente. Sin embargo, si a causa de las distancias entre el lugar de trabajo y el bebé esto no es factible, este tiempo puede utilizarse para extraerse la leche. Así se obtiene leche para las tomas del bebé del día siguiente y la madre mantiene su producción de leche.

Este permiso puede ser disfrutado **indistintamente por la madre o por el padre,** en caso de que ambos trabajen, sin pérdida de salario: es decir, debe retribuirse en la cuantía que corresponda al **valor hora** de la jornada que se está realizando. Ahora bien, según la normativa vigente, es la madre la que podrá ceder al padre **una parte o la totalidad** del permiso remunerado por lactancia, y quien, por su voluntad, puede sustituir la hora de ausencia al trabajo por la **reducción de la jornada en media hora.**

Tampoco se distingue entre lactancia natural o artificial, adopción o guarda

legal o de hecho. Es importante también tener en cuenta:

- Si se realiza **reducción de jornada**, se tiene derecho **a la hora de lactancia íntegra**, al igual que si se trabaja a jornada completa, no en proporción a la jornada trabajada.
- Si se trabaja a turnos, como en guardias de 24 horas, se tiene derecho a **una hora por cada período de ocho horas**, es decir, a tres horas por guardia.
- Ahora bien, si la madre trabaja **a turnos o realiza trabajo nocturno**, puede solicitar un cambio de puesto de trabajo compatible con la lactancia, y en caso de que dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de **suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia**, con derecho a un **subsidio del 100% de la base reguladora**, en las mismas condiciones que para la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

De acuerdo con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, las horas de lactancia pueden **compactarse en jornadas completas** después de la baja maternal, mediante acuerdo con el empresario y, de esta forma, reincorporarse más tarde al trabajo. Algunos Convenios Colectivos, en determinados sectores, prevén también la acumulación.

Es decir, si se tiene derecho a **una hora al día** desde la fecha prevista de reincorporación –por ejemplo, si acumulamos el mes de vacaciones a los cuatro meses de permiso por maternidad, sería desde los cinco meses del bebé– debemos ir **sumando las horas cada día laborable hasta la fecha en que el bebé cumpla nueve meses**, que es cuando finaliza, en la actualidad, este derecho.

Ejemplo: debemos realizar el siguiente cálculo:

**- 1 hora de permiso de lactancia al día remunerado = 5 horas a la semana
* 4 semanas al mes = 20 horas al mes * 4 meses desde la reincorporación
hasta que el bebé cumpla nueve meses = 80 horas en total / 8 horas por
día = 10 días hábiles de trabajo = 15 días naturales que pueden sumarse a
la totalidad de la baja maternal**

(1) Este cálculo se ha llevado a cabo considerando que se trabaja ocho horas al día durante cinco días a la semana y que ya se han realizado las vacaciones.

En la práctica, y según los días de trabajo, suelen ser **de dos a cuatro semanas más**, con lo que ello supone dejar al bebé **alrededor de los seis meses**, fecha, por otra parte, hasta la que es recomendable el mantenimiento de la lactancia materna exclusiva.

A modo de ejemplo, en Cataluña sólo el 7% de los Convenios Colectivos establecen medidas de apoyo a la maternidad y lactancia: entonces, para conseguir la acumulación, **debemos negociar con el empresario**, porque ésta es **potestativa**, es decir, la empresa puede negarse a concederla.

Ejemplo práctico. Una buena forma de conseguir la acumulación –cuando no esté regulada por Convenio Colectivo–, es con el argumento de ser **más favorable para las necesidades organizativas de la empresa**. En determinados sectores, como trabajos de cara al público, oficinas, comercios, etc. puede suponer **un problema para la empresa** el hecho de que la trabajadora se ausente una hora completa a media mañana, por ejemplo, justo cuando hay más trabajo.

Por último, debemos recordar que en caso de gemelos se tiene derecho **a una hora por hijo/a, es decir, a dos horas**. En cuanto a la acumulación, en los supuestos de partos múltiples se deben acumular las horas **multiplicando por dos**, o por tres en caso de trillizos, siguiendo el cómputo que especificado en el párrafo anterior.

Por supuesto, si necesitáis ampliar esta información, tenéis dudas sobre cualquiera de estos conceptos, podéis contactar conmigo al e-mail que figura al pie del presente artículo. Lo importante que **ninguna mamá se pierda estos derechos y el poder disfrutar de sus hijos por falta de información**.

8. Información para madres autónomas

Por último, para todas las madres que son **trabajadoras autónomas**, sobre lo establecido en una disposición muy ventajosa y muy poco difundida de la Seguridad Social (***Disposición Adicional 65 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2006***) según la cual, tras haber cesado nuestra actividad profesional para disfrutar del período de **descanso maternal**, si nos reincorporamos a nuestro empleo autónomo, **estamos exentas de pagar la cuota mensual, si ésta es la base mínima, o tenemos derecho a una bonificación del 100% de ese valor durante los 12 meses posteriores a nuestra reincorporación**.

Si por falta de información - dado el secretismo sobre esta disposición que tantas ventajas supone para un **colectivo tan poco beneficiado**: las **madres autónomas** - ya hemos abonado esas cuotas, podemos solicitar la **devolución del importe** total como pago indebido.

Asímismo, si la madre autónoma **contrata a un trabajador** para cubrir una reducción de jornada **por cuidado de hijo menor de siete años**, también tendrá derecho, según el recientemente aprobado ***Real Decreto-Ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social***, tendrá derecho, también, por un **plazo de hasta doce meses**, a una **bonificación del 100 por cien** de la cuota de autónomos.