



@

LEX



Publicació de **LEGISLACIÓ LABORAL** de la UGT de l' Hospital Clínic nº 2 Gener 2010



GUIA LABORAL DE LA MATERNITAT I PATERNITAT

Introducció

La present edició de @LEX intentarà presentar i ordenar de manera més o menys cronològica tots els drets i prestacions associats/des a la contingència de la maternitat.

Les darreres regulacions i modificacions normatives han fet extensives a la figura del pare, altre progenitor, adoptant, acollidor o tutor, certes prestacions inherents al naixement o adopció d'un fill. Es tracta de drets continguts en preceptes que han estat transposats a l'Estatut dels Treballadors, de manera que són d'invocació directe.

ABANS DEL NAIXEMENT

Els efectes jurídics de la maternitat apareixen inclús abans de produir-se aquesta. Efectes sobre els progenitors i també sobre el futur nadó.

1. Risc durant l'embaràs

La mare treballadora que es trobi davant una situació de risc durant l'embaràs (i també durant la lactància com veurem més endavant) podrà suspendre el seu contracte i acollir-se a una situació assimilada a la Incapacitat Temporal (IT) derivada de contingències professionals ("baixa laboral"); però que no

és IT, sinó això: “*baixa*” per risc durant l'embaràs i que comporta un subsidi compensatori del 100% de la base reguladora. Aquesta contingència està directament connectada amb la normativa sobre Prevenció de Riscos Laborals que estableix que la protecció d'aquesta situació de risc, consisteix en canviar de lloc de treball a la dona embarassada a un lloc compatible amb el seu estat. ¿Qui determinarà la idoneïtat del canvi?: els Serveis de Prevenció. Aquests, mitjançant la *avaluació de riscos* del seu lloc de treball, (i és per això que tant hem insistit en la importància que té el *Pla de Prevenció*: disseny, execució i seguiment) ponderaran la naturalesa, grau i duració de l'exposició a uns determinants agents, procediments o condicions de treball que puguin influir negativament en la salut de la treballadora i/o

del fetus; cas d'així valorar-se, proposarà el canvi als responsables de Recursos Humans corresponents.

Quan això no sigui objectivament possible per motius tècnics, la treballadora podrà acollir-se a aquesta situació de “*baixa*” que, com no podia ser d'una altra manera, tindrà la naturalesa de prestació derivada de contingència professional

La prestació naixerà el dia en que s'iniciï la suspensió del contracte (dia de la *baixa*) i s'extingirà en tot cas, el dia abans a aquell en que s'iniciï la *baixa per maternitat*.

Com fer-ho i on?

El procediment general és força feixuc (després veurem el nostre en particular): exigeix que la treballadora acrediti davant la Mutua d'Accidents de Treball i Malalties

Professionals la situació de risc que es pateix, mitjançant

document mèdic (Servei Públic de Salut), certificat de la empresa o propi de les tasques, activitats i condicions de treball, així com informe negatiu de la empresa conforme no procedeix el canvi. Tota la documentació es presenta davant la Mutua, o bé a l'INSS directament qui resoldrà en un màxim de 30 dies.

En el nostre cas, tot es concentra i canalitza a través del Servei de Salut d'Empresa, qui emetrà la baixa, cas que així procedeixi.

EL NAIXEMENT

Aquest dia comença amb noves repercussions jurídiques per tothom. Vejam per parts.

1. Prestació per naixement o adopció de fill a efectes d'IRPF

Es tracta d'una prestació de **pagament únic de 2500€** que es pot sol·licitar, gestionar i obtenir per una doble via:

Agència Tributaria (AEAT) pels contribuents, o bé INSS pels no contribuents. Es demanarà omplint el model 141 de la AEAT que es pot enviar per diferents mitjans:

- 1) telemàticament: www.aeat.es
- 2) telefònicament: 901 200 345
- 3) Qualsevol Delegació de la AEAT o oficina de l'INSS

Si no es demana, pel motiu que sigui, es pot finalment *rescatar* l'import, deduint-lo de la propera declaració de la renda.

En paral·lel (i es tramita mitjançant el model 140) es pot sol·licitar l'avançament de la deducció anual d'IRPF a raó de 100€ mensuals (si es treballa l'any sencer) o bé minorar la quota diferencial de l'impost fins un màxim de 1200€, en la següent declaració de la renda. Es comptabilitza per mesos naturals des del naixement

adopció o acolliment (inclòs aquest mes), i fins que el nen compleixi 3 anys (exclòs aquest mes).

Altres Prestacions dineràries

Existeixen diverses prestacions vinculades al naixement, adopció, acolliment o tutela legal de menors i inclús majors d'edat (si són discapacitats en més d'un 65%) que no analitzarem a fons per raó d'extensió, però si les citarem aquí posant entre parèntesi la Entitat Gestora de la prestació i si requereix límit d'ingressos: **LI**, si hi ha un límit: **U** (*de universal*) quan es per tothom:

- 1) Prestació per fill a càrrec (INSS, **LI***)
- 2) Pagament únic per fill en cas de família monoparental o mare discapacitada (INSS, **LI**)
- 3) Prestació per part o adopció múltiples (INSS,**LI**)

**Excepte si el nen és discapacitat*

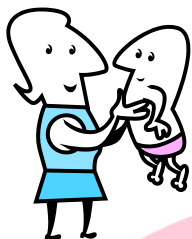
Totes elles es tramiten en qualsevol oficina del *Instituto Nacional de la Seguridad Social* (INSS)

I les autonòmiques...

- 3) Prestació autonòmica per infant a càrrec (Acció Social i Ciutadania, **U**)
- 4) Prestació per Part, adopció, acollida o tutela múltiple (Acció Social i Ciutadania, **U**)
- 5) Ajut per adopció o part múltiple (Acció Social i Ciutadania, **LI**) → ídem que l'anterior però de major quantia i amb límit d'ingressos.
- 6) Ajut per adopció internacional (Acció Social i Ciutadania, **LI**)

Aquestes les tramita el *Departament d'acció Social i Ciutadania de la Generalitat de Catalunya*

DESPRES DEL NAIXEMENT



2. Prestació per maternitat

Es tracta del nucli de la contingència i comporta la suspensió del contracte amb un subsidi compensatori del 100% de la base reguladora (la de malaltia comú), de 16 setmanes ininterrompudes (amb excepcions que veurem), de les quals, les 6 primeres obligatòriament han de ser gaudides per la mare (estan destinades conceptualment a la seva recuperació.) En el cas de part, adopció múltiple o fill discapacitat, s'amplia en 2 setmanes per cada fill, que a més a més comportarà un subsidi addicional per a cada un dels subjectes a partir del segon durant les primeres 6 setmanes immediates al part.

Gaudiment no matern

Es pot cedir aquest dret al pare (o altre progenitor) en els següents casos:

- Amb caràcter general: fins un màxim de 10 setmanes (de la 7 a la 16)
- La totalitat al pare o altre progenitor si la mare no té dret (no treballa, es professional lliure, empresària, o mutualista sense protecció)
- Defunció de la mare: Es trasllada al pare o altre progenitor el gaudiment íntegre sense descomptar el que la mare havia gaudit.
- La defunció del nadó tampoc no exhaureix el temps restant de prestació.
- Quan la mare hagi cedit part de la prestació (setmanes 7 a 16) i en el moment de la seva reincorporació a la feina passi a situació d'IT, es podrà mantenir la situació d'IT paral·lelament a la prestació

de maternitat del pare o altre progenitor que ha rebut com a cessió.

Altres característiques

- S'equipara a tots els efectes la maternitat amb l'adopció i l'acolliment inclús si és provisional, quan aquest té una durada no inferior a l'any. Els adoptats o acollits han de ser nens menors de 6 anys o de 18 discapacitats.

- També es protegeix la figura familiar del tutor quan legalment no pugui adoptar però que gaudirà dels mateixos drets sempre que existeixi convivència entre ambdós.

- Si el nomenat és prematur o és ingressat després del part, la mare o, en el seu defecte, l'altre progenitor podrà iniciar el còmput del període a partir de la data d'alta hospitalària, excepte les 6 setmanes immediatament següents al

part que són d'obligat compliment per la mare

- Quan existeixi ingrés hospitalari del nadó prematur per manca de pes o sense ser-ho, per qualsevol altra causa, d'una durada superior a 7 dies; el període de 16 setmanes de (diguem-ho així a partir d'ara per tal que s'entengui millor) "permís" s'ampliarà en tants dies com hagi estat hospitalitzat, fins un màxim addicional de 13 setmanes.

- Quan es tracti de part, adopció o acolliment múltiple, s'ampliarà en 2 setmanes per cada fill a partir del segon.

- En cas d'adopció o acolliment el moment a partir del qual es pot fer efectiu el "permís" serà, a elecció del beneficiari, bé a partir de la data de la sentència judicial d'adopció, bé des de la data de la decisió administrativa o judicial d'acolliment.

- En el cas d'adopció internacional, en que sigui

necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, es podrà gaudir del "permís" a partir de les quatre setmanes anteriors a la resolució que constitueix la adopció.

- Es possible el gaudiment compartit i simultani de pare, mare o progenitors, sempre que en còmput total no s'ultrapassi el total del període de suspensió per maternitat que correspongui (16, 18, 20,...setmanes)

- El gaudiment del període de maternitat es pot fraccionar d'acord a les següents regles:

- a) acord amb la empresa
- b) fraccions no inferiors al 50% de la jornada. El període total s'incrementarà en la mateixa proporció i inversa, que la reducció (exemple: reducció del 50% (1/2 jornada) durant 10 setmanes x 2 = 20 setmanes.)
- c) gaudiment ininterromput a partir del moment del pacte empresa-treballador, que

es podrà modificar, per raó de la salut del nen amb un nou acord.

d) No es poden fer hores extraordinàries mentre duri el fraccionament.

e) No té naturalesa de treball a temps parcial a efectes de SS ni del que preveu l'art 12 de l'Estatut dels Treballadors, ni tampoc a efectes de càlcul d'indemnitzacions per extinció.

f) Es incompatible (el seu gaudiment simultani) amb altres permisos: permís per lactància, reducció de jornada per guarda legal i excedència per cura de menor i familiars.

- La prestació d'atur no "es consumeix" quan hi ha concurrència amb la maternitat o amb la "baixa" per risc durant l'embaràs.

Finalment, afegir que la treballadora o treballador es beneficiarà de qualsevulla millora en les condicions de treball a la que hagueren pogut

tenir dret durant la suspensió del contracte per raó de maternitat.

3. Prestació per paternitat

En aquest punt cronològic convé explicar els drets que el pare, progenitor o tutor legal adquireix a partir del moment del part.

La paternitat es tracta del dret a suspendre contracte i rebre un subsidi compensatori d'iguals característiques que el de maternitat. S'afegeix al permís (aquest sense *comilles*) retribuït de 2 dies que l'Estatut dels Treballadors preveu en el seu article 37.3.b. i que fan un total, amb caràcter general, dels famosos 15 dies. En cas de part, adopció o acolliment múltiple s'amplia en 2 dies per cada fill.

El nostre conveni col·lectiu però, **millora en 1 dia** el permís de l'Estatut i consegüentment

són 3 i no 2 els que cal sumar a la prestació, en total: **16 dies**.

Cal dir també, per a futurs pares, adoptants i progenitors en general, que l'esmenta't subsidi s'ampliarà a 28 dies (+3 de conveni)=**31 dies a partir de l'1 de gener de 2011**, en virtut de la Llei 9/2009 de 6 d'octubre.

¿En quin moment fer us dels "permisos"?

El primer que es gaudirà és del permís de 3 dies del conveni. A partir del quart dia, es pot fer us del de paternitat, però no cal que sigui així necessàriament: pot gaudir-se en un moment posterior que té el límit en el moment en que finalitza la maternitat. Aquesta data (el dia següent) és la darrera per iniciar el permís del 13 dies per paternitat. El més habitual sol ser que concorrin en el temps ambdós "permisos": maternitat (mare) i paternitat (pare),

però existeixen diferents fórmules de gaudiment per tal de poder

acomodar-se a la plena conciliació familiar i laboral i a la realitat social (n'hem vist i en veurem diversos exemples d'això.)

El beneficiari sol ser el pare, però això tampoc és aquest un requisit rígid. Podrà ser-ho també en cas d'adopció o acolliment, *l'altre progenitor* o el tutor. La llei d'igualtat equipara a tots els efectes aquesta figura, adaptant-la a la realitat social i familiar sense distinció de gènere.

Compatibilitat entre maternitat i paternitat

En general és compatible, en els termes següents:

En cas de part, el pare pot acumular el gaudiment de la paternitat i de la part de maternitat cedida per la mare. Si la mare no tingués dret a la prestació (professional lliure o mutualista que no te coberta la contingència), el pare podrà

gaudir del **total de la maternitat i de la paternitat.**

En cas d'acolliment o adopció, la cosa canvia:

Quan la maternitat sigui gaudida en la seva totalitat per un dels progenitors, la paternitat només podrà ser gaudida per l'altre progenitor;

Jornada Parcial

Es pot gaudir la paternitat en els mateixos termes que la maternitat.

Maternitat/paternitat i vacances

La concurrència de períodes de maternitat i paternitat amb les vacances ho deixa molt clar l'art 38 de la Llei d'igualtat: No exhaureixen les vacances i aquestes **es podran gaudir, posteriorment encara que s'acabi l'any; és a dir, també doncs durant el següent any del calendari.**

Això val també per la situació vista de *baixa per risc durant l'embaràs*.

A més a més, el retorn al lloc de treball, es farà respectant les mateixes condicions laborals anteriors i/o adquirides durant l'embaràs i/o maternitat/paternitat.

Existeixen també altres nivells de protecció social i laboral, especialment a efectes d'acomiadaments, indemnitzacions, atur, jubilació, i d'altres, en els quals no ens estendrem.

4. Lactància

Amb caràcter general, i el nostre conveni, també així ho recull, el dret sobre la lactància del nadó, genera un permís diari de 1 hora fins que el nen compleixi 9 mesos si es gaudeix de manera diària. Existeix la possibilitat de capitalitzar tota la lactància en un solo període. En el nostre cas, per una jornada de 37,5 h resulta un

total de 14 dies o 13 si és jornada de 35 h. (prenent com a base 36 setmanes.)

5. Risc per lactància

Mateixes condicions que en el cas de *risc durant l'embaràs*.

6. Excedència per cura del fill

Es contempla una excedència de fins a 3 anys, a comptar des de la data de naixement. La durada de la qual computa a efectes d'antiguitat i reserva del lloc de treball els 2 primers anys. A efectes de jubilació, Incapacitat Permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat te la consideració de període efectivament cotitzat.

7. Reducció de Jornada per cura de fill

Després de la incorporació a la feina, es permet reduir la jornada, entre un vuitè i la meitat a proposta de la treballadora o treballador.

Actualment, aquesta reducció de jornada es pot estendre fins el moment en que el fill compleixi 8 anys. Novament, a efectes de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat, la reducció de jornada te la consideració de període efectivament cotitzat i a més a més, no te efectes negatius (la reducció de jornada), ja que es cotitza pel 100% com si s'estigués a temps complert.

8. Excedència voluntària

Actualment el període mínim d'excedència voluntària es de 4 mesos i fins un màxim de 5 anys.

Pròleg

Estem segurs, que molts de vosaltres ja coneixeu els drets dels quals ha parlat aquesta edició de **@LEX** . No obstant això, hem volgut fer un recull de , amb la especial intenció de que us en pugueu tenir clar en cada un dels

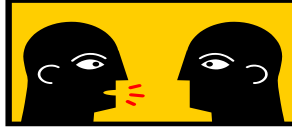
composició temporal més acurada, sabent en cada moments a quina prestació en concreta us podeu acollir.

Tots aquests preceptes han estat configurats pel legislador amb aquesta finalitat última, i així han d'interpretar-se; sempre doncs, en atenció a la **conciliació de la vida laboral i familiar**.

Com sempre us hem dit, estem a la vostre disposició per atendre els vostres dubtes. No oblideu tampoc que totes les nostres revistes anteriors les podreu trobar en la nostra web.



EL TREBALLADOR PREGUNTA....



PREGUNTA: Fa poc que treballo: quins requisits de cotització demana la S.S. per acollir-se a la maternitat o paternitat? RESPOSTA: Amb caràcter general es demana un període de carència mínim de 180 dies cotitzats en els 7 anys immediatament anteriors o alternativament 360 dies durant tota la vida laboral, amb les següents excepcions:

- Si és mare menor de 21a. no es demana temps cotitzat mínim
- Si te entre 21 i 26: la meitat de la regla general (90 dies en 7 a. ó 180 en total)

P: La meua parella no treballa. ¿Puc gaudir jo del permís de maternitat quan tinguem un fill? ¿I la paternitat?R: No,La maternitat és un dret inherent a la condició de mare treballadora. Altra cosa és que la teua parella treballi en un àmbit no cobert per la S.S. En aquest cas, sí podries gaudir d' ambdues prestacions. La paternitat evidentment, si podràs gaudir-la.

P: Som dues dones que formem una parella de fet i no estem casades, ni registrades. La meua parella ha tingut un fill. ¿Puc jo ser beneficiària de la paternitat?R: Sí. Sempre que a efectes civils constis com a progenitor del fill tingut o adoptat. No cal estar casat ni registrat com parella de fet. Tampoc no es te en compte el sexe dels progenitors ni l'estat civil, però sí cal constar com a tal en la adopció o naixement.

P: Estic embarassada a punt de tenir el fill, em trobo rebent la prestació d'atur. Tindrè dret a la maternitat? R: Sí, sempre que no es tracti del subsidi d'atur sinó de la prestació contributiva (la immediatament posterior al cessament laboral).

P: Treballo en dues empreses per separat o tinc una segona feina com autònoma, ¿Cobraré per la prestació de maternitat en cadascun dels treballs R: Sí, sempre que es tinguin els requisits sobre el període exigít de cotització prèvia.

P: He gaudit de les 6 setmanes obligatòries de maternitat i he cedit la resta a la meua parella. M'hi incorporat a la feina però he causat baixa mèdica per malaltia comú. Perd la meua parella la prestació de maternitat que l' he cedit ? R: En absolut, són perfectament compatibles.

P: He adoptat un nen jo sol, te 6 anys y mig, ¿Puc gaudir de la maternitat i paternitat?R: No, el problema no és que hagi adoptat sol, sinó que la edat del nen ha de ser inferior a 6 anys (excepte pels nens discapacitats que s'amplia a 18a.) Per altra banda quan hi ha un únic progenitor no es pot gaudir de les dues prestacions.

**Secció sindical UGT Clínic
Escala 4 1ª planta**

Tel: 93227 5702 www.ugtclinic.org ugt@clinic.ub.es