



LA MATERNIDAD Y LA PATERNIDAD EN EL DERECHO LABORAL ESPAÑOL

INTRODUCCIÓN	5
LA SITUACIÓN DE LOS SOCIOS Y SOCIAS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO	7
MARCO LEGAL	8
DERECHOS DE LA MUJER EN CASO DE EMBARAZO	9
PRESTACIÓN POR PATERNIDAD	12
NIÑOS DISCAPACITADOS	14
NIÑOS ENFERMOS	15
SI AMBOS PADRES TRABAJAN	15
CONCILIACIÓN MÁS ALLÁ DEL NACIMIENTO	16
ESPECIFICIDADES DEL RÉGIMEN DE AUTÓNOMO	17
CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	17
CONTRATACIÓN TEMPORAL	18
TRABAJADORES EN DESEMPLEO O INACTIVOS	18
BIBLIOGRAFÍA	20

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la incorporación de la mujer al mundo laboral es una realidad creciente e imparable. No obstante, existe una serie de desigualdades entre hombres y mujeres que constituyen una rémora social como el llamado ‘techo de cristal’, una barrera invisible que frena el desarrollo profesional de las féminas en un determinado momento de su carrera, muchas veces ligado a la posibilidad de ser madres.

A pesar de que las leyes e instituciones españolas reconocen y establecen que las empresas deben cumplir con una serie de políticas tendentes a alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el lugar de trabajo, todavía hoy se perciben desigualdades importantes en el mundo empresarial.

La maternidad ha pesado y pesa mucho, porque es vista en no pocas ocasiones como causa de bajas y excedencias de las trabajadoras, puesto que tradicionalmente han estado las mujeres las que han debido asumir en solitario el cuidado de la familia por una cuestión cultural. Más allá de cuantificar o comparar estas bajas o excedencias con las provocadas por otras causas en el caso de los trabajadores, de lo que no cabe duda es que el prejuicio existente a este respecto ha ido frenando la incorporación de la mujer al trabajo y su ascenso a cargos de responsabilidad, dejándose perder una parte sustancial del talento de nuestra sociedad.

El sector de las cooperativas de trabajo asociado presenta, no obstante, algunas especificidades significativas por ser un ámbito empresarial inspirado en principios como la igualdad y la democracia participativa, por lo que algunas prácticas y realidades discriminatorias son menos observadas. En las cooperativas de trabajo las cosas cambian porque el hecho de que tanto hombres como mujeres compartan por igual la responsabilidad de ser socios hace que sea más fácil introducir procesos favorables a la conciliación tanto de hombres como de mujeres y a eliminar dificultades para la mujer derivadas de su condición de madre.

En el sector cooperativo de trabajo, en concreto, desde 1990 la presencia de mujeres se ha ido incrementando de manera constante y hoy representan el 48% del total. Y, si hablamos del acceso a puestos de dirección, el porcentaje se sitúa en el 36%, bastante más elevado que en otro tipo de sociedades.

Desde FEVECTA se está apostando en la actualidad por trabajar hacia la incorporación definitiva del enfoque de género en las organizaciones cooperativas por considerar fundamental fomentar la presencia de mujeres en las organizaciones y no solo por una cuestión de justicia social, que también, sino por una razón de competitividad. Al fin y al cabo el talento y el esfuerzo no son patrimonio exclusivo de uno u otro sexo, sino que depende de las personas, y en su combinación debe buscarse la fórmula del éxito.

Con este convencimiento, FEVECTA ha participado en el desarrollo del Proyecto Europeo EGO, del programa Leonardo da Vinci, integrado por representantes de empresas y de las administraciones públicas de Bulgaria, República Checa, Italia, Portugal y España, en cuyo marco se encuadra la presente guía con el objetivo de orientar a socios y socias de las cooperativas valencianas en todas aquellas cuestiones relacionadas con la maternidad y la paternidad que tienen un impacto en su vida laboral (permisos, retribuciones, excedencias, etc).

LA SITUACIÓN DE LOS SOCIOS Y SOCIAS DE LAS COOPERATIVAS DE TRABAJO

Dentro del marco legal que nos ofrece el ordenamiento jurídico español para encuadrar los derechos de maternidad y paternidad, y todas las situaciones que en este entorno se plantean merecedoras de protección jurídica y social, debemos situar a las personas que son socias trabajadoras de una cooperativa de trabajo asociado, que en un momento determinado de su vida laboral necesitan de dicha protección por su circunstancia personal y familiar.

Situándonos en el ámbito de estas personas, La Ley 27/1999 de 16 de julio de Cooperativas, dispone en su art. 83.2 que el socio trabajador tendrá 2 días de derecho a ausentarse del trabajo en caso de nacimiento de hijo, ampliables en los estatutos, en el Reglamento de Régimen Interno o, en su caso, por la Asamblea General, debiendo fijar si los permisos, a efectos de la percepción de los anticipos societarios, tienen o no el carácter de retribuidos, o la proporción en que son retribuidos.

Al regular los supuestos de suspensión y excedencias, con pérdidas de derechos y obligaciones económicas de dicha prestación, contempla el supuesto de maternidad o paternidad de los socios trabajadores y la adopción o acogimiento de menores de cinco años.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración mínima de dieciséis semanas ininterrumpidas salvo que fuese parto múltiple, en cuyo caso dicha duración será de dieciocho semanas. En ambos supuestos se distribuirán a opción de la interesada, siempre que al menos seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Si ambos progenitores trabajan, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un problema de salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas contadas a la elección de la persona socia, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos podrá ejercitar estos derechos.

La Ley de ámbito nacional reseñada, establece estos contenidos como MÍNIMOS, pudiéndose ampliar por la legislación cooperativa de cada Comunidad (las cuales serán de carácter supletorio), así como por las propias cooperativas en sus propios instrumentos de regulación: Estatutos, Reglamento de Régimen Interno o acuerdos de la Asamblea General.

En lo no expresamente normado, habrá que estar a la regulación que para cualquier trabajadora o trabajador detallamos en el contenido de esta guía.

Resulta, por tanto, muy destacable en esta materia, como ocurre en otras, la prerrogativa de la que parte un socio o socia trabajadora de una cooperativa de trabajo asociado ya que la legislación le permite proporcionarse un mejor

ámbito de protección ante estos supuestos, cumpliendo con ello la finalidad de las propias organizaciones cooperativistas como es la de proporcionar trabajo a sus socios en “LAS MEJORES CONDICIONES POSIBLES”.



MARCO LEGAL

La Constitución Española recoge en su artículo 14 el derecho a la igualdad ante la ley y el principio de no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal. En el artículo 39.1, el texto constitucional establece el deber de los poderes públicos de asegurar la protección social, económica y jurídica de la familia y, en el artículo 9.2, atribuye a los poderes públicos el deber de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean reales y efectivas; y remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud facilitando la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Por su parte, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su artículo 4 recoge el principio de igualdad y no discriminación al trabajador, regulando en su art. 17 que el establecimiento de las políticas de igualdad en las empresas se ajustará al estatuto del Trabajador y a la Ley de Igualdad efectiva de hombres y mujeres en las empresas. En el punto 4 concede potestad a las negociaciones colectivas para establecer medidas de acción positiva que favorezcan medidas de acceso de la mujer a todas las profesiones.

Por otro lado, la Ley General de Seguridad Social, Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, configura el marco general en cuanto a prestaciones familiares.

Otra regulación a tener en cuenta es la Ley 39/1999, de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. La Ley introduce cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Trata, además, de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres. Al mismo tiempo, se facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Posteriormente llegaría la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, cuyo objeto, según reza en su título preliminar, es “hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria”.

Según esta norma, constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. En su artículo 14, establece los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos, a los fines de la ley, regulando en su punto 7, la protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, el parto y la lactancia, amén del establecimiento de medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia. Asimismo, en su art. 44.2 reconoce que el permiso y prestación por maternidad se concederá en los términos previstos en la legislación laboral y de la seguridad Social.



DERECHOS DE LA MUJER EN CASO DE EMBARAZO

NO PUEDE SER DESPEDIDA

La prohibición de despedir por motivos discriminatorios por razón de sexo supone la protección de la mujer embarazada que ve extinguida su relación laboral por tal motivo. Se considera NULA la decisión extintiva por causas objetivas, como el despido disciplinario en los supuestos siguientes:

- Trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad. O la notificada en una fecha cuyo plazo de preaviso finalice dentro de dicho período.
- Trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión por maternidad. Se considera nulo, aunque el empresario no tenga conocimiento de ello.
- Trabajadores que hayan solicitado el permiso de lactancia, hospitalización de neonato o reducción de jornada por cuidado de un menor de 8 años o una persona con discapacidad o un familiar, o estén disfrutando de ellos.
- Trabajadores que hayan solicitado excedencia por el cuidado de un hijo menor de 3 años, o para el cuidado de un familiar.
- Trabajadores después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los períodos de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, acogimiento o adopción del hijo.

SEGURIDAD Y SALUD DURANTE EL EMBARAZO O EN EL PERIODO DE LACTANCIA NATURAL. ¿QUÉ TRABAJOS PUEDE HACER?

En España, en cumplimiento de la Directiva europea que protege la seguridad y salud de la mujer embarazada o que haya dado a luz recientemente, se regula una serie de medidas de protección para adaptar las condiciones de trabajo y de tiempo a su situación. Así en la evaluación de los factores de riesgo se tiene en cuenta:

- La incidencia sobre la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en el aspecto de fertilidad como de desarrollo de la descendencia.
- La naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora en situación de embarazo, parto o lactancia natural a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o en la del feto.

Si la evaluación de las condiciones de trabajo revela un riesgo para la seguridad y salud con posible repercusión en el embarazo o la lactancia y no es posible la adopción de medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, el empresario debe adoptar las siguientes medidas:

- Asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo o categoría equivalente.
- Si ello no es posible, puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.
- Si dicho cambio no es técnica ni objetivamente posible, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

EL PERMISO: POR CUÁNTO TIEMPO Y DESDE CUÁNDO. BENEFICIARIOS.

Pueden ser **beneficiarios** del subsidio por maternidad contributivo los trabajadores, cualquiera que sea su sexo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliados en alta o situación asimilada en alguno de los regímenes de la seguridad Social.
- Acreditar un período mínimo de cotización que varía según la edad del beneficiario:
 - A. Si el trabajador tiene menos de 21 años, no se exige período mínimo de cotización.
 - B. Si el trabajador tiene entre 21 y 26 años de edad, 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del momento del descanso o 180 días a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

- C. Si el trabajador es mayor de 26 años, 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considera cumplido este requisito si alternativamente el trabajador acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral.

Duración

El descanso previsto para el supuesto del parto tiene una duración de 16 semanas. Debe ser disfrutado únicamente por la madre o, a opción de ésta, en caso de que ambos trabajen, también por el otro progenitor, siempre que se respete el descanso obligatorio para la madre de 6 semanas después del parto.

El período de disfrute puede ser diferente en los siguientes supuestos:

- Parto múltiple, se amplía en dos semanas por cada hijo a partir del segundo.
- Discapacidad del hijo o menor adoptado, se amplía dos semanas.
- En caso de fallecimiento del hijo, no se reduce excepto que, una vez finalizada las seis semanas obligatorias, la madre solicitara su reincorporación.
- Hospitalización de neonato, se puede suspender el cómputo del período de descanso o ampliar su duración.

La distribución del período lo realiza la madre, aunque es preceptivo que, en todo caso, la mujer disfrute de las primeras 6 semanas inmediatamente después del parto como descanso obligatorio.

El otro progenitor puede disfrutar del descanso de maternidad en los siguientes supuestos:

- Madre trabajadora por cuenta ajena incorporada a la mutualidad de previsión social correspondiente y que no tenga derecho a las prestaciones por maternidad.
- Cuando la interesada, por causas ajenas a su voluntad, no reúna las condiciones exigidas para la concesión de la prestación a cargo de la mutualidad.
- Cuando la madre no tenga derecho a prestaciones por no hallarse incluida en el régimen especial de autónomos ni en una mutualidad de previsión social alternativa.
- Si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización requerido y se le reconoce el subsidio no contributivo.
- En caso de fallecimiento de la madre.

EXAMENES MÉDICOS

La madre tiene derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral.

¿QUÉ HACER EN CASO DE ABORTO?

El aborto es tratado como una enfermedad común. Su duración y efectos dependerán de cada caso concreto. Ahora bien, extingue la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

¿QUIERES VOLVER AL TRABAJO DESPUÉS DEL PERMISO DE MATERNIDAD?

Las personas trabajadoras que necesiten tiempo para la atención y el cuidado de sus hijos tienen derecho a una reducción de jornada, sin pérdida de retribución (si necesitaran más tiempo del establecido pueden solicitar mayor reducción con la proporcional reducción de la retribución) por las siguientes circunstancias:

- **Lactancia:** Si el hijo es menor de 9 meses, se tiene derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que se puede dividir en dos fracciones. Su duración se aumenta proporcionalmente en caso de parto múltiple. Puede sustituirse por reducción de la jornada en media hora completa o acumularlo en jornadas completas. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.
- **Neonatos hospitalizados:** Sí por nacimiento prematuro o por cualquier otra causa, el hijo debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo durante una hora, hay que entender que con derecho a remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad del permiso. Asimismo, podría reducirse su jornada de trabajo un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.



PRESTACIÓN POR PATERNIDAD

La prestación consiste en una suspensión del contrato, así como en el derecho de percibir un subsidio durante dicha suspensión, independiente de la posibilidad de disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

Pueden ser **beneficiarios**, según el supuesto que dé origen a la suspensión:

- Parto, corresponde solo al otro progenitor,
- Adopción o acogimiento, solo uno de los progenitores, a elección de los interesados, salvo que el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, en cuyo caso solo puede ser el otro.

Los **requisitos** son:

- Estar afiliados y de alta en la Seguridad Social.
- Acreditar un período mínimo de cotización de 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de dicha suspensión o, alternativamente, 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha.
- No se tiene derecho al subsidio por paternidad si el hijo o menor acogido fallecen antes del inicio de la suspensión o permiso.

Duración y cuantía:

- 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.
- 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o cuando en la familia haya una persona con discapacidad. Ampliable en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días por cada hijo a partir del segundo.
- 20 días cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33%.

El **momento del disfrute** puede ser durante el período comprendido desde la finalización del permiso por el nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial que constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

En caso de parto, si la madre no tiene derecho a suspender su actividad con derecho a prestaciones, el otro progenitor percibe el subsidio por paternidad inmediatamente después del permiso retribuido, legal o convencional, a que tuviera derecho y a continuación, percibe el subsidio por maternidad. Asimismo, en caso de parto, si la madre no trabaja, y no hay lugar a períodos de descanso por maternidad, se presume que éstos han existido a los efectos del permiso por paternidad que, entonces puede iniciarse de la misma manera que si la madre hubiera sido trabajadora con derecho al disfrute de períodos de descanso.

Cuando se perciba el subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, el subsidio por paternidad se puede percibir, bien durante la percepción del subsidio por maternidad en su totalidad, bien inmediatamente después de su extinción.

La jornada de disfrute de esta suspensión puede ser en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo de 50%.

La cuantía de la prestación consiste en un subsidio que se determina con el 100% de la base reguladora a la fecha del inicio del período del descanso.

El trabajador tiene la obligación de comunicar al empresario con la debida antelación. La gestión de esta prestación corresponde directa y exclusivamente a la entidad gestora. Su solicitud se presenta en modelo normalizado dentro del plazo que va desde el inicio de la suspensión por maternidad hasta que finalice o inmediatamente después de dicha suspensión.

EN CASO DE ADOPCIÓN

En el supuesto de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque estos sean provisionales de:

- Menores de 6 años.
- Mayores de 6 años, cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Su **duración** es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo, así como en el supuesto de hijo o menor adoptado o acogido con discapacidad.

El descanso puede ser disfrutado por los dos progenitores. Se puede distribuir, en caso de que ambos trabajen, a opción de los interesados con carácter simultáneo o sucesivo, siempre con períodos ininterrumpidos. En caso de disfrute simultáneo, la suma de los mismos no puede suponer más de las 16 semanas previstas o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

La suspensión produce sus efectos bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a partir de la decisión administrativa de acogimiento.

En el supuesto de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres adoptantes al país de origen del adoptado, el período de suspensión puede iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En lo que afecta al descanso por maternidad, en caso de adopción las referencias legales al momento del parto hay que entenderlas hechas a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o la resolución judicial por la que se constituya la adopción.



NIÑOS DISCAPACITADOS

En caso de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato se aumenta en dos semanas. Si ambos progenitores trabajan, este período adicional se distribuye a opción de los interesados, que pueden disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Cuando el grado de discapacidad no haya podido ser determinado, tratándose de recién nacidos, es suficiente un informe del servicio público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado avalado por el servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.

Quienes por guarda legal tienen a su cuidado directo alguna persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una función de trabajo retribuida, tienen derecho a una reducción de jornada de trabajo con reducción proporcional de salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Esta reducción constituye un derecho individual de la persona trabajadora, hombre o mujer.



NIÑOS ENFERMOS

Existe la posibilidad de reducir la jornada para el cuidado de menores a cargo afectados por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración. Esto supone la reducción, al menos, de la mitad de la duración de la jornada con la disminución proporcional del salario.

Cuando concurren ambos progenitores, adoptantes o acogedores, el derecho sólo puede ser reconocido a uno de ellos. Los requisitos de acceso son los mismos que para la modalidad contributiva.

La prestación económica consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

La prestación se extingue cuando cesa la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente del hijo o menor acogido o cuando éste cumpla los 18 años.



SI AMBOS PADRES TRABAJAN

Sin perjuicio de que las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre, el descanso puede disfrutarse por los dos progenitores por opción ejercitada por la madre al inicio del descanso por maternidad, a favor de que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor puede seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En caso de disfrute simultáneo la suma de los períodos de descanso no puede exceder las 16 semanas previstas, o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

La opción de la madre puede ser revocada si sobrevienen hechos que hagan inviable su aplicación, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación o causas análogas.

En caso de pluriempleo y pluriactividad de la madre, la opción que realice para el disfrute de parte del descanso a favor del otro progenitor debe ser coincidente en cuanto al número de días cedidos, en los dos empleos o actividades.



CONCILIACIÓN MÁS ALLÁ DEL NACIMIENTO

Además de los supuestos y requisitos ya expuestos, que dan derecho a una reducción de jornada después del permiso de maternidad (lactancia, discapacidad...), en nuestro ordenamiento se contempla una serie de medidas o posibilidades:

- **Reducción de jornada**, con la proporcional reducción de salario, en caso de guarda legal de un menor y hasta que éste cumpla los 8 años. La reducción proporcional de salario se situará entre un mínimo de un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada.
- **Excedencia por el cuidado de hijos**, tanto biológicos como adoptivos, y, en el supuesto de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales. Constituyen un derecho individual tanto de hombres como de mujeres.

La **duración** máxima es de 3 años, contados desde el nacimiento o, en su caso, resolución judicial o administrativa, y puede ser disfrutada de forma fraccionada.

Los **efectos** de la excedencia:

1. **Durante el primer año** de excedencia hay derecho a reserva del puesto de trabajo. Por convenio colectivo, puede extenderse la reserva a todo el tiempo de la excedencia. En caso de familias numerosas, la reserva puede llegar a 18 meses.
2. **Después del primer año**, durante el resto del tiempo de excedencia, tiene derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
3. **Los dos primeros años** de excedencia se consideran de cotización efectiva, como una prestación familiar contributiva.
4. A tener en cuenta **durante todo el período de excedencia**:
 - Se computa a efectos de antigüedad;
 - el trabajador tiene derecho a asistencia a cursos de formación profesional;

- la empresa debe cursar la baja del trabajador en la Seguridad Social y no existe obligación de cotizar;
- el despido durante este período es considerado nulo;
- el tiempo que exceda del período considerado como de cotización efectiva se entiende como situación asimilada al alta a efecto de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo incapacidad temporal y maternidad y paternidad;
- Respecto del desempleo, se considera como situación asimilada al alta para obtener las prestaciones de desempleo, no puede computarse como de ocupación cotizada para obtener dichas prestaciones; para el computo del período de carencia se retrotrae al período de 6 años anteriores a la situación de desempleo o al momento en que cesó la obligación de cotizar considerándose un paréntesis en la vida laboral del trabajador.



ESPECIFICIDADES DEL RÉGIMEN DE AUTÓNOMO

En principio, el subsidio por maternidad es igual para todas las trabajadoras independientemente del régimen de la Seguridad Social en que estén afiliadas. Las trabajadoras por cuenta propia que, habiendo cesado su actividad por maternidad y disfrutado del período de descanso correspondiente, retornen a efectuar una actividad por cuenta propia en los dos años siguientes a la fecha del parto tienen derecho a una bonificación del 100% de la cuota por contingencias comunes resultante de aplicar el tipo de cotización a la base mínima vigente en este régimen especial, independientemente de la base por la que cotizasen, durante un período de 12 meses.



CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN

La cuantía de la prestación derivada de la maternidad desde el mismo día que comienza el descanso es del 100% de la base reguladora, siendo ésta la equivalente a la establecida para incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Si el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento se disfruta simultánea o sucesivamente por los dos progenitores, la prestación se determina por cada uno de ellos, según su respectiva base reguladora.

En el supuesto de interrupción del período de descanso por hospitalización del hijo prematuro o neonato cuando se reanude el subsidio se percibe en la misma cuantía en la que se viniera abonando antes de la interrupción.

En caso de parto múltiple y adopción o acogimiento de más de un menor, el beneficiario de la prestación por maternidad, y siempre que disfrute de un período de descanso de seis semanas inmediatamente siguientes al parto o a la decisión administrativa o judicial de acogimiento o adopción, tiene derecho a un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que le correspondería percibir por el primero durante el período de seis semanas posteriores al parto, o a la decisión administrativa o judicial. Este subsidio únicamente se percibe por uno de los progenitores.



CONTRATACIÓN TEMPORAL

En los contratos temporales, la suspensión por embarazo, por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento o por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, no comporta la interrupción de la vigencia pactada ni la ampliación de la duración normal del contrato, salvo pacto contractual o convencional en contrario.



TRABAJADORES EN DESEMPLEO O INACTIVOS

Para las trabajadoras por cuenta ajena que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período mínimo de cotización, se prevé la percepción de un subsidio especial considerado como prestación no contributiva. Su cuantía es igual al 100% del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento (17'75 /día, en 2011).

La duración es de 42 días naturales a partir del día del parto, que pueden incrementarse en 14 días naturales en caso de familia numerosa, monoparental, supuestos de parto múltiple igual o superior a dos o caso de que la madre o el hijo estén afectados por una discapacidad igual o superior al 65%.

Cabe decir que el 1 de enero de 2011 se suprimió la prestación por pago único no contributiva por nacimiento o adopción de hijo.

Se tiene derecho a una prestación no contributiva por nacimiento o adopción en familias numerosas, monoparentales, en caso de madres con discapaci-

dad, o a partir del tercer hijo nacido o adoptado y los siguientes. La cuantía de esta prestación consiste en un pago único de 1.000 .

Otra modalidad de prestación no contributiva es la que se tiene derecho por parto o adopción múltiple, cuando el número de nacidos o adoptados en España sea superior a 2. La cuantía consiste en un pago único de 4 veces el importe del SMI, si el número de hijos nacidos es 2; 8 veces el SMI si los nacidos son 3; y doce veces el SMI si los nacidos son 4 o más.

BIBLIOGRAFÍA

MEMENTO PRÁCTICO FRANCIS LEFEBVRE, Social 2011. Ediciones Francis Lefebvre.

Ministerio de Trabajo e Inmigración. Gobierno de España [en línea]. <<http://www.mtin.es>> [Consulta: 22 ago. 2011].