

**maternitat
paternitat**

guia

legislació, permisos, ajuts, drets bàsics...

**INTERSINDICAL
CSC**

www.intersindical-csc.org



> guia maternitat/paternitat

introducció

Aquesta guia té com a objectiu, a banda d'informar-vos dels drets que us pertocuen, conscienciar dels drets i deures que com a mares, pares i familiars tenim en el treball generat a l'espai privat i en les tasques de corresponsabilitat.

Aquest element, la corresponsabilitat de la gestió de la vida privada, és un element que ha d'esdevenir definitiu en l'assoliment de la societat igualitària que desitgem.

Conscienciar tothom de l'equivalència entre dona i home, malgrat les diferències existents, és un dels grans reptes que hem d'afrontar i, per aquest motiu, editem aquesta guia confiant que esdevingui un element d'informació, formació i encoratgi qui la consulti en participar activament de la lluita per a desterrar la marginació de gènere.

Consulteu-la, llegiu-la. Però, especialment, socialitzeu la crida a la corresponsabilitat en la gestió de les nostres vides. Des de la solidaritat, l'equivalència i la voluntat d'avançar cap a un futur sense discriminacions de cap mena.

Índex

1- PROTECCIÓ MATERNITAT

A.- RISC EN L'EMBARÀS.

Suspensió del contracte de treball i Subsidi per risc durant l'embaràs.

Situacions Protegides

Beneficiàries: Requisits per a accedir al subsidi.

Prestació: Càlcul del Subsidi.

Sol·licitud: Documentació necessària.

B. REGULACIÓ DE LA MATERNITAT.

DESCANS PER MATERNITAT.

Situacions Protegides

Prestació Econòmica:

1. Requisits per a ser beneficiari/a
2. Càlcul de la prestació.

Naixement, Duració, Extinció del dret.

Documentació per a Tramitar la prestació de Maternitat.

2.- PERMISOS RETRIBUÏTS

A. LACTÀNCIA

Situació protegida.

Supòsits.

Duració del permís.

Discrepàncies.

B. FILLS/ES PREMATURS/ES O HOSPITALITZATS DESPRÉS DEL PART.

3.- REDUCCIÓ DE JORNADA PER GUARDA LEGAL

Situació protegida.

Supòsits.

Concreció horària.

Discrepàncies.

Índex

4.- EXCEDÈNCIA PER A TENIR CURA DE FILLS/ES I DE PERSONES GRANS DEPENDENTS.

Situació protegida.

Supòsits.

Duració.

Conseqüències pràctiques.

*suspensió del
contracte de
treball i
subsidi per
risc durant
l'embaràs.*

I. PROTECCIÓ MATERNITAT

A.- RISC EN L'EMBARÀS

SUSPENSÍO DEL CONTRACTE DE TREBALL I SUBSIDI PER RISC DURANT L'EMBARÀS.

Article 26 la Llei 32/1995 de 8 de novembre de
Prevenió de Riscos Laborals

Articles 134 i 135 de la Llei General de la Seguretat
Social.

Estatut dels treballadors i treballadores.

RD 1251/2001

SITUACIONS PROTEGIDES:

1. L'avaluació dels riscos determina la naturalesa, el grau i la duració de l'exposició de les treballadores embarassades o mares recents, a condicions de treball negatives per a la salut de les treballadores, del fetus o del lactant.

2. Si l'avaluació revela un risc o repercussió negativa sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores, l'empresari ha d'adaptar les condicions o el temps de treball de la treballadora.

3. Quan l'adaptació no fóra possible, la treballadora ha d'exercir un lloc de treball d'acord amb el seu estat i exempt de riscos fins al moment en què l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc

4. Quan no existeixi lloc o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un altre lloc d'una altra categoria, conservant les retribucions del seu lloc d'origen.

5. Si aquest canvi de lloc no fóra possible, o no pugi exigir-se per motius justificats, la treballadora passa a suspendre el seu contracte per risc d'embaràs, segons l'article 45 I. d) de l'Estatut dels Treballadors, durant el període necessari i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc

6. La suspensió del contracte per risc durant l'embaràs finalitza

el dia en què es produeixi el part (i s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat) o la treballadora es reincorpori al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

*suspensió del
contracte de
treball i
subsidi per
risc durant
l'embaràs.*

BENEFICIÀRIES: REQUISITS PER A ACCEDIR AL SUBSIDI.

Article 16 RD 1251/2001

Seràn beneficiàries de la prestació o subsidi les treballadores per compte aliè que estiguin donades d'alta i afiliades a la Seguretat Social, i que acreditin un període mínim de cotització de 180 dies dins dels 5 anys immediatament anteriors a la data d'inici de la suspensió del contracte.

PRESTACIÓ: CÀLCUL DEL SUBSIDI.

La prestació per risc durant l'embaràs consisteix en un subsidi equivalent al 75% de la Base Reguladora corresponent i equivalent a l'establerta per a la prestació per Incapacitat Temporal per Contingències Comunes en la data d'inici de la suspensió del contracte.

El dret al subsidi neix el mateix dia de la suspensió de contracte per risc d'embaràs.

*regulació de
la maternitat.
descans per
maternitat*

SOL·LICITUD: DOCUMENTACIÓ NECESSÀRIA.

Sol·licitud de la treballadora dirigida a l'INSS.

Informe del personal mèdic que l'atén.

Certificat mèdic que les condicions del lloc de treball poden influir negativament en la salut de la treballadora i / o el fetus , sent aquest certificat estès pels serveis mèdics de la mútua.

Declaració de l'empresa sobre la inexistència dels llocs de treball compatibles amb el estat de la treballadora.

B. REGULACIÓ DE LA MATERNITAT. DESCANS PER MATERNITAT

A- SITUACIONS PROTEGIDES:

Són situacions protegides la maternitat biològica, l'adopció i l'acolliment familiar, tant preadoptiu com permanent.

L'adopció o acolliment de menors de sis anys genera el mateix dret a partir de la decisió administrativa o judicial corresponent.

L'adopció o acolliment de menors més grans de sis anys amb discapacitat o amb problemes d'adaptabilitat també genera el mateix dret.

PRESTACIÓ ECONÒMICA:

Requisits per a ser beneficiari/a:

I. Són beneficiaris/as per a gaudir d'aquest descans i la

corresponent prestació els/les treballadors/es, que estiguin afiliats/des a la Seguretat Social i en alta o situació assimilada a ella (Situació legal de desocupació, trasllat fora del territori estatal, mes següent al cessament en càrrec públic, etc), que acreditin un període mínim de cotització a la Seguretat Social de 180 dies dins dels cinc anys immediatament anteriors a la data del part o a les dates de la decisió administrativa o judicial de acolliment o adopció.

*regulació de
la maternitat.
descans per
maternitat*

2. Si la mare treballadora no reuneix el període mínim de cotització requerit, el pare podrà percebre el subsidi durant la totalitat del permís de descans que correspongui, descomptant un període de sis setmanes, sempre que acrediti el requisit de cotització.

Càlcul de la prestació:

La prestació per maternitat consistirà en un subsidi equivalent al 100% de la Base Reguladora corresponent.

En cas de part o adopció múltiple, es concedeix un subsidi especial per cada fill/a a partir del segon/a.

B- NAIXEMENT, DURACIÓ, EXTINCIÓ DEL DRET.

Duració del permís: 16 setmanes ininterrompudes, ampliables en dos setmanes més per cada fill/a a partir del segon, en cas de part múltiple.

Les 6 primeres setmanes posteriors al part són sempre gaudides per la mare.

Si la mare mor, el pare pot fer ús de la totalitat o de la

**regulació de
la maternitat.
descans per
maternitat**

part que quedi del període de suspensió.

La resta del període pot ser gaudir per la mare i/o el pare a opció de la mare de manera simultània o successiva, en qualsevol cas sense excedir de les 16 setmanes. Requisits: exercir l'opció a l'inici del permís i que la mare i el pare treballen.

En cas d'adopció internacional, quan sia necessari desplaçar-se prèviament al país de l'adoptat/da, el període de suspensió pot iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució.

Hi ha la possibilitat de gaudir el descans de maternitat (10 setmanes restants de les 6 primeres després del part) en jornada a temps parcial tant pel pare o la mare, previ acord amb l'empresa (no és un dret de la persona sol·licitant, l'empresa no té obligació d'acceptar aquesta opció).

**DOCUMENTACIÓ PER A TRAMITAR LA
PRESTACIÓ DE MATERNITAT.**

Lloc: Tresoreria de la SS.

Documentació:

DNI del sol·licitant.

Llibre de família.

Compte Bancari.

Part de baixa o certificat de l'hospital.

Sol·licitud omplerta per l'empresa.

2.- PERMISOS RETRIBUÏTS **LACTÀNCIA**

*permisos
retribuïts.*

A.- LACTÀNCIA

Article 37.4 de l'Estatut dels Treballadors.

SITUACIÓ PROTEGIDA, SUPÒSITS, DURACIÓ DEL PERMÍS, DISCREPÀNCIES:

Lactància natural i artificial, fills/es naturals, adoptats o acollits.

Duració del permís: fins que el/la menor tingui nou mesos.

Contingut/Objecte del permís: dret a una hora d'absència del treball divisible en dos fraccions. Possibilitat de reduir la jornada en mitja hora.

Gaudi del permís: per la mare i per al pare, sempre que aquests dos treballin per compte aliè.

Concreció horària del permís: correspon al/la treballador/a.

En cas de discrepància sobre la concreció horària, s'acudeix a la jurisdicció social ordinària en un termini de 20 dies a partir que l'empresa li comuniqui la concreció horària i el període de gaudi proposat.

El treballador/a ha de preavisar a l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

B.- FILLS/ES PREMATURS/ES O HOSPITALITZATS DESPRÉS DEL PART

**Article 37.4 bis de l'Estatut dels/les
Treballadors/es:**

reducció de jornada.

La mare o el pare tenen dret a absentar-se una hora del treball sense perjudici retributiu, o a reduir la jornada fins a dos hores amb disminució proporcional del salari.

La concreció horària i la determinació del període segueix el mateix procediment que el permís de lactància o el de guarda legal.

3.- REDUCCIÓ DE JORNADA

Article 37.5 i 37.6 de l'Estatut dels treballadors SITUACIÓ PROTEGIDA, SUPÒSITS, CONCRECIÓ HORÀRIA, DISCREPÀNCIES:

Què és?: La reducció de jornada és un dret individual dels/les treballadors/es, dones i homes.

En quins casos es pot reduir la jornada?: Per guarda legal i cura directa de:

- menor de 6 anys.
- discapacitat/da sense activitat retribuïda
- familiar dependent de fins a segon grau sense activitat retribuïda.

Quant es pot reduir? El dret és a reduir la jornada com a mínim el 33%, i com màxim el 50% amb disminució proporcional de retribucions salarials i cotitzacions a la seguretat social.

Me la concedeixen sempre?

En principi així ha de ser, ja que és un dret individual de treballadors i treballadores. No obstant això si dos o més persones generen aquest dret pel mateix/a subjecte causant (mateix fill/a, mateixa persona

dependent), l'empresariat pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament. No es pot limitar aquest dret.

4.- EXCEDÈNCIA PER A TENIR CURA DE FILLS/ES

Article 46.3 de l'Estatut dels treballadors

*excedència
per a tenir
cura de
fills/es*

SITUACIÓ PROTEGIDA, SUPÒSITS, DURACIÓ, CONSEQÜÈNCIES PRÀCTIQUES:

Què és? :L'excedència és un dret individual dels/les treballadors/es, homes o dones.

En quins casos hom pot acollir-se a una excedència?:

- Per a l'atenció de cada fill/a (natural, per adopció, per acolliment).
- Per a atendre un familiar fins el 2n grau de consanguinitat o afinitat, que no pugi valdre's per si mateix i no dugui a terme cap activitat retribuïda.

Quina duració tenen les excedències?

- Atenció de fills/es: Es poden dur a terme des dels 0 als 3 anys del menor i el període s'inicia des de la data de naixement, o de la resolució judicial o administrativa corresponent.
- Atenció de familiars: La duració màxima serà d'un any.

Em concedeixen l'excedència sempre? Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen el mateix dret per un mateix fill/a o familiar, l'empresari pot limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa. També

**excedència
per a tenir
cura de
fills/es**

justificades de funcionament de l'empresa. També perquè a l'empresa diferents persones, amb diferents fets causants, hagin sol·licitat o gaudeixin d'una reducció de jornada per aquest motiu..

Quan un nou subjecte causant (nou fill/a, un altre familiar) doni dret a un nou període d'excedència, es donarà per acabada l'excedència que en aquest moment s'estigues gaudint i s'iniciarà la següent, pel període que correspongui.

La concreció horària i la determinació del període de gaudi de la reducció de jornada, correspon al treballador/a, dins de la seva jornada ordinària.

Les discrepàncies sorgides entre empresari i treballador/a sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi previstos es resolen per la jurisdicció social i a través del procediment establert en l'article 138 bis de la Llei de Procediment Laboral. (Veure "Lactància").

El **treballador/a ha de preavisar** l'empresari amb quinze dies d'antelació la data en què es reincorporarà a la seva jornada ordinària.

Quines conseqüències tenen les reduccions de jornada?

La pèrdua proporcional de salari pel temps que es redueix la jornada laboral.

