



Guia laboral bàsica

LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

intersindical-csc.cat



CAPÍTOL 9 . LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

Permisos

Exàmens prenatals

Fills prematurs

Lactància

Reduccions de jornada

Concreció horària

Cotització durant aquest període

Guarda legal

Cura d'un familiar

Cura d'un menor malalt

Treballadors víctimes de la violència de gènere

Excedències

Cotització durant aquest període

Per cura de fills

Per cura de familiars

Suspensió de contracte amb dret a reserva de lloc de treball

Per maternitat (part, adopció o acolliment)

Per paternitat (part, adopció o acolliment)

Per risc durant l'embaràs i la lactància natural

Prestacions

Prestació per maternitat

Prestació per paternitat

Prestació per risc durant l'embaràs i la lactància

Conveni especial amb la Seguretat Social

CAPÍTOL 9

LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL

Normativa d'aplicació: Arts. 37.4bis, 5 i 6; i 48.4 i 5) del R:D:LG:1/95, Art. 26 de la Llei de Prevenió de Riscos Laborals, Arts. 133-bis a quinquies i 134 de la Llei General de la Seguretat Social i R.D.1251/2001, de 16 de novembre.

- Permisos

Exàmens prenatals

Art. 37.3 f) del R.D.LG. 1/95

Les treballadores embarassades tenen dret a absentar-se del treball, amb dret a remuneració, per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a l'empresari i justificació de la necessitat de realitzar-ho dins de la jornada laboral.

Fills prematurs

Art. 37.4 bis) del R.D.LG. 1/95

En cas de naixement de fills prematurs o que han de restar hospitalitzats després del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se del treball durant una hora diària.

Lactància

Art. 37.4 del R.D.LG: 1/95

Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora (que s'incrementa proporcionalment en cas de part múltiple) d'absència del treball (no es redueixi en els contractes a temps parcial), que poden dividir en dues fraccions.

La distribució horària i la manera de gaudir-lo correspon a la treballadora. Aquest permís pot ser gaudit indistintament pel pare o per la mare en cas que ambdós treballin.

Reduccions de jornada

La reducció de jornada és un dret individual de cada treballador. Si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen dret a reducció de jornada per la cura d'una mateixa persona, l'empresari pot

limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Concreció horària

La concreció horària i la determinació del període de gaudi del permís de lactància i de la reducció de jornada correspon a la treballadora dins la seva jornada ordinària. La treballadora ha de preavisar a l'empresa amb 15 dies d'antelació, precisant la data en que iniciarà i finalitzarà la lactància o la reducció de jornada.

Les discrepàncies sorgides entre l'empresa i la treballadora sobre la concreció horària i la determinació dels períodes de gaudi del permís de lactància i la reducció de jornada han de ser resoltes pel Jutjat del Social. La demanda (directament, no és necessària la celebració de l'acte de conciliació), ha de presentar-se en el termini de 20 dies a partir que l'empresa comuniqui la seva disconformitat amb la concreció horària i període de gaudi proposats per la treballadora.

Cotització durant aquest període

A les prestacions causades a partir del 24/03/2007, les cotitzacions realitzades durant els dos primers anys de reducció de jornada per cura d'un menor, es computen incrementades fins al 100% de la quantia que li correspondria si s'hagués seguit treballant sense reducció de jornada, als efectes de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat. En el cas de reducció de jornada per cura d'un familiar, aquest increment es limita al primer any.

Guarda legal

Art. 37.5 del R.D.LG. 1/95

Sempre que es tingui a càrrec un menor de 12 anys o un disminuït físic o psíquic que no tingui una activitat retribuïda, es té dret a reduir la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, un mínim d'un vuitena part i un màxim d'una meitat de la durada de la jornada.

Cura d'un familiar

Art. 37.5 del R.D.LG. 1/95

Qui precisi encarregar-se de la cura directa d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no pugui valdre's per si sol, i que no tingui cap activitat retribuïda, té dret a reduir la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari, entre un mínim d'una vuitena part i un màxim de la meitat de la durada de la jornada.

Cura d'un menor malalt

Art. 37.5 del R.D.LG.1/95

Per a la cura durant l'hospitalització i el tractament continuat d'una menor a càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes) o per qualsevol altra malaltia greu que impliqui ingrés hospitalari de llarga durada i necessiti d'una cura directa, contínua i permanent, es té dret a reduir la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari, almenys, la meitat de la durada de la jornada laboral.

Treballadores víctimes de la violència de gènere

Art. 37.7 del R.D.LG. 1/95

Té dret per fer efectiva la seva protecció a reduir la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, d'acord amb el que hi ha establert a la negociació col·lectiva.

Excedències

L'excedència contemplada en aquest apartat, pot gaudir-se de forma fraccionada i constitueix un dret individual de cada treballador. Però si dos o més treballadors de la mateixa empresa generen aquest dret a excedència per cura d'una mateixa persona, l'empresari pot limitar l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

Quan una nova persona causant de dret a un nou període d'excedència, l'inici d'aquesta donaria per finalitzada la que s'estava gaudint.

El període d'excedència computa a efectes d'antiguitat i el treballador té dret a l'assistència de cursos de formació professional, que ha de ser convocat a participar-hi.

Durant el primer any (15 mesos en cas de família nombrosa general i 18 mesos en cas de família nombrosa especial) es té dret a la reserva del lloc de treball, transcorregut aquest termini la reserva queda referida a un lloc de treball del mateix grup professional o categoria equivalent.

Cotització durant aquest període

Els tres primers anys d'excedència per cura d'un menor, es considera com a cotització efectiva, als efectes de les prestacions de jubilació, incapacitat permanent, mort i supervivència, maternitat i paternitat. La base de cotització que es té en compte és la mitjana dels 6 mesos anteriors a l'inici de l'excedència. En el cas d'excedència per cura d'un familiar, aquesta consideració es limita al primer any.

Per cura de fills

Art. 46.3 del R.D.LG. 1/95

Els treballadors tenen dret a un període d'excedència de fins a tres anys per a tenir cura de cada fill (ho siguin per naturalesa o per adopció) o en cas d'acolliment tant permanent com preadoptiu, a comptar des de la data de naixement o, si és el cas, de la resolució judicial o administrativa.

Per cura de familiars

Art. 46.3 del R.D.LG. 1/95

També tenen dret a un període d'excedència de fins a dos anys (excepte que es fixi més durada per negociació col·lectiva), per a tenir cura d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que no pugui valer-se per sí sol i no desenvolupi cap activitat retribuïda.

Suspensió de contracte amb dret a reserva de lloc de treball

Art. 48.4 i ss. i 48 bis del R.D.LG.1/95

1.- Per maternitat (part, adopció o acolliment)

- En cas de part, la suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball té una durada de setze setmanes que es gaudiran de forma ininterrompuda (ampliables en el supòsit de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon).
- El període de suspensió es distribueix segons la interessada sempre i quan sis setmanes siguin immediatament posteriors al part.
- En cas de defunció de la mare (encara que aquesta no treballi), el pare (si acredita els requisits) pot fer ús de la totalitat o, si és el cas, de la part que resti del període de suspensió (computat des de la data de naixement i sense que es descompti el temps que la mare hagués pogut gaudir amb anterioritat al part).
- En cas de defunció del fill, el període de descans no es redueix (sempre que el naixement s'hagi produït transcorreguts 180 dies de vida fetal amb independència que neixi o no amb vida).
- El subsidi especial de maternitat no contributiu en cas de part, la suspensió té una durada de 42 dies (14 dies més en cas de família nombrosa o família monoparental o part múltiple o en cas de discapacitat de la mare o el fill), que el pot gaudir la mare.

Opció a favor del pare

Sens perjudici de les sis setmanes immediates posteriors al part de descans obligatori per a la mare, en el cas que el pare i la mare treballin, aquesta, a l'iniciar-se el període de descans per maternitat, pot optar per a que el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part bé de forma simultània (en aquest cas, la suma dels períodes no podrà excedir de les disset setmanes o de les que corresponguin en cas de part múltiple) o successiva amb el de la mare (i podrà seguir fent-ne ús encara que en el moment de fer efectiva la incorporació al treball de la mare es trobi en situació d'incapacitat temporal).

En el cas de part, si la mare treballadora no té el període mínim de cotització requerit, el pare, pot gaudir de la totalitat del descans que correspongui, descomptant el període de sis setmanes del descans obligatori de la mare, sempre que acrediti el requisit de cotització (aquest permís és compatible amb la paternitat).

Els períodes de suspensió poden gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial (previ acord entre l'empresa i els treballadors afectats).

L'acord pot celebrar-se tant a l'inici del descans corresponent com en un moment posterior i pot fer-se extensiu a tot el període de descans o a una part, havent-se d'ajustar al gaudi a temps parcial a les regulacions següents:

- Aquest dret pot ser exercit tant per la mare com pel pare en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans.
- El període durant el qual es gaudeixi del permís s'amplia proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitzi.
- El gaudi del permís en aquesta modalitat ha de ser ininterromput. Un cop acordat, només pot modificar-se el règim pactat a través d'un nou acord entre l'empresari i el treballador afectat, per iniciativa d'aquest i sempre que siguin causes relacionades amb la seva salut o la del menor.
- Durant el període de gaudi del permís de maternitat a temps parcial, els treballadors no poden fer hores extraordinàries excepte les necessàries per a prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

No són d'aplicació a aquest supòsit les regles establertes per al contracte a temps parcial a l'article 12 de l'E.T. i les normes de desenvolupament.

El permís de maternitat a temps parcial és incompatible amb el gaudi simultani pel mateix treballador, dels permisos de lactància, reducció de jornada per guarda legal i excedència per cura de familiars.

Revocabilitat de l'opció a favor del pare

L'opció exercida per la mare en iniciar-se el període de descans per maternitat a favor del pare, (per part que aquest gaudeixi de part del permís i per tant percebi una part determinada i ininterrompuda del subsidi) corresponent al descans posterior al part, pot ser revocada per la mare si sobrevenen fets que facin inviable l'aplicació d'aquesta, tals com l'absència, malaltia o accident del pare, abandonament de la família, separació o altres causes anàlogues.

2.- Naixements prematurs o que necessitin hospitalització

En els casos de part prematur i quan el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el període de suspensió pot computar-se, a instàncies de la mare (o per defecte del pare), a partir de la data de l'alta hospitalària (excepte les primeres sis setmanes posteriors al part de suspensió obligatòria del contracte de la mare).

En cas d'adopció i acolliment (tant si és preadoptiu com permanent), de menors de fins a 6 anys, la suspensió tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes (ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon), comptades a elecció del treballador, bé a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, bé a partir de la resolució judicial per la que es constitueix l'adopció.

La durada de la suspensió serà de setze setmanes en els supòsits d'adopció o acolliment de menors majors de sis anys quan es tracti de discapacitats o minusvàlids o que per les seves experiències personals o per provenir de l'estranger, tinguin especials dificultats d'inserció social i familiar degudament acreditades pels serveis socials competents.

En els supòsits d'adopció internacional, quan sigui necessari el desplaçament previ dels pares al país d'origen de l'adoptat, el període de suspensió no podrà iniciar-se fins a quatre setmanes abans de la resolució per la qual es fa efectiva l'adopció.

Opcions del gaudi

En cas que el pare i la mare treballin, el període de suspensió es distribuirà a opció dels interessats, que puguin gaudir-ho de forma simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs i amb els límits assenyalats.

En els casos de gaudi simultani de períodes de descans, la suma de tots no pot excedir de les setze setmanes o les que corresponguin en cas de part múltiple. Els períodes de suspensió poden gaudir-se en règim de jornada completa o a temps parcial, previ acord entre l'empresa i els treballadors afectats.

L'acord podrà celebrar-se tant a l'inici del descans corresponent com en un moment posterior i podrà extendre's a tot el període de descans o a una part, ajustant-se al gaudi a temps parcial a les regulacions següents :

- Aquest dret pot ser exercit tant pel pare com per la mare i en qualsevol dels supòsits de gaudi simultani o successiu del període de descans.
- El període durant el que es gaudeix el permís s'amplia proporcionalment en funció de la jornada de treball que es realitzi.
- El gaudi del permís en aquesta modalitat ha de ser ininterromput. Un cop acordat només pot modificar-se el règim pactat mitjançant un nou acord entre l'empresari i el treballador afectat, per iniciativa d'aquest i sempre que siguin causes relacionades amb la seva salut o la del menor.
- Durant el període de gaudi del permís de maternitat, a temps parcial, els treballadors no poden realitzar hores extraordinàries, excepte les que siguin necessàries per prevenir o reparar sinistres i altres danys extraordinaris i urgents.

No són d'aplicació a aquest supòsit les regles establertes per al contracte a temps parcial a l'article 12 de l'E.T. i les normes de desenvolupament.

El permís de maternitat a temps parcial és incompatible amb el gaudi simultani, peral mateix treballador, dels permisos de lactància, reducció de jornada per guarda legal i excedència per cura de familiars.

Revocabilitat de la opció a favor del pare

La opció exercida per la mare en iniciar-se un període de descans per maternitat a favor del pare, (amb la finalitat que aquest gaudeixi de part del permís i, en conseqüència, percebi una part determinada i ininterrompuda del subsidi), corresponent al descans posterior al part, pot ser revocada per la mare si sobrevenen fets que facin inviable la seva aplicació, tals com l'absència, malaltia o accident del pare, abandonament de família, separació i altres causes anàlogues.

3.- Per paternitat (part, adopció o acolliment)

En els supòsits de naixement de fill, adopció o acolliment del treballador té el dret a la suspensió del contracte durant 4 setmanes ininterrompudes [malgrat que l'article 48bis de l'E.T. estableixi aquesta redacció, l'entrada en vigor ha estat endarrerida i fins que es fixi, el permís està fixat en 13 dies ininterromputs (ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiples en dos dies més per cada fill a partir del segon) i en 20 dies ininterromputs quan es tracti de família nombrosa] ampliables en el supòsit de part, adopció o acolliment múltiple en dos dies més per cada fill a partir del segon). Aquesta suspensió és independent del gaudi compartit dels períodes de descans per maternitat.

En el **supòsit de part**, la suspensió correspon en exclusiva a l'altre progenitor.

En els **supòsits d'adopció o acolliment**, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats, no obstant, quan el període de descans per maternitat el gaudeixi en la seva totalitat un dels progenitors, el dret a la suspensió per paternitat només podrà ser exercit per l'altre.

El treballador que exerceixi aquest dret pot fer-ho durant el període comprés des de la finalització del permís per naixement de fill, previst legal o convencionalment, o des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial de l'acolliment, fins que finalitzi la maternitat o immediatament després de la finalització d'aquesta suspensió.

La suspensió del contracte al que es refereix aquest article pot gaudir-se en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial d'un mínim del 50%, previ acord entre l'empresari i el treballador, i conforme es determini reglamentàriament.

El treballador ha de comunicar a l'empresari, amb la suficient antelació, l'exercici d'aquest dret, en els termes establerts si és el cas, als convenis col·lectius.

4.- Per risc durant l'embaràs i la lactància natural

Si els resultats de l'avaluació de riscos en el treball revelen un risc per a la seguretat i la salut o una possible repercussió sobre l'embaràs o la lactància de les treballadores en situació d'embaràs o part recent, l'empresa ha d'adoptar les mesures necessàries per tal d'evitar la exposició al risc, mitjançant l'adaptació de les condicions o del temps de treball de la treballadora afectada.

Aquestes mesures s'han d'incloure, quan resulti necessari, la no realització de treball nocturn o de treball a torns.

Quan l'adaptació de les condicions o del temps de treball no fos possible o, malgrat l'adaptació, les condicions d'un lloc de treball pugui influir negativament en la salut de la treballadora embarassada o del fetus, i així ho certifiquin els Serveis Mèdics de l'Institut Nacional de Seguretat Social o de les Mútues, amb l'informe del metge del Servei Nacional de la Salut que assisteixi facultativament a la treballadora, ha de desenvolupar un lloc de treball o funció diferent i compatible amb el seu estat. L'empresari ha de determinar, prèvia consulta amb els representants dels treballadors, la relació dels llocs de treball exempts de riscos per a aquests efectes.

El canvi de lloc o funció s'ha de dur a terme de conformitat amb les regles i criteris que s'apliquin en els supòsits de mobilitat funcional i tenen efectes fins al moment en que l'estat de salut de la treballadora permeti la seva reincorporació a l'anterior lloc.

En el supòsit que, inclús aplicant les regles assenyalades al paràgraf anterior, no existeixi lloc de treball o funció compatible, la treballadora pot ser destinada a un lloc no corresponent al seu grup o categoria equivalent, si bé ha de conservar el dret al conjunt de retribucions del seu lloc d'origen.

Si aquest canvi no resultés tècnica u objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats, pot declarar-se el pas de la treballadora afectada a la situació de suspensió del contracte per risc durant l'embaràs, durant el període necessari per a la protecció de la seva seguretat o de la seva salut i mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc de treball anterior o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

Les mesures d'adaptació de les condicions o del temps de treball, o de canvi de lloc o funció, són també d'aplicació durant el període de lactància, si les condicions de treball poden influir negativament a la salut de la dona o del fill i així ho certifiqui el metge que, en el règim de Seguretat Social aplicable, assisteixi facultativament a la treballadora.

En el **supòsit de risc durant l'embaràs**, la suspensió del contracte finalitza el dia que s'iniciï la suspensió del contracte per maternitat biològica o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

En el **supòsit de risc durant l'embaràs durant la lactància natural**, la suspensió del contracte finalitza el dia que el lactant compleix 9 mesos, o desaparegui la impossibilitat de la treballadora de reincorporar-se al seu lloc anterior o a un altre compatible amb el seu estat.

Prestacions

Prestació per maternitat

Situacions protegides i beneficiaris

A efectes de la protecció per maternitat, es consideren situacions protegides la maternitat, l'adopció i l'acolliment familiar (tant preadoptiu com permanent) durant els períodes de descans que es gaudixin.

Per a ser beneficiaris de la prestació per maternitat, cal estar en alta o situació similar a l'alta, acreditar un període mínim de cotització que depèn de l'edat del beneficiari:

- Beneficiària menor de 21 anys (a la data del part, no se li exigeix un període de cotització previ)
- Beneficiària major de 21 i menor de 26 anys (a la data del part, 90 dies en els 7 anys immedi-

atament anteriors al part, o a les dates de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o adopció o 180 dies durant la seva vida laboral anterior a aquesta data).

- Beneficiària major de 26 anys (a la data del part, 180 dies en els 7 anys immediatament anteriors al part, o a les dates de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o adopció o 360 dies durant la seva vida laboral anterior a aquesta data.

En el cas de treballadores contractades a temps parcials ha de calcular el coeficient global de parcialitat.

Si no s'acredita el període mínim de cotització, en cas de part correspon el subsidi especial de maternitat no contributiu.

Quan el període de descans per maternitat sigui gaudit simultàniament o successivament per la mare i el pare, ambdós han de reunir de forma independent els requisits exigits.

Així mateix, en cas de part, si la mare treballadora no reuneix el període mínim de cotització requerit, el pare, pot percebre el subsidi durant la totalitat del permís de descans que correspongui, descomptant el període de sis setmanes, sempre que acrediti els requisits exigits.

Per a ser beneficiària del subsidi especial de maternitat no contributiu o en cas de part, cal estar en alta o situació assimilada a l'alta, encara que no s'acrediti el període mínim de cotització corresponent.

Quantia de la prestació

La prestació per maternitat (biològica, per adopció o acolliment), consisteix en un subsidi equivalent del 100% de la base reguladora corresponent.

- En cas de part múltiple i d'adopció o acolliment de més d'un menor, realitzats de forma simultània, es concedirà un subsidi especial per cada fill, a partir del segon, igual al que correspongui percebre pel primer durant el període de sis setmanes immediatament posteriors al part o de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o adopció.
- La base reguladora establerta per a la incapacitat temporal per contingències comunes, prenent com a referència la data d'inici del període de descans.
- En els supòsits de treballadors contractats a temps parcial, la base reguladora diària és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades a l'empresa durant l'any anterior a la data del fet causant entre 365. En el cas de ser l'antiguitat inferior a aquest termini, la base reguladora de la prestació és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades entre el número de dies naturals a les que aquestes corresponguin.
- Quan el gaudi dels períodes de descans és en règim de jornada a temps parcial, la base reguladora es redueix en proporció inversa a la reducció que hagi experimentat la jornada laboral (si la jornada es redueix en un 40%, la base reguladora es redueix en un 60%).

- En qualsevol cas, quan el període de descans sigui gaudit simultàniament o successivament per la mare i el pare, les prestacions es determinen per a cadascú en funció de la seva respectiva base reguladora.
- El subsidi per maternitat biològica, consisteix en el 100% de l'IPREM (excepte que la base reguladora sigui inferior).

Dinàmica del subsidi

Naixement

Es té dret al subsidi per maternitat a partir del mateix dia en que comença el període de descans corresponent.

En el **supòsit de mort del fill**, la beneficiària té dret a la prestació econòmica si aquesta no s'ha esgotat (en aquests casos, quedaria sense efecte l'opció exercida per la mare, en favor del pare).

Així mateix , el que disposa el paràgraf anterior és d'aplicació encara que el fetus no tingui condicions de viabilitat, sempre i quan hagi estat al ventre de la mare almenys 180 dies.

Quan la mare hagi optat per que el pare gaudeixi d'un part determinada i ininterrompuda del període de descans per maternitat i una vegada iniciat l'efectiu gaudi del pare, i el fill mor abans d'haver-lo completat, la mare pot ser beneficiària del subsidi per la part del període de descans que resta fins a arribar a la durada màxima corresponent, encara que s'hagi reincorporat a la feina amb anterioritat.

Les **situacions de vaga i tancament patronal** no impediran el reconeixement i percepció del subsidi per maternitat.

En els casos de **part prematur** i en aquells en que, per qualsevol altra causa, el **nouat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part**, la percepció del subsidi per maternitat pot interrompre's (segons qui sigui el beneficiari), una vegada completat el període de descans obligatori per a la mare de sis setmanes posteriors al part, i es reprendrà a partir de la data d'alta hospitalària del menor, pel període que resti per gaudir.

En els casos mencionats en aquest apartat, si durant la percepció del subsidi per maternitat, s'extingeix el contracte de treball del beneficiari o es produeix el cessament de l'activitat, no es podrà interrompre.

Extinció

El dret al subsidi per maternitat s'extingeix per alguna de les causes següents:

- Pel transcurs dels terminis màxims de durada dels períodes de descans. Quan el període de descans sigui gaudit exclusivament per un dels progenitors, per la reincorporació voluntària al treball del beneficiari del subsidi amb anterioritat al compliment del termini màxim de durada de l'anomenat període de descans (en cas de part la mare no podrà reincorporar-se abans de les sis setmanes posteriors).

- En el supòsit del gaudi successiu i simultani d'ambdós progenitors, per la reincorporació voluntària al treball d'un d'ells o d'ambdós, amb anterioritat al compliment dels terminis màxims de durada dels períodes de descans corresponent, En aquest cas, la part que manqui per a completar-los incrementaria la durada del subsidi al que tingués dret l'altre beneficiari.
- Per mort del beneficiari, excepte que pugui continuar gaudint del període de descans el progenitor sobrevivent.
- Per adquirir el beneficiari la condició de pensionista de jubilació o incapacitat permanent excepte que pugui continuar gaudint del període de descans l'altre progenitor.

Maternitat, paternitat, incapacitat temporal i atur

Incapacitat temporal i maternitat

1.- Incapacitat temporal prèvia al part

Els processos d'incapacitat temporal iniciats abans del part i sense que la interessada hagi optat pel descans maternal, es mantenen en els mateixos termes fins al moment del part, deixant sempre la possibilitat d'optar per aquest descans. Així la IT anterior al part i relacionada amb l'embaràs no és deduïble del descans per maternitat. I si transcorregut aquest l'anterior situació d'incapacitat temporal persisteix, es reprendrà el còmput interromput encara que s'hagi extingit el contracte.

2.- Incapacitat temporal durant la prestació de maternitat

Durant el descans per maternitat no pertoca el reconeixement del dret al subsidi per incapacitat temporal derivada de contingències comunes o professionals sobrevingudes durant aquest període.

Esgotat aquest, si el beneficiari necessita assistència sanitària, es trobés impedit per al treball i complís els requisits exigits, s'iniciaria la situació d'incapacitat temporal que correspongui (aquesta situació afavoreix al beneficiari perceptor del subsidi per maternitat en ser la quantia superior a la de la IT).

L'excepció és quan la percepció del subsidi per maternitat és en règim de jornada a temps parcial: si durant la percepció s'inicia un procés d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la contingència, es pot percebre també simultàniament el subsidi corresponent a la IT, d'acord amb el règim jurídic corresponent. En aquest cas, la base reguladora es calcularà sobre la base de cotització de la jornada a temps parcial que s'estigui comptabilitzant amb el subsidi per maternitat.

Esgotat el subsidi per maternitat, si el beneficiari continua en situació d'incapacitat temporal, es manté la percepció del subsidi per aquesta contingència en la quantia que correspongui el règim de jornada completa, si bé a efectes de durada i percentatge es pren com a referència la data de baixa mèdica al treball en règim de jornada a temps parcial.

Incapacitat temporal posterior a la maternitat

Esgotat el període de descans per maternitat, si la beneficiària continua necessitant assistència sanitària com a conseqüència del part i es troba incapacitada per al treball, es considera en situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna, iniciant-se a partir d'aquest moment, si compleix els requisits exigits i sense solució de continuïtat (sense necessitat d'esperar el termini de 3 dies previst en cas d'IT per malaltia comuna), el pagament del subsidi corresponent a la nova contingència i el còmput per a la durada d'aquesta situació, amb independència dels períodes de descans per maternitat.

Maternitat, IT i extinció del contracte

- Si l'extinció del contracte es produeix quan ja s'ha iniciat el descans per maternitat, es manté la prestació fins que s'acaba la situació.

De la mateixa manera si l'extinció del contracte de treball es produeix durant el gaudi de descans en règim de jornada parcial, a partir d'aquest moment es percebrà en la totalitat el subsidi per maternitat.

- Si l'altre progenitor ja estigués gaudint un període de descans, en règim de jornada completa o a temps parcial, el subsidi que li correspongui es manté en els termes en que s'estigui percebent.

- Una vegada finalitzat el descans per maternitat de la mare, si persisteix la anterior situació d'incapacitat temporal, en principi passa a percebre el subsidi d'IT en la mateixa quantia a la prestació d'atur, començant a consumir període d'atur.

- Si l'extinció del contracte es produeix abans de l'inici del descans per maternitat, encara que la treballadora no hagi passat a la situació d'atur total percebent prestació econòmica de nivell contributiu, o aquesta s'hagi extingit durant la incapacitat temporal precedent a la situació de maternitat, causa dret a la prestació econòmica derivada d'aquesta última contingència, interrompent la incapacitat temporal anterior al part i l'abonament del subsidi corresponent que es substituirà des del dia d'inici de la situació de maternitat pel subsidi assignat legalment a aquesta.

- Si l'extinció del contracte de treball de qualsevol dels progenitors es produeix abans de l'inici del descans per maternitat, el subsidi que, en el seu cas, correspongui, es percebrà la quantia íntegra i no podrà compartir-se el gaudi del descans entre ambdós, en règim de jornada a temps parcial.

- Si l'extinció del contracte es produeix estant el treballador percebent prestacions per atur total se suspèn la prestació per atur i passa a percebre la prestació per maternitat fins que s'extingeixi i passa a reprendre la prestació d'atur, per la durada que restava i en la quantitat que li correspondria en el moment de la suspensió.

- Els criteris indicats s'apliquen igualment en supòsits anàlegs si es tracta de les situacions d'adopció o acolliment preadoptiu o permanent.

Procediment per al reconeixement del dret

El procediment per al reconeixement del dret a la prestació per maternitat s'inicia a instància de la treballadora, mitjançant sol·licitud dirigida a la Direcció provincial de l'INSS/ISM, formulada segons el model normalitzat establert.

Expressament, les sol·licituds han de contenir el motiu, la data d'inici la distribució prevista del període de descans de cadascun dels beneficiaris, així com les dades relatives a l'empresa o empreses.

La sol·licitud han d'**adjuntar-se preceptivament els documents següents:**

a/ En cas de **maternitat i part múltiple:**

- L'informe de maternitat expedit per l'ICS, degudament complementat amb les dades que ha de fer constar l'empresa.
- Llibre de Família o certificació de la inscripció del fill o fills al Registre Civil (quan el descans s'hagi iniciat abans del part, aquests documents s'han d'adjuntar quan s'hagi registrat al fill).
- Certificació de cotitzacions de la S.S. de l'última empresa, quan siguin necessàries per tal d'acreditar el període mínim de cotització o per a determinar la quantia de prestació.
- En el supòsit de defunció de la mare, el sol·licitant ha d'adjuntar a més a més:
- El certificat de defunció.

b/ Quan la **mare hagi exercitat l'opció a favor del pare**, s'ha de constatar que la reincorporació de la mare al treball no suposa cap risc per a la seva salut. En **aquest cas, com en el de defunció, s'han d'adjuntar també:**

- Les dades o justificants relatius a la cotització de l'interessat, a efectes del càlcul del subsidi, i la certificació de l'empresa on consti la data d'inici de la suspensió laboral.

c/ En els supòsits d'**adopció o acolliment, d'un o més menors**, s'ha d'aportar:

- La resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o bé la resolució administrativa o judicial que atorga l'acolliment familiar, bé sigui permanent o preadoptiu.

d/ Quan es tracti d'**adopció internacional**, en els supòsits que sigui necessari el **desplaçament previ dels pares al país d'origen** de l'adoptat, s'aportarà la documentació emesa per l'òrgan competent de la Comunitat Autònoma on justifiqui l'inici dels tràmits necessaris per a l'adopció.

e/ Quan es tracti d'**adopció o acolliment de menors, majors de sis anys**, certificació de l'Institut de Migracions i Serveis Socials o l'òrgan competent a la Comunitat Autònoma respectiva, que l'adoptat o acollit presenta un grau de minusvalidesa igual o superior al 33% o de l'Entitat Pública, competent en matèria de protecció de menors que per circumstàncies personals o venir de l'estranger, té especials dificultats d'inserció social o familiar.

Certificació de cotitzacions a la Seguretat Social de l'última empresa quan siguin necessàries per a acreditar el període mínim de cotització per a determinar la quantia de la prestació.

Certificació de l'empresa on consti la data d'inici de la suspensió laboral.

Document que acrediti previ acord amb l'empresari quan el període de descans es gaudeixi en règim de jornada a temps parcial. En cas que la mare i el pare s'acullin a aquesta possibilitat cadascú ha de portar un document acreditatiu.

Si la distribució, inicialment acordada, del **gaudi del període de descans es modifica**, aquesta circumstància s'ha de comunicar a l'Entitat gestora de caràcter immediat.

A la vista de la documentació presentada i una vegada comprovats tots els requisits exigits per a accedir al subsidi, l'INN/ISM dictarà resolució expressa i la notificació en el termini de tretze dies, en ordre al reconeixement de dret a la prestació econòmica per maternitat.

Prestació per paternitat

Situacions protegides i beneficiàries

A efectes de la protecció per paternitat, es consideren situacions protegides el naixement de fill, l'adopció i l'acolliment familiar (tant preadoptiu com permanent) durant els períodes de descans que gaudeixin.

Per a ser beneficiari de la prestació per paternitat, cal estar d'alta o situació assimilada a l'alta, acreditar un període mínim de cotització de 180 dies en els 7 anys anteriors al part, o a les dates de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o adopció o 360 dies al llarg de la vida laboral amb anterioritat a aquesta data. En el cas de treballadores contractades a temps parcial, s'ha de calcular el coeficient global de parcialitat.

En el **supòsit de part**, la paternitat correspon en exclusiva a l'altre progenitor i en els supòsits d'adopció o acolliment, aquest dret correspon només a un dels progenitors, a elecció dels interessats; no obstant quan el període de descans per maternitat sigui gaudit en la seva totalitat per un dels progenitors, el dret de la paternitat correspon a l'altre.

Quantia de la prestació

La prestació per paternitat (biològic, adopció, acolliment), consisteix en un subsidi equivalent del 100% de la base reguladora corresponent.

La base reguladora és l'establerta per la incapacitat temporal per contingències comunes, prenent com a referència la data d'inici del període de descans.

En els supòsits de treballadores contractades a temps parcial, la base reguladora diària és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades a l'empresa durant l'any anterior a la data del fet causant entre 365. En el cas de ser l'antiguitat inferior a aquest termini, la base reguladora de

la prestació és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades entre el número de dies naturals a que aquestes corresponguin.

Quan el gaudi dels períodes de descans és en règim de jornada a temps parcial, la base reguladora es redueix en proporció inversa a la reducció que hagi experimentat la jornada laboral (si la jornada es redueix un 40%, la base reguladora es redueix en un 60%).

Dinàmica del subsidi

Naixement

Es té dret al subsidi per paternitat a partir del mateix dia que comença el període de descans corresponent.

Prestació per risc durant l'embaràs i la lactància

Situació protegida i beneficiaris

Als efectes de la prestació econòmica per risc durant l'embaràs, es considera situació protegida quan la treballadora està embarassada (o en període de lactància) durant el període de suspensió del contracte de treball en els supòsits que, hagués de canviar de lloc de treball per un altre compatible amb el seu estat, en els termes previstos a l'apartat 3 de l'article 26 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals, aquest canvi de lloc no pugui ser tècnicament ni objectivament possible, o no pugui raonablement exigir-se per motius justificats.

No es considera situació protegida la derivada dels riscos o patologia que puguin influir negativament en la salut de la treballadora o del fetus (o del lactant) quan no estigui relacionada amb agents, procediments o condicions de treball del lloc del treball ocupat.

Són beneficiaris del subsidi les treballadores per compte aliè, en situació de suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs, sempre i quan estiguin afiliades i en alta en algun dels règims de Seguretat Social.

Quantia de la prestació

La prestació tant per risc durant l'embaràs com per risc durant la lactància, consisteix en un subsidi equivalent al 100% de la base reguladora corresponent.

La base reguladora és la establerta per la incapacitat temporal per contingències professionals, prenen com a referència la data en que s'inicia la suspensió del contracte de treball.

En els supòsits de treballadores contractades a temps parcial, la base reguladora diària és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades a l'empresa durant els tres mesos immediatament anteriors a la data del fet causant entre el número de dies naturals compresos en aquest període. En el cas de ser l'antiguitat inferior a aquest termini, la base reguladora de la prestació és el resultat de dividir la suma de les bases de cotització acreditades entre el número de dies naturals que corresponguin.

Naixement, durada i extinció del dret

Naixement

El dret al subsidi naix el mateix dia que s'inicia la suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs o per risc durant la lactància.

Durada

El subsidi s'abona durant el període necessari per a la protecció de la seguretat o de la salut de la treballadora i/o del fetus (o del lactant) i finalitza el dia anterior en que s'iniciï la suspensió del contracte de treball per maternitat o el de reincorporació de la dona treballadora al seu lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat (o a que la lactant faci 9 mesos).

El subsidi s'abona a les treballadores contractades a temps parcial durant tots els dies naturals en que es mantingui la suspensió del contracte de treball per risc durant l'embaràs.

Extinció

El dret al subsidi s'extingeix per:

- Suspensió del contracte de treball per maternitat
- Reincorporació de la dona treballadora al seu lloc de treball anterior o a un altre compatible amb el seu estat o pel compliment de 9 mesos del lactant.
- Extinció del contracte de treball en virtut de les causes legalment establertes.
- Defunció de la beneficiària.

Procediment per al reconeixement del dret

El procediment per al reconeixement del dret al subsidi s'inicia a instància de la treballadora, mitjançant una sol·licitud dirigida a la Direcció provincial de l'INSS/ISM o a la Mútua que tingui concertada l'empresa les contingències professionals, formulada al model normalitzat establert.

Expressament, les sol·licituds han de constar les dades relatives a l'activitat professional desenvolupada per la treballadora afectada, descripció del treball concret que realitzava així com el risc específic que presenta per a l'embaràs (o la lactància).

A la sol·licitud ha d'adjuntar-se l'informe mèdic de l'ICS que assisteix facultativament a la treballadora. Aquest informe ha d'acreditar la situació d'embaràs (o lactància) i que les condicions de treball o activitat professional desenvolupada influeixen negativament en la salut de la treballadora i/o la del fetus (o lactant).

L'informe consta d'un original i dues còpies. S'entrega a la treballadora l'original, una còpia es tramita a la Inspecció de l'ICS i l'altra per al facultatiu.

De l'informe mèdic de l'Institut Nacional de la Salut o del Servei Públic de Salut equivalent, es trasllada als serveis mèdics de la Direcció Provincial de Salut o la Mútua per tal que emeti certificació on acrediti

que les condicions de l'activitat desenvolupada influeixen negativament en la salut de la treballadora i/o del fetus (o del lactant). La expedició d'aquests certificats és de tramitació preferent.

A la vista de la documentació presentada i una vegada comprovats tots els requisits exigits per a accedir al subsidi, el Director Provincial de l'INSS/ISM o la Mútua, podrà sol·licitar informe a la Inspecció de Treball i Seguretat Social, amb la finalitat que aquesta manifesti la conformitat o discrepància en relació amb les mesures adoptades per la treballadora que poden determinar el dret al subsidi per risc durant l'embaràs o la lactància. La petició de l'informe ha d'anar acompanyada de la documentació presentada.

L'informe haurà de ser emès en el termini de quinze dies, transcorregut el termini el director provincial de l'INSS/ISM o la Mútua ha de poder dictar la corresponent resolució sense tenir-lo en compte.

Conveni especial amb la seguretat social

Les treballadores que causen baixa amb motiu d'excedència per cura d'un fill menor o d'un familiar invàlid i les que redueixen la seva jornada per la cura d'aquestes persones, poden subscriure conveni especial amb la Seguretat Social amb la finalitat de mantenir el dret a les prestacions de la Seguretat Social.

El termini de sol·licitud és de 90 dies naturals a partir del següent al de la baixa a la Seguretat Social, o a la data de reducció de la jornada.

En cas d'excedència per cura d'un menor o familiar, no cal acreditar cap període de cotització previ a la sol·licitud del conveni. En el cas d'excedència per cura d'un familiar invàlid en principi s'ha d'acreditar el requisit exigint amb caràcter general de tenir cobert un període mínim de cotització de 1080 dies en els 7 anys immediatament anteriors a la baixa a la Seguretat social.

La base de cotització en cas d'excedència, pot triar-se entre 3 possibles: la mínima, la equivalent a la mitjana de l'any anterior a la baixa o una intermèdia entre ambdues.

En cas de reducció de jornada, la base de cotització és la diferència entre la base corresponent a la reducció de jornada i qualsevol de les bases següents a elecció de l'interessat: la base equivalent a la mitjana de l'any anterior a la reducció de jornada, la base mínima corresponent a la categoria professional de l'interessat o una intermèdia entre les dues anteriors.

La quota a ingressar és el resultat d'aplicar a la base de cotització el tipus del 28,3% multiplicat pel coeficient que correspongui en funció de l'acció protectora dispensada (el 0,94 quan s'exclougui de la cobertura la IT, la maternitat i el risc d'embaràs).