



ARA
PREVENCIÓ

Cuaderno

***Preguntas frecuentes sobre...
Embarazo, maternidad
y lactancia en el trabajo***

Secretaria de Política Sindical
de la UGT de Catalunya
www.ugt.cat



Edita: *Secretaria de Política Sindical de la UGT de Catalunya*

Disseny/Maquetació: *Juan A. Zamarripa/Secretaria d'Organització de la UGT de Catalunya*

Imatges: *Thinkstock*

Depósito legal: *B. 29120-2013*

Índex

1. PMF sobre la gestación y el trabajo	5
1.1. Trabajadores sensibles	5
1.2. Embarazo e incapacidad temporal.....	11
1.3. Embarazo y accidente laboral	16
1.4. Derechos laborales de la trabajadora durante su embarazo.....	17
2. PMF sobre la prestación por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo	21
2.1. Detección de riesgos en el puesto de trabajo de la trabajadora embarazada.....	21
2.2. Subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo	23
2.3. Trámite del subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo	26
2.4. Derechos de la trabajadora durante el subsidio por riesgos en el puesto de trabajo durante el embarazo	33
3. PMF sobre la prestación/subsidio por maternidad	37
3.1. Subsidio/ prestación por maternidad	37
3.2. Trámite de la prestación/subsidio por maternidad.....	43
3.3. Subsidio/ prestación por maternidad a tiempo parcial	50
3.4. Subsidio/ prestación por maternidad a favor del padre	54
3.5. Derechos durante el subsidio/prestación por maternidad	55
4. PMF sobre la prestación por paternidad	59
4.1. Subsidio por paternidad	59
4.2. Subsidio por paternidad a tiempo parcial.....	69
4.3. Derechos durante el subsidio por paternidad	70
5. PMF sobre los derechos durante la lactancia	75
5.1. Permiso por lactancia	75
5.2. Permiso por lactancia compactado	78
5.3. Permiso por lactancia a favor del padre	80
5.4. Derechos durante el permiso por lactancia	81
6. PMF sobre la prestación por riesgo en el puesto de trabajo durante la lactancia	83
7. PMF sobre otros derechos y excedencias de conciliación de la vida laboral y familiar ...	89
7.1. Reducción de jornada por cuidado de familiares.....	81
Directorio de interés.....	97
Sedes de UGT de Catalunya.....	99



1. PMF sobre gestación y trabajo

1.1. Trabajadores sensibles

¿Hay trabajadores que disfruten de una cierta situación de sensibilidad?

Efectivamente. Según la ley, tendrán una protección especialmente sensible:

- Los colectivos de menores de 18 años, dada su falta de experiencia y su desarrollo físico todavía incompleto. Es en este colectivo dónde la formación teórica y práctica se hará más necesaria y adquiere gran importancia.
- Las trabajadoras en periodo de gestación o lactancia. La protección a la maternidad se tendrá en cuenta si en los resultados de la evaluación se determinara un riesgo que pudiera influir en la salud de la trabajadora o del feto. (Art.25 y 26 LPRL)

¿Cuándo/dónde tengo que ir si soy una trabajadora especialmente sensible?

Son trabajadores especialmente sensibles aquellos que, por sus características personales o su estado biológico conocido, incluyendo aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

Posibles casos que traerán a un trabajador determinado a ser considerado especialmente sensible:

- Trabajador con una discapacidad reconocida: Física. Psíquica. Sensorial
- Trabajadores menores de 18 años.
- Embarazo, parte reciente y lactancia.
- Trabajador en situación biológica especial: Trabajadores con alguna discapacidad temporal o permanente no reconocida oficialmente. Trabajadores de edad avanzada. Trabajadores sensibilizados a agentes determinados. Trabajadores convalécientes o sometidos a ciertos tratamientos médicos. Trabajadores que tienen un estado biológico (hipertensión arterial, diabetes, problemas osteomusculares crónicos, etc.) que los convierte en vulnerables. Trabajadores con alguna predisposición o susceptibilidad especiales.

La empresa tiene que garantizar de manera específica la protección a esta población trabajadora. Con cuyo objeto, tiene que tener en cuenta estos aspectos a las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, tiene que adoptar las medidas de prevención y protección que haga falta.

El procedimiento es el siguiente:

Si es el trabajador el que comunica que puede sufrir una especial sensibilidad, tiene que solicitar al empresario la realización de un examen médico de vigilancia de la salud, puesto que tiene derecho a la confidencialidad de su estado de salud y sólo el personal médico del servicio de prevención tiene que conocer su situación, excepto si es embarazo, que puede comunicarlo al empresario o al Departamento de Recursos Humanos.

Una vez detectado o comunicado al servicio médico un posible caso de especial sensibilidad, los pasos que hay que seguir son los siguientes:

1. Análisis previo de vigilancia de la salud.

El servicio médico de vigilancia de la salud estudiará el historial médico del trabajador, así como la información que éste aporte, si procede, y elaborará un primer informe sobre los posibles orígenes personales del problema (estado biológico conocido, alteraciones psicofísicas, alergias, etc.). Como resultado del análisis se determinará si existen evidencias de sensibilidad especial, y se comunicará al técnico del servicio de prevención.

2. Análisis del puesto de trabajo.

El problema de salud del trabajador puede ser debido a una posible especial sensibilidad o por falta de medidas preventivas a su puesto de trabajo. Si el servicio médico no detecta que el trabajador es especialmente sensible, el técnico de prevención tiene que revisar la evaluación inicial del técnico de prevención, con el fin de determinar la posible existencia de no conformidades relativas a las condiciones de trabajo. Si estas no conformidades existen, se tiene que proceder a la definición de medidas correctoras y comunicarlas a la empresa para que se lleven a cabo. Y el servicio médico tiene que hacer un seguimiento para determinar la mejora del estado de salud del trabajador afectado.

3. Adaptación del puesto de trabajo.

En el supuesto de que existan evidencias de sensibilidad especial, el técnico del servicio de prevención tendrá que analizar las condiciones de trabajo con el fin de proponer, junto con el servicio médico, las posibles adaptaciones del lugar. Si esta posibilidad existe, se hará saber al empresario o en el Departamento de Recursos Humanos, mediante un informe, para que lo lleven a cabo, y se realizará el correspondiente seguimiento por parte del servicio médico para ver si las adaptaciones del puesto de trabajo disminuyen la exposición al riesgo del trabajador especialmente sensible. Si no existe la posibilidad de adaptación, se informará al empresario porque decida un cambio de puesto de trabajo.

4. Cambio de puesto de trabajo.

Si no se pueden hacer adaptaciones al puesto de trabajo para reducir la exposición al riesgo del trabajador especialmente sensible, el empresario o el Departamento de Recursos Humanos deberán cambiar de puesto de trabajo el trabajador afectado siguiendo las indicaciones recibidas tanto por el servicio de vigilancia de la salud como por el técnico en prevención: el empresario recibirá del servicio médico un informe donde se le comunicará que el trabajador «no es apto» para su puesto de trabajo, o «es apto», pero con restricciones, indicando los trabajos que no puede realizar, o a los que no puede estar expuesto. El empresario, asesorado por el servicio de prevención, tendrá que buscar un puesto de trabajo que cumpla las condiciones establecidas por el servicio médico. Llegados a este punto, puede ser que el empresario alegue que no hay un puesto de trabajo adecuado para el trabajador. La simple negación de la existencia de puestos de trabajo adecuados no es suficiente, se tiene que probar que no existen o la imposibilidad del cambio de lugar.

En este momento, hace falta que los delegados de prevención estén informados de la situación y participen en la determinación de los posibles puestos de trabajo donde puede ser asignado el trabajador. Lo más adecuado es llevar a cabo al seno del comité de seguridad y salud un procedimiento de actuación en caso de detectarse un trabajador especialmente sensible, así como un listado de puestos de trabajo donde cambiar al trabajador de forma temporal o definitiva.

** Fuente: Cuaderno: Qui és qui? Quan i on he d'anar si...? UGT de Catalunya, 2013*

¿Existe un deber de comunicación del estado de gestación a la empresa por parte de la trabajadora embarazada cuyo incumplimiento pueda sancionarse?

La Ley no establece la obligación de comunicar el embarazo. Pero si en el puesto de trabajo de la trabajadora existe algún posible riesgo para su salud o la del bebé durante el embarazo, el empresario debe saberlo cuanto antes para que pueda adoptar las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos.

Desde el punto de vista jurídico cabe decir que si bien es cierto que el Art. 29.3 de la LPRL impone al trabajador el deber de colaborar en temas preventivos, esta obligación en ningún caso está específicamente referida al embarazo. Por el contrario, se parte de la premisa que es el empresario quien ha de informar de los riesgos inherentes al lugar y, si procede, adoptar las medidas necesarias para asegurar que la trabajadora está perfectamente habilitada para ocupar el trabajo en atención a su estado de embarazo. Recae sobre el empresario y no sobre la trabajadora el deber de asegurarse

inequívocamente del estado de gestación, todo esto sin perjuicio de que la trabajadora pueda informarle o comunicarle este estado y sin perjuicio de las garantías de legitimidad e idoneidad que establece el legislador para preservar los derechos fundamentales y laborales de la trabajadora.

** Fuente: Comentario práctico a la Ley de prevención de riesgos laborales. UGT de Catalunya, 2008.*

¿Qué obligaciones previas al conocimiento del estado de embarazo ha de adoptar el empresario?

En primer lugar, y en el marco de la evaluación de riesgos laborales, ha de analizar y valorar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situaciones de embarazo, postparto o lactancia natural, a agentes, procedimientos o condiciones, con respecto a cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo.

Con respecto a estas actividades la Directiva 92/85/CEE establece un listado, no exhaustivo pero orientativo, de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo de riesgo, que han de aplicarse con respecto a cualquier tipo de actividad. Listado trasladado a nuestro ordenamiento jurídico por el RD 298/2009, de 6 de marzo.

Con todo, no puede partirse de la premisa de que sólo respecto a estas actividades anteriormente citadas se debe realizar la evaluación y la posterior adopción de medidas de protección.

Esto es especialmente importante en el caso del embarazo, puesto que más allá de la exposición a agentes biológicos o químicos o a radiaciones ionizantes, existe un conjunto de riesgos físicos, concurrente en prácticamente todas las actividades y que se derivan de los importantes cambios anatómicos, fisiológicos y psicológicos que se producen en este periodo (choques, vibraciones, movimientos, realización de actividades de carga manual, bipedestación prolongada, temperatura, etc.).

** Fuente: Comentario Práctico a la Ley de prevención de riesgos laborales. UGT de Catalunya, 2008.*

¿Qué dice la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto sobre las infracciones relacionadas con la maternidad/lactancia y el trabajo?

Según la ley LISOS Real Decreto Legislativo 5/2000 en su Artículo 13.1 referente a las Infracciones muy graves en cuanto a prevención de riesgos laborales, considera como infracciones muy graves por parte del empresario: no observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los periodos de embarazo y lactancia.

La vigilancia de la salud es un derecho de los trabajadores, también de las trabajadoras embarazadas. ¿Quién lleva a cabo las medidas de vigilancia de la salud?

La vigilancia de la salud es uno de los instrumentos que utiliza la Medicina del Trabajo para controlar y hacer el seguimiento de la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud de la población trabajadora.

La vigilancia de la salud consiste en la recogida sistemática y continua de datos acerca de un problema específico de salud; su análisis, interpretación y utilización en la planificación, implementación y evaluación de programas de salud.

Tres son los objetivos individuales de la vigilancia de la salud: la detección precoz de las repercusiones de las condiciones de trabajo sobre la salud; la identificación de los trabajadores especialmente sensibles a ciertos riesgos y finalmente la adaptación de la tarea al individuo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, también de las trabajadoras embarazadas y lactantes, se llevan a cabo por parte del personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. (Art. 22 LPRL)

¿Es obligatorio someterse a las pruebas médicas que establezca el servicio de vigilancia de la salud de la empresa para una trabajadora embarazada?

Como regla general, el legislador establece que la vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, con el que, en principio, la sumisión de las pruebas médicas no sería obligatoria. Sin embargo, el Art. 22 de la LPRL exceptúa del principio de voluntariedad una serie de supuestos, en los cuales sí será obligatorio someterse a una vigilancia periódica de la salud.

- Es el caso en el cual los reconocimientos médicos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- También el supuesto que sea necesario verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los otros trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.
- Y finalmente, cuando así lo establezca alguna disposición normativa, en atención de la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En este punto, es importante destacar que desde la normativa reglamentaria o más específica, se han establecido previsiones al respecto.

Así, en el caso de los trabajadores nocturnos, cuando se observen alteraciones en su salud por prestar sus servicios en este horario atípico (Art. 37.3.b) RSP) o en el caso en el cual el trabajador esté expuesto en determinadas sustancias o agentes (RD 1316/1989, de 27 de octubre, sobre protección contra los riesgos del ruido en el trabajo; RD 487/1997, de 14 de abril, sobre vigilancia de la salud de trabajadores dedicados a la manipulación manual de cargas; RD 488/1997, de 14 de abril, para los trabajadores que operen con pantallas de visualización; RD 664/1997, de 12 de mayo, sobre trabajadores expuestos a agentes biológicos; RD 667/1997, de 12 de mayo, sobre exposición a agentes cancerígenos; y RD 783/2001, de 6 de julio, para la protección sanitaria contra radiaciones ionizantes).

Igualmente, y con respecto a la imposición legal de los reconocimientos médicos, debe tomarse en consideración que la normativa en materia de sanidad pública, impone coercitivamente el deber someterse a dispositivos de control de la salud, en los supuestos en los cuales aparezcan manifestaciones de enfermedades graves infecciosas de rápida transmisión, supuestos en los cuales preceptivamente han de activarse una serie de protocolos públicos a través de los cuales se controlará a todos aquellos que pudieran haber tenido contacto con el foco de infección (LO 3/1986 y normativa autonómica).

La inclusión de tales excepciones, en la práctica, limita significativamente el juego del principio de voluntariedad, de forma que, el que serían las excepciones acaban imponiéndose como regla general. Esto es, siempre que se respeten las condiciones de indispensabilidad, el trabajador deberá someterse a estas pruebas médicas, sin que quepa la posibilidad de negativa.

** Fuente: Comentario práctico a la Ley de prevención de riesgos laborales. UGT de Catalunya, 2008.*

¿Puede el empresario sancionar a una trabajadora embarazada que se niega a que le practiquen un reconocimiento médico?

En los supuestos en los cuales los reconocimientos médicos se ajusten a las previsiones del Art. 22 LRPL, la facultad de requerir obligatoriamente la sumisión a las pruebas médicas es una manifestación más del poder legítimo de organización y dirección empresarial. Desde esta perspectiva, es evidente que una negativa injustificada constituye un acto de desobediencia que, en función de su intensidad, de la forma que se manifieste y de su persistencia, permite activar el poder disciplinario del empresario.

En todo caso, debe prestarse especial atención a aquellos supuestos en los cuales puedan existir dudas razonables sobre la idoneidad del reconocimiento médico o de algunas de las pruebas que lo integran.

En estos casos, el empresario debería, antes de accionar cualquier medida de sanción, asegurar las razones que llevan al trabajador a negarse y, si procede, reforzar las medidas de información desde las cuales justificar inequívocamente la obligatoriedad de la medida. Sólo en estos casos, existirán garantías llenas sobre la procedencia de la sanción a imponer.

De nuevo en este punto, cobra una importancia decisiva el que al respecto pueda haberse pactado en la negociación colectiva, en los protocolos de actuación o en los códigos de conducta existentes en la empresa.

** Fuente: Comentario Práctico a la Ley de prevención de riesgos laborales. UGT de Catalunya, 2008.*

1.2 Embarazo e incapacidad temporal

Cuando una trabajadora embarazada está de baja por incapacidad temporal por contingencia común ¿Qué cantidad económica cobrará mientras esté en esta situación?

En el caso de las trabajadoras embarazadas al igual que el resto de trabajadores de la empresa, el cobro percibido dependerá del tipo de incapacidad temporal ya sea por enfermedad común o por accidente de trabajo.

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional

El porcentaje es el 75% de la base reguladora.*

** Por negociación colectiva, la empresa podrá complementar el porcentaje, que puede llegar al 100%.*

Si mientras estamos de baja por accidente de trabajo y se acaba el contrato, seguiremos cobrando el mismo y nos pagará la mutua hasta que nos den el alta. Una vez tengamos el alta, cobraremos el que nos corresponda del subsidio del paro, si tenemos derecho.

En caso de enfermedad común o accidente no laboral

Los tres primeros días son a cargo del trabajador/a, a no ser que en negociación colectiva se establezca una mejora y asuma esos tres días el pago la empresa.

Desde el cuarto día y hasta el veinte, el porcentaje es el 60% y del veintiún en adelante, el 75% de la base reguladora.*

** Por negociación colectiva, la empresa podrá complementar el porcentaje, que puede llegar al 100%.*

En el caso de que durante la baja por incapacidad temporal se acabara el contrato y tenemos derecho a cobrar el paro, los 180 primeros días cobraremos el 70%, y del día que haga 181 en adelante cobraremos el 60%.

**Base reguladora: cantidad que sirve de referencia para determinar la cuantía de la prestación económica de alguna de las contingencias protegidas en el sistema de la Seguridad Social (paro, incapacitado temporal, incapacitado permanente, jubilación, etc.).*

** Fuente: Quadern dubtes / respostes Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. UGT de Catalunya, 2012.*

Estando embarazada y de baja por contingencias comunes, la mutua de accidentes de trabajo convoca a la trabajadora para hacerle un seguimiento de su baja. ¿Debe asistir a esta convocatoria? ¿Tiene derecho a tener una copia de los informes médicos que me realice la mutua de accidentes de trabajo? ¿Quién asume los gastos de su desplazamiento hasta el centro de atención de la mutua?

En caso de que la empresa tenga concertada con la Mutua de accidentes de trabajo la gestión económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes, el médico de la mutua podrá realizar una convocatoria para revisar el estado de salud de la trabajadora respecto a la baja que esté gestionando, y sugerir un tratamiento. Pero el médico de la mutua sólo tiene potestad para realizar chequeos de control a las cuales el trabajador ha de acudir, y en base a estas actuaciones podrá remitir una propuesta de alta al médico del Servicio Público de Salud.

El artículo 13.1 de la Ley 21/2000, de 29 de diciembre, DOGC 303 de 11.01.2001, sobre derechos de información relativos a la salud y la autonomía del paciente y la documentación clínica, dice:

Artículo 13 Derechos de acceso a la historia clínica

1. Con las reservas señaladas al apartado 2 de este artículo, el paciente tiene derecho a acceder a la documentación de la historia clínica descrita al artículo 10, y a obtener una copia de los datos que figuran. Corresponde en los centros sanitarios regular el procedimiento para garantizar el acceso a la historia clínica.
2. El derecho de acceso del paciente a la documentación de la historia clínica nunca puede ser en perjuicio del derecho de terceros a la confidencialidad de sus datos que figuran en la mencionada documentación, ni del derecho de los profesionales que ha intervenido a la hora de elaborarla, que pueden invocar la reserva de sus observaciones, apreciaciones o anotaciones subjetivas.

También la Ley básica 41/2002, de 14 de noviembre, reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica (BOE 274, de 15-11-2002.) a su artículo 18 reconoce el derecho del paciente a tener copia de su historia clínica.

Respecto a la duda de quién ha de asumir los costes del desplazamiento, en este supuesto, la Abogacía General del Estado, en respuesta a la pregunta de AMAT (Asociación de mutuas de Accidente de Trabajo), considera que las mutuas no se tienen que hacer cargo de los gastos generados por sus convocatorias y, por lo tanto, quién tiene que asumir este gasto es el trabajador/a. Nuestra recomendación es que, como que es el empresario quien contrata la gestión económica de la ITCC de forma unilateral, sin que lo pidan los trabajadores, los gastos lógicamente tendrían que ir a su cargo; por lo tanto, se tendría que negociar con la empresa.

** Fuente: Quadern dubtes / respostes. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. UGT de Catalunya, 2012.*

Cuando una trabajadora embarazada está de baja por incapacidad temporal por contingencia común ¿le puede dar la alta el médico de la mutua de accidentes de trabajo? ¿Y si se trata de una patología relacionada con su embarazo?

En una baja por incapacidad temporal por contingencia común el único médico que tiene potestad para dar la alta y baja médica por contingencias comunes es el médico del Servicio Público de Salud y, además, será el único que prescribirá el tratamiento médico a seguir.

Sin embargo, debe tenerse en cuenta, que como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social, en aquellos procesos de baja que superen los doce meses, será el INSS la única entidad competente para acordar la emisión de la alta.

En caso de que la mutua tenga la gestión económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes, su médico podrá sugerir un tratamiento, puesto que el médico de la mutua sólo tiene potestad para realizar chequeos de control a las cuales el trabajador ha de acudir, y en base a estas actuaciones podrá remitir una propuesta de alta al médico del Servicio Público de Salud.

En caso de ser citada la trabajadora embarazada por el médico de la mutua para valorar su baja por incapacidad común, ¿éste puede solicitarle informes sobre su estado de salud, procedentes de su médico de cabecera?

En ninguna ley se nos obliga a documentar nuestro estado de salud, no obstante, si tenemos informes o pruebas de nuestra patología que puedan facilitar el diagnóstico por parte del médico de la mutua, es bueno aportarlos si con esto conseguimos acelerar el proceso de pruebas complementarias que nos hagan falta, pero, por otro lado, los médicos de la mutua pueden pedirlos al médico de cabecera directamente.

** Fuente: Quadern dubtes / respostes. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. UGT de Catalunya, 2012.*

¿Si la trabajadora embarazada está de baja por enfermedad común y le llama por teléfono una empresa de gestión del absentismo contratada por su empresa porque vaya a un centro asistencial tiene que asistir?

A pesar de que la empresa está legitimada a hacer este seguimiento Art. 20.4 Estatuto de los Trabajadores *(El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del*

trabajador que alega para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a este reconocimiento puede determinar la suspensión de los derechos económicos que pueda haber a cargo del empresario por estas situaciones.), su derecho no es absoluto: ni la empresa puede obligar al trabajador a hacerse los reconocimientos médicos al margen de cualquier condición, ni el trabajador está obligado a someterse, sin condiciones, a estos reconocimientos. Sólo los servicios sanitarios del CatSalut o el ICAM pueden emitir los comunicados de baja y de alta, y, en consecuencia, el trabajador/a estará en situación de baja hasta que los médicos de la sanidad pública emitan el comunicado de alta.

Previamente la empresa nos tendrá que comunicar a todos los trabajadores que ha contratado una empresa de gestión del absentismo sanitario e informarnos de qué empresa se trata. Si recibiésemos una llamada de un supuesto facultativo (puesto que por teléfono nunca tenemos que dar información confidencial de nuestra salud) de la empresa que sea para interesarse por nuestra enfermedad, hemos de negarnos a dar cualquier tipo de información telefónica y en todo caso invitarle a dirigirse a nuestro médico de la Seguridad Social o solicitar que se nos convoque un centro asistencial de su empresa.

La persona trabajadora tiene que dar su consentimiento al reconocimiento decidido por la empresa; previamente ha tenido que recibir la información sobre el tipo de revisión que se le quiere hacer y la información que sobre su salud se obtendrá. La única finalidad de la revisión es verificar el estado de salud de la persona trabajadora en situación de baja médica, y tiene que ser pertinente y proporcional, respetando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona.

Esta sólo puede ser realizada por personal médico, por su calificación profesional y por el deber de del secreto profesional al que están sujetos. El incumplimiento de este deber no solamente comporta una vulneración de los derechos fundamentales de la persona, sino que también puede implicar una responsabilidad de carácter civil y penal. Si se produce una extralimitación de la facultad de revisión de la situación de baja, la actuación, tanto del médico como de la empresa, son contrarias a la ley.

El médico no puede dar a conocer a la empresa ni el diagnóstico ni el tratamiento al cual está sujeta la trabajadora, sólo puede comunicar a la empresa si, a su parecer, la situación de baja está justificada o no.

La trabajadora podrá negarle el acceso en su domicilio particular al médico que le quiera hacer el control o verificación de la situación de baja. Negarse a dar entrada en el domicilio particular no es negarse a ser reconocido y no tiene ningún tipo de consecuencia.

El que sí se puede considerar como una negativa a la revisión médica es no acudir a los requerimientos de los servicios médicos de la empresa para someter al control médico, siempre que no se pueda acreditar de manera fehaciente que a la trabajadora le es imposible salir de su domicilio.

En el supuesto de que la trabajadora se niegue a la revisión médica, la empresa puede suspender el abono de los complementos que determina el convenio, por encima de la prestación de la seguridad social por la situación de IT, es decir, el trabajador cobrará el 60% a partir del 4.º día y un 75% a partir del 21 día, de la base reguladora en lugar del 100% del sueldo real.

** Fuente: Cuaderno: Qui és qui? Quan i on he d'anar si...?. UGT de Catalunya, 2013.*

1.3 Embarazo y accidente laboral

¿Qué pasa cuando una trabajadora embarazada está de baja por accidente laboral y finaliza su contrato de trabajo?

La trabajadora embarazada continuará percibiendo la prestación económica y asistencial a cargo de la mutua hasta el momento de alta médica o la extinción de la incapacidad temporal (sin consumir paro), y se pasa posteriormente a la situación de paro (si se tiene derecho a éste).

** Fuente: Quadern dubtes / respostes. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. UGT de Catalunya, 2012.*

Cuando una trabajadora embarazada está siendo atendida por parte de la mutua tras un accidente laboral y después de tenerla unos días de baja, la deriva al médico de cabecera de la Seguridad Social y no está de acuerdo, ¿cómo debe actuar?

El médico de la mutua nos tiene que dar un informe donde explique las razones que tiene para derivarnos a la Seguridad Social, con este informe iremos al médico de cabecera y le explicaremos los motivos que nos hacen considerarlo un accidente o enfermedad de

trabajo y no común. Si el médico de cabecera también entiende que el que nos pasa es derivado del trabajo, tendrá que activar la Instrucción 1/2007 de la ICAM y será el Instituto Nacional de la Seguridad Social quien determinará si es accidente laboral o no.

** Fuente: Quadern dubtes / respostes Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. UGT de Catalunya, 2012.*

En el supuesto de que la mutua vulnere los derechos de la trabajadora como usuaria, ¿qué procedimiento ha de seguir para reclamar?

En cualquier establecimiento de la mutua (asistencial, hospitalario, administrativo etc.) han de disponer de hojas de reclamaciones, donde podremos exponer de forma detallada nuestra reclamación a la Generalitat.

También podemos hacer un recurso ante el juzgado social, denunciarlo a la Inspección Médica (ICAM). Sindicalmente, hay que informar de la queja a la Comisión de Control y Seguimiento de la mutua, órgano de representación institucional de los sindicatos y los empresarios, donde la UGT tiene representación.

** Fuente: Quadern dubtes / respostes. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. UGT de Catalunya, 2012.*

1.4 Derechos laborales de la trabajadora durante su embarazo

Una trabajadora que se está sometiendo a un tratamiento de fertilidad para quedarse embarazada, ¿tiene algún permiso o licencia para asistir al médico o hacerse pruebas?

La ley no ampara la situación de protección anterior al estado de embarazo y por lo tanto la trabajadora no tiene derecho a ningún tipo de permiso o licencia ya que no está considerada dicha situación ni enfermedad común.

¿La trabajadora embarazada tiene derecho a permisos para chequeos médicos o pruebas relacionadas con su estado de gestación?

En caso de embarazo la trabajadora puede acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable y es retribuido según establecen los Art. 37 ET y Art. 27 CC. LPRL Art. 26.4 LPRL.

Así pues, el tiempo invertido en estas pruebas y exámenes es tiempo de trabajo remunerado. Es un permiso retribuido, por tanto no te pueden descontar nada del salario por estas ausencias si son justificadas. Llevando a la empresa el justificante de asistencia correspondiente no ha de haber ningún problema al respecto.

Si la trabajadora embarazada ha de hacerse la prueba de la Amniocentesis, y tiene que guardar dos días de reposo por prescripción médica ¿Tiene que solicitar la baja médica?

La trabajadora debe comunicar su prueba a la empresa y solicitar la baja a su médico de la Seguridad Social si necesita esos dos días de reposo tras la prueba y así su médico lo establece.

**Fuente: Guía de consultas más frecuentes sobre maternidad. Proyecto Artemisa. UGT Madrid.*

¿Puede solicitar una trabajadora gestante un cambio de puesto de trabajo por su estado de gestación si no existen riesgos en su lugar de trabajo?

La trabajadora gestante sólo puede solicitar un cambio de puesto de trabajo únicamente si existen riesgos en su puesto de trabajo y éstos han sido evaluados y afectan a su estado de gestación, en caso de trabajo nocturno o a turnos, según lo establecido por el Art. 26.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre Protección de la maternidad.

«La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos»

¿Puede realizar una trabajadora embarazada trabajo a turnos u horario nocturno?

Parece deducirse del Art. 26.1 de la LPRL y de el Art.36.4 del ET que el trabajo a turnos y el trabajo nocturno, comportan unas condiciones de trabajo que comportan, per se, cierta potencialidad en términos de riesgo laboral. Partiendo de esta lógica y, de hecho,

del deber general a la prevención de riesgos, resulta a priori que el empresario no podría destinar a la trabajadora embarazada a un lugar de estas características. En todo caso, si tal situación se produjera en la práctica, la trabajadora podría presentar el certificado médico a la Seguridad Social o a la MATMPSS, en este caso se activaría automáticamente el tener que restituirla a un trabajo no rotatorio y o/diurno.

* Fuente: *Comentario Práctico a la Ley de prevención de riesgos laborales. UGT de Catalunya, 2008.*

Si las vacaciones de la trabajadora embarazada coinciden con una incapacidad común o en situación de baja por riesgo en el lugar de trabajo, ¿ésta pierde las vacaciones anuales?

Si las vacaciones coinciden con la época que la trabajadora embarazada está de baja por incapacidad común o por con el subsidio por riesgo al puesto de trabajo durante el embarazo, es posible disfrutar esas vacaciones generadas tras la maternidad, aunque pase el año natural. Igualmente es de aplicación para las situaciones de incapacidad temporal derivadas del embarazo, parto o lactancia natural. (Art. 38.3 ET)

Esto se justifica según la **reforma laboral, RD Ley 3/2012d** de la siguiente manera:

Hasta la fecha el Artículo 38. Apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores sobre las vacaciones decía: (...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Con la nueva reforma laboral el artículo queda modificado: (...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis. de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En el supuesto de que una trabajadora embarazada está en periodo de prueba o con un contrato temporal que finaliza antes de dar a luz a su hijo/a y no le renuevan el contrato por estar embarazada, ¿qué puede hacer?

En cualquiera de estos supuestos, tanto si te despiden durante el periodo de prueba, como si se extingue la relación laboral durante el contrato y no se renueva a la finalización del mismo, por causa relacionada con el embarazo, se considera que se ha producido un despido discriminatorio por razón de la maternidad y en consecuencia sería un despido nulo, por tanto la trabajadora tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir durante la tramitación del proceso judicial.

Para lograrlo tendrá que demandar a la empresa por «vulneración de derechos fundamentales», en el Juzgado de lo Social, antes de que transcurran veinte días desde que la empresa notifique la extinción de la relación laboral.

**Fuente: Guía de consultas más frecuentes sobre maternidad. Proyecto Artemisa. UGT Madrid.*

2. Riesgo en el lugar de trabajo durante el embarazo

2.1. Detección de riesgos en el puesto de trabajo de la trabajadora embarazada

Una trabajadora embarazada con problemas de salud con su gestación y amenaza de aborto debido a su puesto de trabajo ¿Qué debe hacer?

En primer lugar la trabajadora debe comunicar su estado de gestación a la empresa y solicitar el resultado de la evaluación de riesgos de su puesto de trabajo para constatar si existen riesgos relacionados con su tarea laboral y su estado de gestación.

Por su parte la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que en caso de riesgo en el puesto de trabajo de la trabajadora durante el embarazo, el empresario:

- Debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo, y si esto no es posible, o todavía siéndolo no desaparece dicho riesgo...
- Ha de asignar a la trabajadora un lugar de trabajo diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo, sin pérdidas económicas para la trabajadora...
- Si tampoco esto fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un lugar no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen...
- Si el cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo mientras exista el mismo y percibir el subsidio correspondiente. (Art. 26.4 LPRL)

Una vez detectado la existencia de algún riesgo en el puesto de trabajo de la trabajadora gestante ¿qué medidas de protección específicas debe adoptar el empresario?

En primer lugar, el empresario ha de evitar la exposición a cualquier riesgo que pueda afectar a la gestación de la trabajadora. Esto supone, si es suficiente, la necesidad de adaptar las condiciones de trabajo o de tiempo de trabajo y debe adaptar los equipos de protección o los equipos de trabajo. Cuando, el recurso a tales medidas no sea posible o no elimine el riesgo y por lo tanto no sean suficientes, y una vez certificado por el

médico de la Seguridad Social o de la MATMPSS, se impone al empresario el deber de recolocar a la trabajadora, destinándola a otro puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

** Fuente: Comentario Práctico a la Ley de prevención de riesgos laborales. UGT de Catalunya, 2008.*

¿La evaluación de riesgos en atención a los riesgos que puedan afectar a la gestación sólo se debe realizar sobre los lugares ocupados por trabajadoras embarazadas?

La evaluación de riesgos se debe realizar siempre con respecto al puesto de trabajo, con independencia de la persona trabajadora que en este momento lo ocupe o lo vaya a ocupar. Siendo así, es absolutamente irrelevante sin en el momento de la evaluación inicial o de sus actualizaciones el lugar es ocupado por un hombre o una mujer, o si, ésta se encuentra o no en estado de gestación. Los principios consagrados en el Art. 15 de la LPRL, según los cuales se deben adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y adaptar el trabajo a la persona y no a la inversa. Y, de hecho, debe recordarse en todo momento que la función de la evaluación es detectar o identificar los riesgos de un puesto de trabajo, los riesgos derivados de la gestación y su interacción.

** Fuente: Comentario Práctico a la Ley de prevención de riesgos laborales. UGT de Catalunya, 2008.*

Ante la existencia de riesgos en el puesto de trabajo de la trabajadora embarazada y el posible cambio de puesto de trabajo de ésta dentro de la empresa. Si es necesario el cambio de funciones para la trabajadora embarazada, ¿puede esto suponer un cambio de grupo profesional o una merma en sus condiciones laborales?

El Art. 26 de la LPRL parece establecer un graduado de actuaciones a adoptar por la empresa en función de la continuidad del riesgo. Esto supone que, en primer lugar debería valorarse la posibilidad de mantener a la trabajadora embarazada en su puesto de trabajo, aunque suprimiendo aquellas funciones que pudieran comportar un riesgo en atención a su estado.

Si esto no es posible, se faculta la posibilidad de destinarla a otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente y, si de nuevo esto no es objetivamente posible, podrá superar los límites del grupo profesional.

En todo caso, los representantes de los trabajadores han de ocupar un papel de control a este tipo de movilidad, que se facilita con la imposición del deber que el empresario les facilite una relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

A diferencia de las previsiones contenidas en el Art. 25 de la LPRL, con respecto a los trabajadores especialmente sensibles, en el caso de movilidad funcional derivada de riesgo por embarazo, se garantiza el derecho de la trabajadora a mantener el íntegro total de su retribución, por lo tanto, salario base y complementos.

Posiblemente la razón resida en la voluntad del legislador por no causar a las trabajadoras un perjuicio en sus condiciones esenciales de trabajo, en atención especial que sólo ellas pueden estar en esta situación de riesgo especial. Sin embargo cabría la posibilidad que el cambio de funciones comportara, por ejemplo, un cambio en el horario o, incluso en la ubicación, siempre que no comportara la necesidad de cambiar de residencia. En estos casos, debería de entenderse que la trabajadora no podría negarse de manera injustificada a esta recolocación.

* Fuente: *Comentario Práctico a la Ley de prevención de riesgos laborales. UGT de Catalunya, 2008.*

2.2. Subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo

¿Qué es el subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo?

El subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo es una prestación que cubre las necesidades de la trabajadora embarazada durante el periodo de gestación ante la existencia de riesgos en su puesto de trabajo y la imposibilidad de reubicación en otro puesto de trabajo en la empresa.

¿En qué consiste el subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo?

Consiste en un periodo de baja, en el cual la trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica, equivalente al 100% de la base reguladora de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

¿Quién puede acceder al subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo?

Las trabajadoras por cuenta ajena o propia en situación de suspensión del contrato de trabajo o de interrupción de su actividad profesional por riesgo durante el embarazo, que cumplan los requisitos exigidos:

- Estar afiliadas y en alta.
- Estar *al corriente en el pago* de las cuotas, de las que sean responsables directas.

¿Quién emite el certificado médico sobre el embarazo de la trabajadora para el trámite del subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo?

La Certificación médica sobre la existencia de riesgo se emitirá en las DDPP del INSS en las que no se disponga de servicios médicos propios, la certificación médica sobre la existencia de riesgo será expedida por la Inspección de Servicios Sanitarios del Servicio Público de Salud u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas que hayan asumido las transferencias en materia de asistencia sanitaria.

En el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, en las DDPP en las que el ISM no disponga de servicios médicos propios, la referida certificación médica será expedida por los servicios médicos del INSS o, en su caso, por la Inspección de los Servicios Sanitarios del Servicio Público de Salud u órgano equivalente de las Comunidades Autónomas.

La expedición de esta certificación, si procede el reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, será de tramitación preferente y constará de original y dos copias:

- Se entregará a la trabajadora el original y una copia con destino a la empresa o, en su caso, al responsable del hogar familiar.
- La otra copia quedará en poder del servicio médico.

La entidad gestora o colaboradora, responsable de la gestión y el pago del subsidio por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, podrá solicitar la aportación de la evaluación inicial del riesgo del puesto de trabajo ocupado por la trabajadora, así como la relación de puestos de trabajo exentos de riesgo.

¿Qué entidad gestiona el subsidio/suspensión de contrato por riesgo al puesto de trabajo durante el embarazo?

Desde la Ley de Igualdad del 2007 desarrollada por el RD 295/2009 de 6 de marzo, las prestaciones por riesgo al puesto de trabajo durante el embarazo, se gestionan por la entidad que tiene encomendada la gestión y prestación de la contingencia profesional. En nuestro país esta tarea está encomendada a las mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades (MATMPSS).

¿Cuál es el período máximo de duración de la prestación/subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo?

No hay un periodo máximo de duración establecido. Se abonará durante el periodo necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto, y finalizará el día anterior a aquél en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o el de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado. Por tanto, la duración de la prestación estará únicamente limitada por la propia existencia del riesgo.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

En el caso de trabajadoras embarazadas por cuenta propia, ¿cuándo nace el derecho a la prestación por riesgo en su puesto de trabajo?

El derecho al subsidio nace el día siguiente a aquel en que se emite la certificación médica de riesgo, por los servicios médicos de la entidad gestora o colaboradora competente, si bien los efectos económicos se producirán, en cualquier caso, desde la fecha del cese efectivo en la actividad profesional correspondiente.

Las trabajadoras incluidas en el RETA, que estén obligadas a ello, presentarán la declaración de situación de la actividad.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

Desde una situación de pluriactividad, en la que la trabajadora está incluida en varios regímenes, ¿podría tener derecho al subsidio por riesgo en el lugar de trabajo en cada uno de ellos?

Si la situación de riesgo afecta a todas las actividades desempeñadas, la trabajadora tendrá derecho al subsidio en cada uno de los regímenes, siempre que reúna los requisitos exigidos de forma independiente en cada uno de ellos.

Si la situación de riesgo afecta a una o a alguna de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no a todas, únicamente tendrá derecho al subsidio en el régimen en el que estén incluidas las actividades en que exista dicho riesgo. En este caso, el subsidio será compatible con el mantenimiento de las actividades que la trabajadora viniera

desempeñando con anterioridad o pudiera comenzar a desempeñar y que no impliquen riesgo durante el embarazo.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Es incompatible la prestación de riesgo durante el embarazo con la realización de un trabajo?

No es incompatible, según los riesgos por los que la trabajadora realice en las distintas actividades afecten o no a su estado de gestación.

En los casos de pluriactividad o pluriempleo, la percepción del subsidio es compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que viniera desempeñando o incluso que pudiera comenzar a desempeñar después de la suspensión del contrato y que no impliquen riesgo durante el embarazo.

Es decir, puede seguir realizando otros trabajos, por cuenta propia o por cuenta ajena, si son compatibles con su estado. No obstante, la reincorporación a la misma empresa o actividad, para desarrollar un trabajo compatible con su estado, extinguiría la prestación.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

2.3. Trámite del subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo

¿Quién debe tramitar el subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo?

El trámite del subsidio lo debe hacer la propia trabajadora en la sede de la Mutua de accidentes de trabajo que le corresponda, una vez tenga los documentos necesarios y el reconocimiento por parte de la empresa que en su puesto de trabajo existen riesgos y que no hay un puesto de trabajo alternativo en la empresa para ella. (Art. 36 RD 295/2009).

La propia trabajadora es quien debe cumplimentar un documento estandarizado que debe tener la Mutua de accidentes de trabajo a la que está vinculada la empresa. Normalmente este documento está disponible en las dependencias de la propia Mutua o está disponible para descargar desde su página web.

¿Qué documentos deben presentarse para solicitar el subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo?

Los documentos que deben acompañar a la solicitud del subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo son:

Exhibición de los siguientes documentos originales y en vigor

1. Acreditación de identidad de la interesada mediante la siguiente documentación en vigor:

- Trabajadoras con nacionalidad española: Documento Nacional de Identidad (DNI).
- Trabajadoras con nacionalidad extranjera:
 - Número de Identificación de extranjeros (NIE) y pasaporte o documento/carta de su país (UE, EEE y Suiza).
 - Tarjeta de identidad de extranjeros (TIE), resto de países.

Presentación de los siguientes documentos, originales y en vigor, y fotocopias compulsadas o copias para proceder a su compulsación

2. Documentación relativa a la cotización:

- Trabajadora por cuenta ajena del Régimen General: certificado de empresa debidamente cumplimentado.
- Trabajadoras por cuenta ajena agrarias: certificado de empresa, cumplimentado conforme al TC 2/8 del mes anterior al inicio de la suspensión del contrato de trabajo y justificantes de pago de los tres últimos meses (TC 1/9).
- Para las artistas y profesionales taurinas: declaración de actividades (TC 4/6) y justificantes de actuaciones (TC 4/5), que no hayan sido presentados en la Dirección provincial o Administración de la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Trabajadora por cuenta propia: Justificantes del pago de cuotas de los tres últimos meses.
- Representantes de Comercio: Justificantes del pago de cuotas de los tres últimos meses (TC 1/3).

3. Documentación que acredite el riesgo

4. Informe médico del facultativo del Servicio Público de Salud que la asiste (1)

5. Certificación médica expedida por los Servicios Médicos de la entidad Gestora, en función de la entidad con la que la empresa, o las trabajadoras por cuenta propia, tengan concertada la cobertura de los riesgos profesionales, en la que quede acreditado,

en el caso de «riesgo durante el embarazo», que las condiciones del puesto de trabajo influyen negativamente en la salud de la trabajadora o del feto y, en el caso de «riesgo durante la lactancia natural», que las condiciones de trabajo influyen negativamente en la salud de la mujer o del hijo.

6. Declaraciones de la empresa o de la trabajadora por cuenta propia (2)
 - Trabajos y actividades realizadas por la trabajadora, condiciones del puesto de trabajo, categoría y riesgo específico.
 - Inexistencia de otro puesto compatible con su estado.

Otra documentación

7. Declaración de situación de actividad, sólo para las trabajadoras del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
 - (1) No será necesaria su presentación cuando aporte la certificación médica, que acredite el riesgo, y ésta haya sido expedida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)
 - (2) En caso de socias de sociedades cooperativas o laborales, la declaración se emitirá por el gerente o administrador de la sociedad.

En caso de trabajadoras integradas en el Sistema especial para empleados de hogar, la declaración la emitirá el responsable del hogar familiar.

Esta documentación puede presentarse en cualquiera de los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social. También puede ser tramitada a través del Registro electrónico, siempre que disponga de un certificado digital y la gestión corresponda al INSS.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Quién debe pedir el certificado médico de la trabajadora embarazada y qué debe contener éste?

El certificado médico conforme la trabajadora está embarazada y su estado de gestación lo debe emitir su médico de cabecera o ginecólogo del sistema público dónde se haga el seguimiento del embarazo. Este documento certifica la situación de embarazo de la trabajadora y su duración prevista.

Hay algunas Mutuas que facilitan a la trabajadora modelos del documento para que su médico lo cumplimente y que los tienen colgados en su página web oficial.

¿Cómo han de acreditar las trabajadoras por cuenta propia que ocupan un puesto de trabajo expuesto a cierto/s riesgo/s?

Igual que en el caso de trabajadoras por cuenta ajena, han de aportar un informe del facultativo del Servicio Público de Salud en el cual se acredite la situación de embarazo y que las condiciones de trabajo o actividad profesional ocupadas influyen negativamente en la salud de la trabajadora o del feto. Además, la propia trabajadora hará una declaración sobre:

- La actividad desarrollada.
- La inexistencia de un trabajo o función en tal actividad compatible con su estado que pueda ser llevada por aquella en su condición de trabajadora por cuenta propia o empleada de hogar.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué plazo existe para que la entidad gestora emita su resolución sobre la aceptación de la solicitud de la trabajadora?

El director provincial de la entidad gestora de la provincia en que tenga su domicilio la trabajadora interesada dictará resolución expresa y se la notificará a la misma en el plazo de 30 días.

¿Qué tiene que hacer la trabajadora embarazada si una vez tramitado el subsidio, entiende que la mutua no le ha atendido correctamente al gestionar el subsidio por riesgo en el lugar de trabajo durante el embarazo o se lo deniega?

Las trabajadoras disconformes con la atención que han recibido por parte de una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (MATMPSS) pueden plantear ante este organismo público su reclamación.

Reclamar las deficiencias en las prestaciones es útil para las personas afectadas y para mejorar el servicio.

Por un lado, la persona recibirá una respuesta a su reclamación. En cada una de las mutuas se ha denominado una persona para gestionar cada reclamación y enviar la respuesta a la Seguridad Social, que se hará llegar a la persona que ha reclamado.

Esto quiere decir que en este procedimiento, la Administración funciona como transmisora de la reclamación, sin entrar a juzgar, calificar, valorar o resolver. Se pretende que la

reclamación sirva para mejorar el servicio y resolver situaciones de conflicto con una mutua de manera ágil, evitando tener que utilizar las vías administrativa y judicial, que por su propio procedimiento son más lentas.

Por otro lado, las reclamaciones sobre actuaciones pasan a formar parte del sistema informático que ha puesto en marcha la Seguridad Social para el control y seguimiento de la gestión de las mutuas. En este sistema informático se volcarán las reclamaciones ya presentadas y en proceso de gestión, para generar estadísticas, localizar las reclamaciones y verificar tendencias, así como otras variables de funcionamiento.

El procedimiento para reclamar es el siguiente:

En el centro donde nos han atendido, tenemos que llenar la hoja de reclamaciones de la mutua que nos tiene que facilitar la administración del centro.

También podemos reclamar la carencia de consideración, atención, etc. cumplimentando la hoja de reclamación/denuncia de la Agencia Catalana de Consumo de la Generalitat de Catalunya.

Dirección para conseguir el documento: www.consum.cat/doc/doc_59629304_1.pdf

Mediante el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, la persona trabajadora elija emitir su reclamación ante este organismo público, a través de la oficina virtual de reclamaciones a mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

www.ovrmatepss.es/virtual con la misma finalidad, Seguridad Social también ha abierto un servicio telefónico: 902.112.651, atendido de 8 a 14 horas y de 16 a 18 horas.

Funcionamiento de la oficina virtual

La primera vez que se accede hace falta solicitar una clave de acceso para poder rellenar y enviar la reclamación. Se introduce el correo electrónico y se solicita esta clave de acceso, que la Seguridad Social suele facilitar en un breve espacio de tiempo. Así, con el correo electrónico y esta clave de acceso se abre el portal de la página con los documentos pertinentes, donde ya se pueden introducir los datos concretos de la reclamación.

El formulario de reclamación es breve y sencillo. Se anotan los datos del reclamante y en los espacios de la reclamación y se localiza en él a la mutua objeto de esta reclamación.

Esta ubicación incluirá: la provincia, la población concreta y el centro específico, tanto si es un centro propio de la mutua cómo si es concertado. Los vacíos se llenan con los desplegados y pulsando la opción a tal efecto.

A continuación hay un espacio para exponer el asunto que motiva la reclamación y la pretensión. Estos datos tienen que permitir que la Administración, después de comprobar que realmente se trata de una reclamación y que corresponde a la mutua aclarar la situación objeto de disconformidad, la pueda trasladar a la mutua. Por lo tanto, la redacción tiene que ser basta informativa, aunque concisa y directa.

Los representantes sindicales de la UGT a las comisiones de control y seguimiento de las MATMPSS pueden usar esta información para exigir mejoras en el funcionamiento general o local, así como hacer llegar quejas de los trabajadores o trabajadoras a la mencionada Comisión.

Estas nuevas vías de reclamación se suman a la ya existente: presentar reclamaciones mediante formularios disponibles al INSS.

** Fuente: Cuaderno: qui és qui? Quan i on he d'anar si...? UGT Catalunya 2013*

¿Cómo tramita la trabajadora embarazada el pago del subsidio por riesgo en el lugar de trabajo durante el embarazo que opta a éste? Cómo se cobra y que importe tiene este subsidio?

La gestión y el pago de la prestación económica corresponde a la entidad gestora o a la mutua de Accidentes de Trabajo (AT) y Enfermedades Profesionales (EP) de la Seguridad Social con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales en el momento de la suspensión del contrato, con independencia de que durante la mencionada situación se produzca un cambio de la entidad gestora.

El pago del subsidio se realizará por la entidad gestora o colaboradora por períodos mensuales vencidos.

En el momento de hacer efectivo el subsidio, se deducirá del importe del mismo:

La cuantía a que asciende la suma de las aportaciones del trabajador relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo y formación profesional que procedan, en su caso, para su ingreso en la TGSS. El empresario estará obligado a ingresar únicamente las aportaciones a su cargo correspondientes a la cotización de la Seguridad Social y por

los demás conceptos de recaudación conjunta que, en su caso, procedan. Y la retención por IRPF .

¿Qué debemos hacer si la mutua requiere a la trabajadora embarazada para un chequeo previo a la concesión del subsidio por riesgo en el lugar de trabajo? ¿Puede citar la mutua a la trabajadora durante el subsidio por riesgo al puesto de trabajo para un reconocimiento médico?

La trabajadora embarazada no tiene obligación a someterse a ningún examen médico previo la concesión del subsidio por riesgo por parte de la mutua. Con el certificado médico de su médico de cabecera o ginecólogo ya hay suficiente.

La mutua puede citar a la trabajadora embarazada para comprobar que persiste la situación de embarazo o lactancia, pero esta comprobación no puede consistir en una revisión médica, si no en una aportación, por parte de la trabajadora, del informe médico actual emitido por su médico de cabecera o ginecólogo.

¿Qué debemos hacer si la mutua rechaza nuestra solicitud por que no reconoce ningún riesgo a nuestro puesto de trabajo durante el embarazo?

Si la mutua no reconoce la situación de riesgo en el caso de el embarazo podemos reclamar a la mutua una explicación de la denegación por escrito y justificando los motivos de la denegación.

Normalmente las mutuas se rigen por los propios criterios internos o bien por el documento editado por la SEGO (Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia) o por la AEP (Asociación Española de Pediatría) sobre los riesgos que afectan la lactancia natural.

Debemos presentar la reclamación por escrito a la mutua. Ir al médico de cabecera y exponer nuestras circunstancias para no continuar expuestos al riesgo y que éste decida si podemos acceder a una baja por enfermedad común hasta que la mutua resuelva nuestro caso.

Debemos presentar la reclamación previa al INSS para que quede constancia de la actuación de la mutua. Iniciar un procedimiento de determinación de contingencias que se presenta al INSS y que puede iniciar la Inspección médica o la propia trabajadora. Si hace falta podemos presentar una denuncia a la Inspección de Trabajo.

En caso de extinción del contrato o la relación laboral ¿persiste la prestación del subsidio por riesgo al puesto de trabajo durante el embarazo o la lactancia?

No porque la exposición al riesgo deja de existir. Si la trabajadora finaliza su vínculo con la empresa y ya no existe el riesgo automáticamente finaliza la prestación en ambos casos. Art.37. RD 295/2009.

¿Cuándo se suspende el subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante el embarazo?

Se suspende el subsidio por:

- Actuar fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.
- Realizar cualquier trabajo o actividad, por cuenta ajena o propia, salvo en los supuestos de pluriactividad.
- Finalización del embarazo, aborto...

2.4. Derechos de la trabajadora durante el subsidio por riesgos en el puesto de trabajo durante el embarazo

¿Se puede acceder a la incapacidad temporal durante la situación de riesgo por embarazo?

Solamente, en los casos de pluriempleo o pluriactividad, cuando la situación de riesgo durante el embarazo afecte a una o a alguna de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no a todas, podría acceder al subsidio de incapacidad temporal en aquellas actividades que siga desarrollando y en las que no se haya declarado el riesgo.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué diferencias existen entre una Incapacidad Temporal por riesgo durante el embarazo y una Incapacidad Temporal durante el embarazo?

La Incapacidad Temporal por riesgo durante el embarazo está circunscrita y limitada estrictamente a su lugar en el cual la trabajadora pueda trabajar, que no pueda hacerlo en su lugar habitual ni en otros en los cuales sea posible la recolocación, por los riesgos que esto incidiría sobre la salud de la trabajadora, el feto o el neonato.

Por el contrario la situación de Incapacidad Temporal durante el embarazo, se correspondería con aquellos supuestos en los cuales la trabajadora, durante el periodo

de gestación sufra de alguna patología especial e incapacitado, esté o no vinculada con el embarazo (desde una gripe a un proceso de ciática, por poner dos ejemplos).

En ambos casos, la Incapacidad Temporal persistirá mientras se mantenga la imposibilidad de trabajar y, en el supuesto específico del embarazo en el cual tal situación se mantenga en el tiempo, hasta el momento que se inicie el proceso de suspensión del contrato por maternidad.

** Fuente: Comentario Práctico a la Ley de prevención de riesgos laborales. UGT de Catalunya, 2008.*

Si las vacaciones de la trabajadora coinciden con el subsidio por riesgo al puesto de trabajo durante el embarazo, ¿la trabajadora pierde las vacaciones anuales?

Si las vacaciones coinciden con la época que la trabajadora está de baja con el subsidio por riesgo al puesto de trabajo durante el embarazo, es posible disfrutar las vacaciones tras la maternidad, aunque pase el año natural. (Art. 38.3 del ET)

Según la reforma laboral RD-ley 3/2012 este artículo del estatuto de los trabajadores, 38.3 queda modificado de tal manera:

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis.de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Si la trabajadora embarazada pierde al hijo que espera estando disfrutando del subsidio por riesgo en el puesto de trabajo ¿cómo debe actuar?

Ya que el subsidio por riesgo en el lugar de trabajo durante el embarazo existe para proteger a la madre gestante de los riesgos derivados de su actividad laboral, en el momento en que la trabajadora deja de estar en esa situación por perder al bebe que esperaba, el subsidio deja de tener sentido. La trabajadora debe comunicar su nuevo estado a la mutua que le gestionó el subsidio y reincorporarse a su puesto de trabajo cuando lo determinen los médicos.

El derecho al subsidio por riesgo en el lugar de trabajo durante el embarazo se extingue:

- Trabajadoras por cuenta ajena: Por suspensión del contrato de trabajo por maternidad; por reincorporación al puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado; por extinción del contrato de trabajo por causas legales; por interrupción del embarazo; por fallecimiento.
- Trabajadoras por cuenta propia: Por inicio del descanso por maternidad; por reanudación de su actividad profesional; por causar baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social; por interrupción del embarazo; por fallecimiento.

Fuente y más información: <http://www.segsocial.es>



3. Suspensión del contrato y prestación por maternidad

3.1. Subsidio/prestación por maternidad

¿Qué es el subsidio/prestación por maternidad?

Es una prestación económica que trata de cubrir la pérdida de rentas o ingresos que sufren los trabajadores cuando se suspende el contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los periodos de descanso por maternidad biológica, adopción, acogimiento y tutela, legalmente establecidos.

¿Qué situaciones protege el subsidio/prestación por maternidad?

Se consideran situaciones protegidas, durante los períodos de descanso y permisos que se disfruten por tales situaciones:

- **La maternidad biológica**, incluidos los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal, con independencia de que el feto nazca vivo o muerto.
- **La adopción y el acogimiento familiar**, tanto pre-adoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las CCAA que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a 1 año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales, de menores de 6 años o mayores de 6 años, pero menores de 18 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. A estos efectos, se entiende que presentan alguna discapacidad, cuando ésta se valore en un grado igual o superior al 33%.

No se tendrá en cuenta la edad del menor, cuando se trate de personas integradas en el Régimen General de la Seguridad Social e incluidas en el ámbito de aplicación del EBEP.

Se consideran jurídicamente equiparables aquellas instituciones jurídicas declaradas por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras, cuya finalidad y efectos jurídicos sean los previstos para la adopción y el acogimiento preadoptivo, permanente o simple, cuya duración no sea inferior a 1 año, cualquiera que sea su denominación. No se consideran equiparables al acogimiento preadoptivo, permanente o simple, otras modalidades de acogimiento familiar distintas a las mencionadas anteriormente.

- **La tutela** sobre menor por designación de persona física, cuando el tutor sea un familiar que, de acuerdo con la legislación civil, no pueda adoptar al menor, siempre que conlleve la convivencia entre el tutor y el tutelado, en los mismos términos de edad que el adoptado o acogido.

¿Quién puede ser beneficiario del subsidio/prestación por maternidad?

Pueden ser beneficiarios del subsidio por maternidad los trabajadores incluidos en el Régimen General y en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, que disfruten de los periodos de descanso legalmente establecidos por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde exclusivamente a la madre a no ser de que ésta ceda su permiso al padre.

En los casos de adopción o acogimiento, la suspensión corresponderá a un sólo de los progenitores, a elección de los interesados; sin embargo, cuando el descanso maternal fuera disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué requisitos hay que cumplir para acceder al subsidio/prestación por maternidad?

Hay que cumplir:

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de:
 - Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.
 - Si el trabajador tiene cumplidos entre 21 y 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

- Si el trabajador es mayor de 26 años de edad en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción:
 - 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento del inicio del descanso o, alternativamente,
 - 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral con anterioridad a dicha fecha.

En el supuesto de parto y con aplicación exclusiva a la madre biológica:

La edad indicada en los apartados anteriores será la que tenga cumplida en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de acreditar el período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

Si la trabajadora hubiera iniciado el período de descanso antes del parto y, habiéndose reconocido el derecho al subsidio tomando como referente la fecha probable del parto, una vez producido éste, no acreditara el período mínimo de cotización exigido, se extinguirá el subsidio y las prestaciones percibidas hasta ese momento no se considerarán indebidas. En tales casos, se reconocerá el subsidio no contributivo por el período que corresponda, a contar desde el parto.

Supuestos de adopción/acogimiento internacional con desplazamiento previo al país de origen del adoptado:

Cuando los adoptantes se acojan al período de suspensión previsto en el artículo 48.4 del ET, la edad señalada será la que tengan cumplida en el momento de inicio del descanso, que podrá comenzar a disfrutarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción, tomándose como referente el momento de la resolución para comprobar si se acredita el período mínimo de cotización exigido.

Cuando los adoptantes se acojan a lo dispuesto en el artículo 49. b) del EBEP, la edad será la que tengan cumplida en el momento del inicio del permiso por adopción o acogimiento, que podrá comenzar a disfrutarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción o de la decisión administrativa o judicial de acogimiento (una vez agotado, en su caso, el permiso de hasta 2 meses con derecho a la percepción de retribuciones básicas), tomándose como referente la fecha de la resolución o la de la decisión administrativa o judicial para verificar si se acredita el período mínimo de cotización.

En los supuestos referidos en que se hubiera reconocido el derecho al subsidio al inicio del período de descanso teniendo en cuenta las 4 semanas en que puede anticiparse su disfrute: si una vez dictada resolución judicial o administrativa, no se acredita el período de cotización exigido, se extinguirá el subsidio y las prestaciones percibidas hasta ese momento no se considerarán indebidas. Si transcurrido el período de 4 semanas, aún no hubiera recaído la resolución judicial o administrativa, la entidad gestora podrá suspender cautelarmente el ingreso de la prestación hasta el momento en que aquella se produzca. Si no culminara la adopción o el acogimiento internacional, los interesados no estarán obligados a devolver las prestaciones percibidas hasta el momento de la denegación o, en su caso, hasta el momento en que se hubiera suspendido su abono, por el transcurso del período de 4 semanas, de acuerdo con el párrafo anterior.

Consideración como período de cotización efectiva:

El período por maternidad o paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo, o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo, será considerado como período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial:

Para acreditar el período mínimo de cotización exigido, se aplicarán, a partir de 04-08-2013, las reglas establecidas en el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, calculándose el coeficiente global de parcialidad sobre los últimos 7 años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

Cuando se trate de trabajadores incluidos en el Sistema especial para empleados de hogar, desde 2012 hasta 2018, las horas efectivamente trabajadas en el mismo se determinarán en función de las bases de cotización a que se refieren los números 1º, 2º y 3º del apartado 2.a) de la disposición adicional 39 de la Ley 27/2011, divididas por el importe fijado para la base mínima horaria del Régimen General por la LPGE para cada uno de dichos ejercicios.

A estos efectos, los períodos de IT, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, descanso por maternidad o paternidad, durante los que perviva el contrato a tiempo parcial, así como los de percepción de la prestación por desempleo determinados por la suspensión o extinción de una relación laboral de ese tipo, tendrán la misma consideración

que el período precedente a la baja médica, al descanso, a la suspensión o a la extinción del contrato respectivamente.

El cómputo de los períodos que legalmente se asimilan a cotizados, que sucedan a períodos trabajados a tiempo parcial, se llevará a cabo de forma idéntica a la utilizada en relación con el último período trabajado.

Cuando se realice simultáneamente más de una actividad a tiempo parcial, se sumarán los días teóricos de cotización acreditados en las distintas actividades, tanto en las situaciones de pluriempleo como en las de pluriactividad en las que deba aplicarse el cómputo recíproco.

En ningún caso, podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo. Estas particularidades no serán de aplicación a los trabajadores contratados a jornada completa que, no obstante, disfruten los períodos de descanso por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

En caso de pluriempleo o pluriactividad:

El beneficiario disfrutará de los descansos y prestaciones por maternidad en cada uno de los empleos de forma independiente e ininterrumpida, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

Cuando, en supuestos de pluriactividad, los trabajadores acrediten las condiciones para acceder a la prestación solamente en uno de los regímenes, se reconocerá un único subsidio computando exclusivamente las cotizaciones satisfechas a dicho régimen. Si en ninguno de los regímenes se reúnen los requisitos, se totalizarán las cotizaciones efectuadas en todos ellos siempre que no se superpongan y se causará el subsidio en el régimen en el que se acrediten más días de cotización. Si finalmente, aun totalizando, no se alcanza derecho, se reconocerá, en caso de parto, el subsidio de maternidad no contributivo.

En caso de disfrute compartido del permiso deberá coincidir el número de días disfrutado en los dos empleos o actividades por el beneficiario que se encuentra en pluriempleo o pluriactividad.

Estar al corriente en el pago de las cuotas, de las que sean responsables directos los trabajadores, aunque la prestación sea reconocida, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

A tales efectos, será de aplicación el mecanismo de invitación al pago previsto en el art. 28.2 del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que el interesado estuviese incorporado, en el momento de acceder a la prestación o en el que se cause ésta.

¿Qué situaciones son situaciones asimilables al alta para tener acceso al subsidio/prestación por maternidad?

Se consideran situaciones asimilables a alta:

1. La situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación de nivel contributivo.
2. El mes siguiente al cese en el cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o de funciones sindicales de ámbito provincial, autonómico o estatal, que dio lugar a la situación de excedencia forzosa o situación equivalente, durante el que debe solicitarse el reingreso al trabajo.
3. El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
4. Para los artistas y profesionales taurinos, los días que resulten cotizados por aplicación de las normas que regulan su cotización, los cuales tendrán la consideración de días cotizados y en situación de alta, aunque no se correspondan con los de prestación de servicios.
5. El convenio especial para diputados y senadores de las Cortes Generales y diputados del Parlamento Europeo y el convenio especial para los miembros de los Parlamentos y Gobiernos de las Comunidades Autónomas.
6. El período considerado de cotización efectiva respecto de las trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia que sean víctimas de la violencia de género.
7. La situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato.
8. Los períodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.
9. Maternidad precedida de incapacidad temporal (IT). Cuando entre la extinción de la IT por alta médica y el inicio de la situación por maternidad no haya solución de continuidad, bien por producirse el alta médica por IT y el inicio del descanso por maternidad el mismo día, bien por tener lugar ésta al día siguiente de aquélla.
10. Maternidad causada en prórroga de efectos de IT.

3.2 Trámite de la prestación/subsidio por maternidad

¿Cuándo nace el derecho al subsidio/prestación por maternidad?

Se tendrá derecho al subsidio a partir del mismo día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente:

- En caso de maternidad, desde el mismo día de la fecha del parto o la del inicio del descanso, de ser ésta anterior.
- Ante el fallecimiento de la madre, la efectividad del derecho a esta prestación para el padre comenzará desde la fecha del inicio de la suspensión laboral.
- En los casos de opción de la madre para que el padre disfrute de hasta 10 semanas, la efectividad del derecho al subsidio se inicia desde la fecha del comienzo del descanso del padre, cuya fecha coincidirá con la elegida al ejercitar la opción.
- En los casos de adopción y acogimiento, a elección del trabajador, bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo; el percibo de la prestación podrá iniciarse a partir del día siguiente al de la recepción por el interesado del correspondiente documento y estará condicionado al disfrute efectivo del permiso.
- En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, podrá iniciarse el subsidio hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituya la adopción.

¿Cuál es la duración del subsidio/permiso de maternidad?

En caso de parte, la duración del permiso es de 16 semanas ininterrumpidas (pueden ser ampliadas por convenio colectivo), ampliables a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo se distribuye a opción de la trabajadora interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Empieza a computar incluyendo el día del parto. Es la llamada cuarentena de la madre tras el parto, periodo necesario para su recuperación.

En caso de que el hijo/a sea discapacitado/a esta suspensión del contrato se elevará a dos semanas más a añadir a las anteriores. (Art. 2 RD 295/2009)

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cuándo puede solicitar la trabajadora el permiso de maternidad?

El permiso de maternidad lo puede solicitar cuando la trabajadora lo prefiera, antes o tras el parto siempre que seis semanas se disfruten de forma inmediatamente posterior al parto, para la recuperación de la salud de la madre (cuarentena). (Art. 8 RD 295/2009)

¿Cuánto se cobra durante el permiso de maternidad?

La cuantía de la prestación económica con cargo a la Seguridad Social es del 100% de la base reguladora. La base reguladora es el equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Es decir, cuando un empleado o empleada se acoge al permiso por maternidad, la Seguridad Social paga su sueldo mientras dure el permiso, aunque se hace cargo sólo del importe correspondiente al 100% de la base de cotización. (Art. 6 RD 295/2009)

En caso de parto múltiple, de adopción o acogimiento de más de un menor realizados de forma simultánea se reconocerá un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo, igual al que corresponda percibir por el primero durante el período de 6 semanas inmediatamente posteriores al parto, o en los casos de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial que constituya la adopción.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cómo se calcula la prestación económica por maternidad?

La prestación económica por maternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100 % de la base reguladora.

La base reguladora será el resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al de la fecha de inicio del periodo de descanso, por el número de días que esta cotización se refiere (30, si es salario mensual; 30, 31, 28 o 29 -año bisiesto-, si el salario es diario).

Si el trabajador ingresa en la empresa en el mismo mes que se inicia el periodo de descanso, se tomará para la base reguladora la base de cotización de este mes, dividida por los días efectivamente cotizados.

También, se tomará como divisor los días efectivamente cotizados, cuando el trabajador no ha permanecido en alta durante todo el mes natural anterior.

Cuando el periodo de descanso sea disfrutado, simultánea o sucesivamente, por la madre y por el padre, la prestación se determinará para cada uno en función de su respectiva base reguladora.

Durante el disfrute de los períodos de descanso en régimen de jornada a tiempo parcial, la base reguladora se reducirá en proporción inversa a la reducción que haya experimentado la jornada laboral.

Cuando el trabajador se encuentra en pluriempleo, se computarán las bases de cotización de las diferentes empresas, con aplicación del tope máximo vigente a efectos de cotización.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cómo y quien tramita la prestación del permiso de maternidad?

Es la propia madre trabajadora o el padre trabajador la que ha de tramitar la prestación de maternidad cumplimentando el impreso de solicitud de prestación por maternidad a excepción del «certificado de empresa relativo al trabajador».

Este documento se puede conseguir en cualquier oficina del INSS o en la página web de la Seguridad Social (www.seg-social.se).

Aportar el comunicado o informe médico de baja por maternidad (imprescindible la firma del ginecólogo de la Seguridad Social).

Y la solicitud de prestación, que es el escrito en el cual la trabajadora expresa la intención de acogerse al permiso y las fechas del mismo.

Con todos estos documentos y los que se especifican en el impreso de solicitud de prestación por maternidad de la Seguridad Social ha de dirigirse al INSS.

El INSS debe proporcionar justificante acreditativo de haber gestionado el cobro.

El INSS informará posteriormente por correo ordinario el importe a cobrar y el número de cuenta de abono.

¿Qué documentos son necesarios para solicitar el subsidio/prestación por maternidad?

Los documentos necesarios para el trámite de maternidad son: (original acompañado de copia para su compulsión o fotocopia ya compulsada, excepto para los documentos de identidad en los que será suficiente la exhibición del original)

- Acreditación de identidad de los solicitantes, y del representante legal si lo hubiera, mediante la siguiente documentación en vigor: Españoles: documento nacional de identidad (DNI). Extranjeros: pasaporte o, en su caso, documento de identidad vigente en su país y NIE (número de identificación de extranjero) a efectos de pago.
 - documentación acreditativa de la representación legal, en su caso.
 - certificado de la empresa informando de la situación del trabajador, la fecha de inicio del descanso por maternidad/ paternidad y otros datos de cotización.
 - justificantes del pago de cotizaciones de los últimos 2 meses, para trabajadores obligados al ingreso de las cuotas.

Maternidad por nacimiento:

- El informe de maternidad expedido por el correspondiente servicio público de salud, cuando la entidad gestora no disponga de él.
- Libro de familia o, en su defecto, certificación de la inscripción del hijo o hijos en el registro civil. Cuando el descanso se haya iniciado con anterioridad al parto, se presentará una vez practicada la inscripción registral del hijo.
- Si la madre cede parte del descanso al otro progenitor se debe presentar cumplimentada la hoja nº 5 del formulario.

Además, si es funcionaria y no está incluida en el régimen general de la seguridad social se aportará un certificado, expedido por la unidad de personal de su centro de trabajo, indicando si le es de aplicación la ley 7/2007, del estatuto básico del empleado público, así como la situación administrativa en la que se encuentra y el período de licencia por maternidad.

- Si la madre ejerce una actividad profesional que no dé lugar al alta en el sistema de la seguridad social, se presentará un certificado que acredite la inexistencia del derecho a prestaciones en la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente colegio profesional, indicando la causa, o, en su caso, justificación de la no inclusión de la interesada en una mutualidad de previsión alternativa.

Maternidad por adopción, acogimiento o tutela:

- La resolución judicial por la que se constituye la adopción o tutela, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea

inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales. En el caso del acogimiento simple se estimará válida la comunicación del organismo de las comunidades autónomas que lo regulen.

- Cuando se trate de adopción o acogimiento de menores, mayores de seis años, si los menores son discapacitados, deberán presentar certificación del instituto de mayores y servicios sociales u órgano competente de la comunidad autónoma respectiva, acreditativa de que el adoptado o acogido presenta un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, o certificación de la entidad pública competente en materia de protección de menores, acreditativa de que el adoptado o acogido, por sus circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.
- Libro de familia o, en su defecto, certificación de la inscripción del hijo/s en el registro civil.
- En el caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos. Para ello deben cumplimentar la hoja nº 5 de la solicitud.

Adopción o acogimiento internacional:

Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, se aportará la documentación emitida por el órgano competente de la comunidad autónoma, en la que se justifique el inicio de los trámites para la adopción o el acogimiento.

Adopción constituida en un estado extranjero e inscrita en la oficina consular española: justificante de la inscripción registral o el documento en que se acredite la constitución de la adopción y su registro.

Adopción, y tutela con la finalidad de adopción, constituida en un estado extranjero no inscrita en España:

Resolución administrativa o judicial que acredite la constitución de la adopción o la tutela. Visado a favor del menor expedido por la oficina consular española.

Certificado, resolución o declaración de idoneidad del adoptante, expedido por la autoridad competente española.

Documento en el que por el solicitante se acredite haber iniciado los trámites conducentes a la constitución en España de la adopción o, en su caso, a la inscripción de la adopción en el registro civil.

¿Cuándo puede ser denegado el subsidio/ prestación por maternidad?

El derecho al subsidio puede ser denegado, anulado o suspendido cuando el beneficiario:

- Actúe fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.
- Trabaje por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo si se trata de la percepción de un subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial o en los supuestos de pluriempleo y pluriactividad.

Los períodos de percepción del subsidio se corresponderán con los períodos de descanso que, en esos casos, serán los no ocupados por la jornada a tiempo parcial o por los empleos o actividades que no dan lugar al subsidio.

¿Cuándo se extingue el subsidio/ prestación por maternidad?

Por el transcurso de los plazos máximos de duración de los períodos de descanso.

Por la reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración, cuando el período de descanso se disfrute «exclusivamente» por uno de los progenitores. En caso de parto, la madre no podrá reincorporarse al trabajo hasta que hayan transcurrido las 6 semanas posteriores a aquél de descanso obligatorio.

En este caso, la parte que restase para completar los plazos máximos de duración incrementará la duración del subsidio a que tuviera derecho el otro beneficiario, sin perjuicio de lo establecido en caso de fallecimiento de hijos o menores acogidos y de la necesidad de que la madre, en caso de parto, ejercite la opción a favor del otro progenitor al iniciarse el período de descanso por maternidad.

Por fallecimiento del beneficiario, salvo que el otro progenitor sobreviviente pueda continuar el disfrute del período de descanso que reste, según las condiciones legal o reglamentariamente establecidas.

Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación o incapacidad permanente, sin perjuicio del disfrute del período de descanso restante por el otro progenitor.

En caso de embarazada atendida por un médico privado, ¿qué trámites se deben llevar a cabo para solicitar el subsidio/ prestación por maternidad?

Sería conveniente que el médico privado emitiera un informe para presentarlo ante el especialista del Servicio Público de Salud, que es el único competente para expedir el informe de maternidad y poder hacer el seguimiento y control necesario.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué sucede cuando el niño nace prematuro y/o ha de estar hospitalizado?

En los casos de parto prematuro y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, podrá interrumpirse la baja maternal o ampliarse en los siguientes términos:

- Podrá interrumpirse el período de descanso y la percepción del subsidio a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto. Se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria, por el período que reste por disfrutar.

Si la madre fallece, y el niño es prematuro o hospitalizado, el otro progenitor podrá interrumpir el disfrute del permiso incluso durante las 6 semanas siguientes al parto. No se interrumpirá el subsidio si durante el período de percepción del mismo se extingue el contrato o se produce el cese de la actividad de la beneficiaria o beneficiario.

- Si la hospitalización del recién nacido tiene una duración superior a 7 días, se ampliará la duración en tantos días como el neonato permanezca hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Esta ampliación tendrá lugar aun cuando el beneficiario haya decidido interrumpir el disfrute del mencionado permiso de acuerdo con lo indicado en el punto anterior. El disfrute de este período adicional corresponderá a la madre o, a opción de la misma, al otro progenitor, si reúne los requisitos necesarios y disfruta del descanso.

Para las personas incluidas en el EBEP, se ampliará la duración del permiso en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, con independencia de la duración mínima del período de hospitalización y de su causa.

A efectos de la ampliación del período de descanso, en los casos en que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, serán tenidos en cuenta los internamientos hospitalarios iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

A la duración prevista en los supuestos de parto múltiple se acumulará, en su caso, la duración adicional de dos semanas por discapacidad de cada hijo, así como el período de ampliación que corresponda en casos de hospitalización del neonato a continuación del parto. No obstante, no procederá acumular los períodos de hospitalización de cada uno de los hijos cuando dichos períodos hubieran sido simultáneos.

¿Qué sucede cuando el niño nace muerto? Tiene derecho la madre a la baja maternal tras el parto?

En los partos en los que el bebe nace sin vida la madre tiene derecho a la baja por maternidad que, según recoge la Seguridad Social, pueden disfrutar «todos los alumbramientos que tengan lugar tras más de 180 días de vida fetal en el seno materno, con independencia de que el feto nazca vivo o muerto».

En caso de fallecimiento del bebé, la madre tendrá derecho igualmente a disfrutar el permiso por baja de maternidad, como si éste no se hubiera producido. No obstante, una vez transcurridas las 6 semanas posteriores al parto (descanso obligatorio), la madre puede solicitar si así lo considera oportuno reincorporarse a su puesto de trabajo, si así lo desea.

¿Qué sucede con la baja maternal cuando fallece la madre tras el parto?

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

3.3. Subsidio/prestación por maternidad a tiempo parcial

¿En qué consiste el permiso de maternidad a tiempo parcial?

Se trata de hacer compatible el permiso de maternidad con el trabajo, es decir, trabajar unas horas y disfrutar del resto de la jornada del permiso de maternidad. Se puede decir que funciona como una reducción de jornada. El período trabajado alarga el período de la baja por maternidad en la misma proporción.

Los períodos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Para que puedan disfrutarse a tiempo parcial:

Será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado. Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del punto siguiente.

El derecho al permiso de maternidad, en régimen de jornada a tiempo parcial, podrá ser ejercido por cualquiera de los progenitores, adoptantes o acogedores y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. En caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso durante las 6 semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

¿Quién son beneficiarios del permiso de maternidad a tiempo parcial?

Los beneficiarios del permiso de maternidad a tiempo parcial son los trabajadores por cuenta ajena del Régimen General, Régimen Especial de la Minería del Carbón y del Régimen Especial Agrario, afiliados y en alta el contrato de la cual sea a tiempo completo o parcial, así como los funcionarios incluidos en el Régimen General.

Será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado.

Este acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o aparte del mismo. El derecho puede ser ejercido tanto por el padre como por la madre, sucesiva o simultáneamente, si bien durante las 6 semanas posteriores al parte la madre debe disfrutar del descanso en régimen de jornada completa. Y nunca superando las 16 semanas totales de permiso entre ambos. Por lo tanto, existiendo acuerdo, la madre podrá disfrutar, desde 10 semanas antes de la fecha pronosticada para el parte, de una parte del descanso a jornada parcial; tras el parte, una vez agotadas las 6 semanas de descanso obligatorio, podrá consumir el resto del periodo de descanso también en régimen de jornada parcial o a tiempo completo.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, durante el periodo de descanso a tiempo parcial, la base reguladora decrecerá en la misma proporción que representa

la nueva jornada ya reducida en relación con la cual vendía realizándose al iniciar el descanso.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cuándo puede disfrutar la trabajadora del permiso de maternidad a tiempo parcial?

Al inicio del descanso correspondiente, o en un momento posterior. Se puede extender a todo el período del descanso o aparte del mismo. En caso de parte, la madre no puede hacer uso de esta modalidad durante las 6 primeras semanas inmediatas. El permiso en esta modalidad será ininterrumpido y sólo puede modificarse mediante nuevo acuerdo entre empresario y trabajador, debido a causas relacionadas con su salud o a la del menor.

Puedo disfrutar de una parte de la baja de maternidad a tiempo total y otra parte a tiempo parcial? ¿Es una obligación del empresario autorizar la baja de maternidad a tiempo parcial?

Sí, se puede cambiar de modalidad de baja de maternidad siempre que haya acuerdo con la empresa. No es una obligación del empresario, es imprescindible acuerdo previo.

¿Se puede el padre acoger a la modalidad de permiso por maternidad a tiempo parcial?

Sí, este derecho puede ser ejercido por ambos progenitores, de manera simultánea o sucesiva. Pero solo uno de ellos según la repartición de la baja maternal que hayan hecho si es por parto.

¿Cómo se tramita el permiso de maternidad parcial?

Igual que el permiso de maternidad a tiempo completo, pero aportando el acuerdo entre empresario y trabajador. Si la distribución inicialmente acordada del disfrute del periodo de descanso se modifica se debe poner en conocimiento del INSS.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿A qué reglas se ajusta el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad?

El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad se ajustará a las siguientes reglas:

El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, a iniciativa de éste y por causas relacionadas con su salud o la del menor.

Durante el período de disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial, los beneficiarios no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El tiempo en el que el beneficiario preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el art. 12 del ET y sus normas de desarrollo.

Si el trabajador es beneficiario de la prestación por desempleo de nivel contributivo y la compatibiliza con trabajo a tiempo parcial, cuando pase a las situaciones de maternidad o paternidad, tanto si se disfrutan en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos en el art. 222.3 de la LGSS .

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cuándo será incompatible el permisos de maternidad a tiempo parcial?

El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible:

Con el disfrute simultáneo por los mismos trabajadores de los derechos previstos en los apartados 4 y 4.bis del art. 37 del ET y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del citado artículo.

Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el art. 46.3 de la citada ley.

3.4. Subsidio/prestación por maternidad a favor del padre

¿Tiene derecho el padre a disfrutar el permiso por maternidad?

Sin perjuicio de las 6 semanas inmediatas posteriores al parte, de descanso obligatorio para la madre en los casos de maternidad/paternidad biológica, en el supuesto de que el padre y la madre trabajen, está a la iniciarse el periodo de descanso por maternidad podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parte bien de forma simultánea o sucesiva con la madre, salvo que en el momento de su efectiva incorporación al trabajo suponga un riesgo para su salud.

En los casos de adopción y acogimiento, si tanto el padre como la madre trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva.

En los casos que lo disfruten de manera simultánea del permiso de maternidad por ambos padres, la suma total de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas o de las cuales correspondan en caso de parte, adopción o acogimiento múltiple. Art. 9 RD 295/2009.

Si la madre no tiene derecho al permiso de maternidad por no trabajar después del parto, ¿el padre puede solicitar el permiso por maternidad?

No. Sin embargo, si tendrá derecho cuando la madre no tuviera derecho a suspender su actividad profesional, con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen esta actividad, siendo compatible con su permiso de paternidad. (Se refiere a los casos de madres con profesiones liberales, que optan por la Mutuality de su Colegio Profesional como alternativa al régimen de la Seguridad Social de las personas autónomas, abogadas, arquitectos, médicas, etc.) (Art. 9 RD 295/2009).

3.5. Derechos durante el subsidio/prestación por maternidad

¿Qué sucede cuando se extingue el contrato de un trabajador/a que se encuentra en situación de permiso por maternidad?

La trabajadora continuará percibiendo la prestación de maternidad hasta que se llegue a los plazos máximos de duración de los periodos de descanso, pasando entonces a la situación legal de paro y a percibir la correspondiente prestación por paro, si reúne los requisitos, por los periodos que corresponda. En este caso, no se descontará del periodo de percepción de la prestación por paro de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué sucede cuando un trabajador/a que está percibiendo prestaciones por desempleo pasa a disfrutar el permiso por maternidad?

Se suspenderá la prestación por paro y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por maternidad en la cuantía que corresponda, que será gestionada directamente por su entidad Gestora (INSS o ISM).

Una vez extinguida la prestación por maternidad, se retomará la prestación por desempleo por la duración que restaba por percibir y en la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué sucede si el trabajador/a inicia el periodo de descanso por maternidad estando de baja por incapacidad temporal?

En este supuesto, el subsidio de incapacidad temporal se mantendrá hasta el momento del parto.

A partir de la fecha del parto, empezará el disfrute del permiso por maternidad. El inicio de la prestación de maternidad supone la suspensión del percibo de la prestación de incapacidad temporal.

Si, tras finalizar el descanso de maternidad, persiste la incapacidad temporal (únicamente en estos supuestos que durante la maternidad se ha precisado la asistencia sanitaria), se repone con independencia de la situación que se encuentre el trabajador (extinción o vigencia del contrato) y sin tener en consideración el tiempo transcurrido en maternidad a ningún efecto.

Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Pueden despedir al trabajador/a que este disfrutando del permiso de maternidad?

No por ese motivo.

El despido solo es posible si finaliza el contrato del trabajador/a durante el periodo del permiso de maternidad.

Si el despido se produjera por causas injustificadas sería un despido nulo por vulneración de los derechos fundamentales y se podría demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

* Fuente: *Guía de consultas más frecuentes sobre maternidad. Proyecto Artemisa. UGT Madrid.*

Si las vacaciones de la persona trabajadora beneficiaria coinciden con el permiso de maternidad, ¿pierde ésta las vacaciones anuales?

Es posible disfrutar las vacaciones tras la maternidad si coincide, aunque pase el año natural, pero esto es una situación sobrevenida, no da la posibilidad de dejar las vacaciones para el año siguiente a priori. Igualmente es de aplicación para las situaciones de incapacidad temporal derivadas del embarazo, parto o lactancia natural. Este derecho a las vacaciones no disfrutadas se hace extensivo al padre cuando por razones organizativas este no haya podido disfrutar las vacaciones anuales autorizadas por coincidir aquellas con el permiso de paternidad. Art.38.3 ET

Con la reforma laboral RD-ley 3/2012 el artículo 38 apartado 3 del Estatuto de los trabajadores queda de la siguiente manera articulado: (...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis.de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha

distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



4. Prestación por paternidad

4.1. Subsidio por paternidad

¿En qué consiste el permiso de paternidad?

Es un permiso independiente del de maternidad y del de nacimiento por hijos, adopción o acogimiento. El padre disfrutará de 13 días ininterrumpidos ampliable a 2 días más por hijo en caso de parto múltiple. Puede disfrutarse a continuación del permiso por nacimiento y durante todo el período de la baja maternal, hasta 13 días tras esta baja.

También se puede disfrutar a jornada parcial, con un mínimo del 50%, siempre que se acuerde por escrito con la empresa.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Quiénes puede ser beneficiarios del subsidio por paternidad?

Los padres trabajadores incluidos en el régimen general y en los regímenes especiales de la Seguridad Social, que disfruten de los periodos de descanso legalmente establecidos por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

Estar afiliados y en alta o en situación asimilada en algún régimen del sistema de la Seguridad Social.

Tener cubierto un período mínimo de cotización de:

- 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio de dicha suspensión o permiso, o, alternativamente,
- 360 días a lo largo de su vida laboral con anterioridad a la mencionada fecha

En el supuesto de parto:

- El derecho corresponde en exclusiva al otro progenitor, si reúne los requisitos establecidos y disfruta el período de suspensión o permiso correspondiente.
- Si la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones por maternidad, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor podrá percibir el subsidio por paternidad, compatible con el subsidio por maternidad, si reúne los requisitos para acceder a ambos subsidios y disfruta de los correspondientes períodos de descanso.

En los supuestos de adopción o acogimiento:

- El derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados.
- No obstante, cuando el período de suspensión o permiso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores y, en consecuencia, perciba íntegramente la correspondiente prestación, el subsidio por paternidad se reconocerá en favor del otro progenitor, si reúne los requisitos exigidos.
- En los casos en que solamente exista un progenitor, adoptante o acogedor, si éste percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad.
- En caso de disfrute compartido de los períodos de descanso o permisos por maternidad, la condición de beneficiario del subsidio por paternidad es compatible con la percepción del subsidio por maternidad, siempre que el beneficiario cumpla todos los requisitos exigidos.
- Cuando la madre resida en un país extranjero y el nacimiento del hijo se haya producido fuera de España, el otro progenitor podrá percibir el subsidio por paternidad, si reúne los requisitos y disfruta del período de descanso.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Puede disfrutar la madre el subsidio por paternidad?

Este permiso corre con cargo a la Seguridad Social y no puede ser disfrutado por la madre y se pierde si el padre no lo disfruta. (Art. 22-23 RD 295/2009)

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

Si existe un solo progenitor, ¿se puede acumular el período de descanso por paternidad al descanso por maternidad?

Cuando existe un solo progenitor, adoptante o acogedor, no puede acumularse el periodo de paternidad al de maternidad.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

Si la madre no trabaja, ¿cuándo se inicia el descanso por paternidad?

En los casos de parto, si la madre no trabaja, se presume que los períodos de descanso por maternidad han existido, a los efectos del tiempo de que dispone el otro progenitor para el disfrute del permiso de paternidad, actuándose igual que el supuesto general.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

Si la madre realiza una actividad profesional que no da lugar a su inclusión en el sistema de la Seguridad Social, ni en una mutualidad de previsión social alternativa, ¿cuándo puede iniciarse el descanso por paternidad?

En estos casos, el otro progenitor, si reúne los requisitos y disfruta de los correspondientes periodos de descanso, tendrá derecho:

- Primero a la paternidad.
- A continuación la maternidad.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué requisitos hay que cumplir para solicitar el permiso de paternidad como padre trabajador?

- Estar afiliados y en alta o en situación asimilada al alta.
- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del período de suspensión o del permiso o, alternativamente, 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la mencionada fecha.

¿Qué condiciones tiene que reunir el menor adoptado o acogido para generar el derecho a la prestación por paternidad?

- A los trabajadores por cuenta ajena, a los que les sea de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, y a los trabajadores por cuenta propia, incluidos en los regímenes especiales de la Seguridad Social, para generar derecho a la prestación se exige que el adoptado o acogido sea menor de 6 años. No obstante, también generan derecho los mayores de 6 años pero menores de 18 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.
- Se entiende que el adoptado o acogido está afectado por una discapacidad, cuando se acredite en un grado igual o superior al 33%.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Es compatible el subsidio de paternidad con el de maternidad?

La paternidad es **incompatible** con la maternidad, por nacimiento, adopción o acogimiento: Cuando haya un solo progenitor, o cuando, habiendo dos progenitores, el solicitante haya disfrutado en su totalidad del descanso maternal en los casos de adopción o acogimiento.

Será **compatible** en los siguientes supuestos:

- Con el periodo al que hubiese tenido derecho el otro progenitor por haberse reconocido a la madre biológica el subsidio no contributivo por maternidad.
- Cuando haya disfrute compartido de la maternidad.
- Con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor, en el supuesto en el que la madre realice una actividad profesional que no dé lugar a su inclusión en el sistema de la Seguridad Social ni en una mutualidad de previsión social alternativa.
- Con el subsidio por maternidad íntegro del otro progenitor en el supuesto de fallecimiento de la madre.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cuál es la duración del subsidio por paternidad?

Los trabajadores por cuenta ajena a los que les sea de aplicación el ET tendrán derecho a la suspensión del contrato durante 13 días naturales ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, pudiendo disfrutar dicha suspensión en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador.

- 15 días naturales ininterrumpidos, por el nacimiento, acogimiento o adopción de uno o más hijos, para las personas integradas en el régimen general de la Seguridad Social a quienes sea de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público.
- 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33 por ciento. Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más de las circunstancias señaladas.

- 20 días naturales ininterrumpidos, cualquiera que sea la legislación aplicable, cuando el hijo nacido, adoptado o menor acogido tenga una discapacidad en un grado igual o superior al 33 por ciento.

En cuanto a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los distintos regímenes especiales del sistema de la Seguridad Social, se consideran situaciones protegidas los periodos de cese en la actividad que sean coincidentes, en lo relativo tanto a su duración como a su distribución, con los periodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena. Asimismo podrán disfrutar los descansos a tiempo parcial, a cuyos efectos, la percepción de los subsidios y la reducción de la actividad sólo podrá efectuarse en el porcentaje del 50 por ciento.

A partir de enero de 2014 y si no hay otra modificación legislativa hasta la fecha, este permiso tendrá una duración de 4 semanas ininterrumpidas, ampliables a dos días más por cada hijo/a a partir del segundo en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.

Recuerda que el permiso de paternidad es independiente del permiso por nacimiento de hijo/a y del permiso de maternidad compartido, y es compatible con el disfrute de ambos, es decir que se sumaría a los anteriores.

* Fuente: www.seg-social.es/Internet_1/Preguntasmasfrecuen37888/SubsidiosyotrasPres48581/Paternidad

* Fuente: *Guía de consultas más frecuentes sobre maternidad. Proyecto Artemisa. UGT Madrid.*

¿Cuándo empieza el disfrute del subsidio por paternidad?

Se tendrá derecho al subsidio desde el mismo día en que dé comienzo el período de suspensión o permiso correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación, en cada caso, aplicable.

- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del ET:
 - Durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión, siempre que, en todos los casos, se produzca el disfrute efectivo del período de descanso correspondiente.

- Personas integradas en el Régimen General e incluidas en el ámbito de aplicación del EBEP
 - A partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción, salvo que la legislación aplicable prevea el momento del disfrute del permiso en otros términos.
 - Excepcionalmente, en los supuestos de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados, podrán iniciar el percibo del subsidio a partir del alta hospitalaria del hijo.
- En los supuestos de pluriempleo o pluriactividad:
Los subsidios por paternidad podrán iniciarse en cualquier momento de los indicados en los párrafos anteriores, por lo que podrán percibirse de manera simultánea, sucesiva o separados en el tiempo.
 - En caso de parto, si la madre no tuviera derecho a suspender su actividad con derecho a prestaciones por maternidad, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor percibirá el subsidio por paternidad inmediatamente después del permiso retribuido, legal o convencionalmente, a que tuviera derecho y, a continuación, percibirá el subsidio por maternidad.
 - En caso de parto, si la madre no trabaja y no ha lugar a períodos de descanso por maternidad, se presumirá que éstos han existido a los efectos del permiso por paternidad que, entonces, podrá iniciarse de la misma manera que si la madre hubiera sido trabajadora con derecho al disfrute del descanso.
 - En los casos en que procedan ampliaciones de los períodos de descanso o permiso, el subsidio por paternidad podrá iniciarse al término de dichos períodos adicionales o con anterioridad a su finalización.
 - Cuando se perciba el subsidio de maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, el subsidio de paternidad se podrá percibir, bien durante la percepción del subsidio por maternidad en su totalidad, o bien inmediatamente después de su extinción.

No podrá reconocerse el subsidio si el hijo o el menor acogido fallecen antes del inicio de la suspensión o permiso. Una vez reconocido el subsidio, no se extinguirá aunque fallezca el hijo o el menor acogido.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cómo se tramita el permiso de paternidad?

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del interesado, mediante solicitud dirigida a la Dirección provincial de la entidad gestora correspondiente, según el régimen de encuadramiento.

La solicitud se formulará en los modelos normalizados y deberá contener los datos y circunstancias que establece el art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Expresamente, se deberá indicar el motivo de la misma, la fecha de inicio de la suspensión o permiso, así como los datos relativos a la empresa/s, si se tratase de trabajadores por cuenta ajena.

A la solicitud se acompañarán preceptivamente los documentos establecidos, excepto los que ya se hayan aportado para la tramitación de un subsidio de maternidad por los mismos hijos o menores acogidos.

La entidad gestora podrá iniciar de oficio el procedimiento para el reconocimiento de la prestación, cuando disponga de los datos suficientes para ello, debiendo comunicar al interesado dicha circunstancia en el plazo de 15 días contados desde el día siguiente al del hecho causante.

El director provincial de la entidad gestora donde se haya presentado la solicitud dictará resolución expresa y notificará, en el plazo de 30 días contados desde la recepción de la solicitud del interesado, el reconocimiento o denegación del derecho a la prestación económica.

No obstante, el subsidio podrá reconocerse mediante resolución provisional con la base de cotización que conste en las bases de datos corporativas del sistema en tanto no se incorpore a las mismas la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al inicio del descanso, en cuyo momento, se dictará resolución definitiva.

Excepcionalmente, en los supuestos en que se hubiera iniciado la actividad en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, será necesario presentar un certificado de la empresa en el que conste la correspondiente base de cotización, que será la que se considere a efectos del cálculo. Se actuará del mismo modo, cuando el trabajador esté contratado a tiempo parcial y no sea posible determinar la base reguladora, o en los

casos en los que las empresas hayan sido autorizadas por la TGSS a diferir el ingreso de las cuotas con posterioridad al mes siguiente.

El derecho al reconocimiento de la prestación prescribe a los 5 años, contados desde el día siguiente a aquél en que se produce el hecho causante, sin perjuicio de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los 3 meses anteriores a la fecha en que se presente la correspondiente solicitud.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué documentos son necesarios para el trámite del subsidio por paternidad?

Los documentos necesarios para el trámite de -paternidad son: (Original acompañado de copia para su compulsu o fotocopia ya compulsada, excepto para los documentos de identidad en los que será suficiente la exhibición del original)

1. Acreditación de identidad de los solicitantes, y del representante legal si lo hubiera, mediante la siguiente documentación en vigor: españoles: documento nacional de identidad (DNI). Extranjeros: Pasaporte o, en su caso, documento de identidad vigente en su país y número de identificación de extranjero (NIE) exigido por la AEAT a efectos de pago.
 - Documentación acreditativa de la representación legal, en su caso.
 - Certificado de la empresa informando de la situación del trabajador, la fecha de inicio del descanso por maternidad/ paternidad y otros datos de cotización.
 - Justificantes del pago de cotizaciones de los últimos 2 meses, para trabajadores obligados al ingreso de las cuotas.

Por nacimiento:

- Libro de familia o, en su defecto, certificado de inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.

Por adopción o acogimiento:

- Libro de familia o, en su defecto, certificado de inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.
- La resolución judicial por la que se constituye la adopción o tutela, o bien la resolución administrativa o judicial por la que se concede el acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, y aunque dichos acogimientos sean provisionales. En el caso del acogimiento simple se estimará válida la comunicación del organismo de las comunidades autónomas que lo regulen.

Otra documentación:

1. En caso de discapacidad/dependencia de los solicitantes y los hijos: Certificado de discapacidad, con reconocimiento del grado igual o superior al 33% (excepto para la ampliación de la maternidad no contributiva que será en un grado igual o superior al 65%) emitido por el Imsero u órgano competente de la comunidad autónoma. En los supuestos de discapacidad de los hijos o menores acogidos, menores de tres años, deberá presentarse certificación del Imsero u órgano de la comunidad autónoma respectiva, acreditativa de que la discapacidad es igual o superior al 33 por 100, o de que la valoración del grado y nivel de dependencia es, al menos, del grado I moderado, conforme a la escala de valoración específica para menores de tres años. Cuando el grado de discapacidad no haya sido determinado, tratándose de recién nacidos, será suficiente un informe del Servicio Público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado, en este último caso avalado por el Servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.
2. En caso de familias numerosas: Título de familia numerosa o justificante de haberlo solicitado.
3. La familia monoparental quedará acreditada si consta en el libro de familia un solo progenitor. Si constan dos progenitores, se aportará la partida de defunción o la resolución judicial en la que se declare el abandono de la familia del otro progenitor.
4. En caso de internamiento hospitalario del recién nacido, que dé lugar a la ampliación del periodo de descanso, documento expedido por el centro hospitalario acreditativo de dicha hospitalización, en el que se especifiquen las circunstancias que, afectando al recién nacido, determinan dicho internamiento, así como las fechas de su inicio y de su finalización.
5. En caso de disfrute del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial
Para trabajadores por cuenta ajena, documento que acredite el acuerdo empresario-trabajador sobre disfrute del descanso por maternidad/paternidad en régimen de jornada parcial.
Para trabajadores por cuenta propia, documento acreditativo del interesado en el que se recojan los términos en que se realizará el régimen de parcialidad de la actividad.
6. Los trabajadores fijos discontinuos que no perciban prestaciones por desempleo de nivel contributivo: Documento por el que se acredite esta condición para los nacimientos, adopciones o acogimientos producidos en el período entre campañas sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de la actividad.
7. Si está percibiendo una prestación (incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo) en pago directo de una mutua de AT y EP de la S. Social, aportará un certificado de la entidad colaboradora con indicación del cálculo de la base reguladora y la fecha de finalización del subsidio.

8. Si está percibiendo prestación de desempleo: Certificado del Servicio Público de Empleo Estatal con la fecha de suspensión de la prestación.
9. Los trabajadores del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (a excepción de los incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios y de los trabajadores económicamente dependientes) presentarán una declaración de situación de actividad si se lo solicita la entidad gestora.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué prestación económica se percibe por permiso/subsidio por paternidad?

La prestación económica por paternidad consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora que esté establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del periodo de descanso.

De su importe se deducirán, si procede, las correspondientes cotizaciones sociales y las retenciones por IRPF.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cuándo el subsidio puede ser denegado?

El derecho al subsidio podrá ser denegado, anulado o suspendido por las mismas causas establecidas para la prestación de maternidad.

El subsidio se extinguirá por:

- El transcurso de los plazos de duración establecidos.
- Reincorporación voluntaria al trabajo o actividad con anterioridad al plazo máximo de duración.
- Causar el beneficiario pensión de jubilación o incapacidad permanente.
- Fallecimiento del beneficiario.
- Cese de la adopción o del acogimiento.

Si se produce el fallecimiento del hijo o menor acogido durante la percepción de la prestación, no se extinguirá la prestación; si se produce el fallecimiento antes del inicio de la suspensión o del permiso, no se reconocerá la prestación.

4.2. Subsidio por paternidad a tiempo parcial

¿Se puede disfrutar el permiso de paternidad a tiempo parcial?

El permiso por paternidad se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial. Para que pueda disfrutarse a tiempo parcial será imprescindible el acuerdo previo entre el empresario y el trabajador afectado.

La jornada realizada a tiempo parcial no podrá ser inferior al 50% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo.

Dicho acuerdo podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como en un momento posterior y podrá extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo segundo del punto siguiente.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿A qué reglas se ajusta el disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad?

El disfrute a tiempo parcial del permiso de maternidad y de paternidad se ajustará a las siguientes reglas:

- El período durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
- El disfrute del permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, a iniciativa de éste y por causas relacionadas con su salud o la del menor.
- Durante el período de disfrute del permiso de maternidad o paternidad a tiempo parcial, los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.
- El tiempo en el que el trabajador preste servicios parcialmente tendrá la consideración de trabajo efectivo, manteniéndose suspendida la relación laboral durante el tiempo restante. No serán de aplicación a este supuesto las reglas establecidas para el contrato a tiempo parcial en el art. 12 del ET y sus normas de desarrollo.
- Si el trabajador es beneficiario de la prestación por desempleo de nivel contributivo y la compatibiliza con trabajo a tiempo parcial, cuando pase a las situaciones de maternidad o paternidad, tanto si se disfrutan en régimen de jornada completa como de jornada parcial, se suspenderá la prestación por desempleo en los términos establecidos en el art. 222.3 de la LGSS .

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cuándo será incompatible el permiso de paternidad a tiempo parcial?

El permiso de paternidad a tiempo parcial será incompatible: con el disfrute simultáneo por los mismos trabajadores de los derechos previstos en los apartados 4 y 4.bis del art. 37 del ET y de la reducción de jornada por guarda legal prevista en el apartado 5 del citado artículo. Con el ejercicio del derecho a la excedencia por cuidado de familiares regulado en el art. 46.3 de la citada ley.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

4.3. Derechos durante el subsidio por paternidad

¿Qué sucede si el padre está de baja por incapacidad temporal antes de coger el permiso por paternidad?

Si la IT se ha iniciado antes del permiso por paternidad:

- En el ámbito de aplicación del ET los procesos de IT se mantendrán en sus propios términos hasta el momento del inicio del descanso. Una vez percibido el subsidio por paternidad, si persiste la IT anterior, se reanuda el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente a esta contingencia.
- En el ámbito de aplicación del EBEP, los procesos de IT se interrumpirán y se iniciarán los permisos de paternidad a partir de la fecha del nacimiento del hijo, de su alta hospitalaria, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción. Si transcurridos estos permisos, la anterior situación de IT persistiera, se reanuda el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente a esta contingencia.
- Si el interesado se encontrara en la prórroga de efectos de IT prevista en el artículo 131 bis.3 de la LGSS, podrá causar la prestación de paternidad si reúne los requisitos para ello, interrumpiéndose el cómputo de la situación de prórroga de efectos, que se reanuda, si procede, una vez extinguido el subsidio por paternidad.
- En los casos señalados en los párrafos anteriores, no se paralizará el procedimiento que, en su caso, se hubiera iniciado a efectos de declarar la existencia de una incapacidad permanente. El reconocimiento del derecho a una pensión derivada de dicha incapacidad extinguirá el subsidio por paternidad, sin perjuicio de que, para fijar los efectos económicos de la pensión, se apliquen las normas establecidas en relación con el subsidio por IT.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué sucede si el padre está de baja por incapacidad temporal tras disfrutar el permiso por paternidad?

Si el beneficiario ha agotado el descanso por paternidad y se encuentra incapacitado para el trabajo:

Se le considerará en situación de Incapacidad temporal (IT), iniciándose a partir de ese momento, si cumple los requisitos y sin solución de continuidad, el pago del subsidio correspondiente a la nueva contingencia y el cómputo para la duración de dicha situación, con absoluta independencia de los períodos de descanso por paternidad.

Si se hubiera extinguido el contrato de trabajo durante el disfrute del descanso por paternidad, el interesado seguirá percibiendo la prestación por paternidad hasta su extinción, pasando entonces, de acuerdo con el artículo 222.2 de la LGSS, a la situación legal de desempleo y a percibir la correspondiente prestación por desempleo y, en su caso, la prestación por IT en los términos establecidos en el 222.3 de la citada ley.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué sucede si el padre está de baja por incapacidad temporal durante disfrute del subsidio por paternidad?

Si la IT se ha causado durante la suspensión del contrato/actividad o disfrute del permiso por paternidad:

No procederá el reconocimiento del derecho al subsidio por IT derivada de contingencias comunes o profesionales sobrevenidas durante dicho período.

Cuando se inicie un proceso de IT, cualquiera que sea la contingencia de la que derive, durante la percepción del subsidio por paternidad en régimen de jornada a tiempo parcial:

- Podrán percibirse simultáneamente ambas prestaciones, de acuerdo con el régimen jurídico que le sea de aplicación.
- La base reguladora se calculará sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial que se viniera compatibilizando con el subsidio de paternidad.
- Si se trata de un trabajador por cuenta propia, la base reguladora del subsidio por IT, en su caso, se reducirá en un 50%.

Si agotado el subsidio por paternidad, se continúa en situación de IT, se mantendrá la percepción del subsidio por IT en la cuantía que corresponda al régimen de jornada completa, si bien a efectos de su duración y porcentaje se tomará como referencia la fecha de la baja médica en el trabajo en régimen de jornada a tiempo parcial.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Y en el caso de que el trabajador esté disfrutando el permiso de paternidad y durante dicha situación se extingue su contrato?

- Continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.
- En este caso, no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de paternidad.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Y en el caso de que el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de paternidad?

Se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por paternidad, gestionada directamente por su entidad gestora.

Extinguida la prestación de paternidad, se reanuda la prestación por desempleo por el período que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Puede el trabajador reincorporarse al trabajo antes de haber finalizado la prestación por paternidad?

Si el trabajador beneficiario de la prestación se reincorpora voluntariamente al trabajo con anterioridad al cumplimiento del plazo máximo de duración del período de descanso por paternidad, se produce la extinción de la prestación.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

Si el padre está de vacaciones y nace su hijo/a, ¿tiene derecho al permiso de paternidad? Los dos días correspondientes al nacimiento del hijo estando de vacaciones los pierde, pero los restantes 13 días ininterrumpidos de suspensión por parto, adopción o acogimiento del menor los podrá disfrutar desde la finalización del permiso de nacimiento previsto por Ley o convenio colectivo o resolución judicial de la adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión de contrato por maternidad (16 semanas) o inmediatamente después de la finalización del permiso de maternidad.

Cuando la madre no trabaja y el nacimiento del hijo se produce cuando el otro progenitor está de vacaciones la Ley no se pronuncia específicamente acerca de la posibilidad de disfrute del permiso en fecha distinta.

Según la reforma laboral RD-ley 3/2012 el Artículo 38. Apartado 3 del ET. Vacaciones queda de la siguiente manera: (...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis.de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>



5. Lactancia

5.1. Permiso por lactancia

¿En qué consiste el permiso de lactancia?

El permiso de lactancia es un tiempo de cuidado destinado a la alimentación y cuidado del menor recién nacido que se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por parto, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprende el permiso por parto.

La lactancia debe considerarse como un tiempo de cuidado en favor del hijo y, por lo tanto, una medida conciliadora de la vida familiar y laboral.

¿Qué dice la reforma laboral RD-ley 3/2012 de sobre el permiso de la lactancia de los trabajadores?

Artículo 37. Apartado 4 del ET. Lactancia. Tanto permiso como reducción de jornada por lactancia.

Hasta ahora la Ley decía que las trabajadoras o trabajadores, por lactancia de un hijo o hija menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La trabajadora o trabajador podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario o empresaria, respetando en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en caso de que ambos trabajen.

Con la nueva reforma laboral:

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen.

¿Cómo establece la reforma laboral RD-ley 3/2012 la concreción horaria del permiso de lactancia?

Artículo 37. Apartado 6 del ET. Concreción Horaria de Reducción o Lactancia.

Hasta ahora la Ley decía que la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Con la nueva reforma laboral la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

Los convenios colectivos podrán establecer, no obstante, criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador o trabajadora, y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador o trabajadora salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o reducción de jornada.

¿En qué consiste el permiso de lactancia?

El permiso de lactancia consiste en considerar como situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo o de interrupción de la actividad, en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo, cuando el desempeño del mismo puede influir en su salud o en la del hijo debido a la existencia de determinados riesgos o patologías, dicho cambio no resulte objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

El permiso consiste en una 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien la trabajadora puede optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en una 1 hora al principio o al final de la jornada. (Art.37.4 ET)

¿Se puede disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada de manera conjunta?

Los tribunales de Justicia interpretan que disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada supone una reducción de jornada. Y en este caso el permiso reconocido es de reducción de la jornada en media hora.

El convenio colectivo de aplicación a la empresa puede equiparar la reducción de jornada por lactancia con la ausencia, si es posible poder disfrutar el permiso de ausencia al comienzo o final de la jornada.

** Fuente: Guía de consultas más frecuentes sobre maternidad. Proyecto Artemisa. UGT Madrid.*

¿La lactancia debe ser natural o puede ser artificial? ¿Cuál es la duración del permiso de lactancia?

La ley no concreta ningún tipo de lactancia, por lo tanto ambas dan derecho al permiso de lactancia, con el cumplimiento que el lactante sea menor de 9 meses. El permiso se puede disfrutar hasta el día que el menor cumpla 9 meses de vida.

¿Puedo disfrutar del permiso de lactancia si mi hijo es adoptado?

Sí, en iguales condiciones que un hijo nacido por parto, si el menor adoptado tiene menos de 9 meses ya que el permiso no es solo por lactancia natural derivada del parto, sino también por lactancia artificial.

¿En los casos de partes múltiples el permiso por lactancia se amplía?

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de partes múltiples (con dos hijos, se incrementará al doble, con tres hijos, se incrementará al triple, y así sucesivamente).

** Fuente: Guía de consultas más frecuentes sobre maternidad. Proyecto Artemisa. UGT Madrid.*

¿Puede la empresa obligar a la trabajadora a disfrutar el permiso de lactancia en el horario que más le convenga a la empresa?

No, es la persona trabajadora quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del período de goce del permiso de lactancia, dentro de su jornada ordinaria diaria.

Si no existe acuerdo entre la empresa y la trabajadora o el trabajador se podrá presentar una demanda ante los Juzgados Sociales en un plazo de veinte días hábiles a contar desde que la empresa le comunique su disconformidad, con la concreción horaria y o/con el período de goce. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

¿Qué se puede hacer si hay discrepancias entre la empresa y la trabajadora o el trabajador sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute?

En el supuesto que no exista acuerdo sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute del permiso, se puede presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que se reconozca el ejercicio de este permiso, en el plazo de 20 días hábiles, a partir de que la empresa le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada.

El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente, de acuerdo con lo previsto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

* Fuente: <http://www.inmujer.gob.es>

5.2. Permiso por lactancia compactado

¿Puedo conmutar el permiso de lactancia por días de permiso?

Por decisión de la persona trabajadora se podrá sustituir el permiso de lactancia por jornadas completas de no ir a trabajar que se podrán acumular al período de descanso maternal, incrementándose este descanso en los días laborables ininterrumpidos correspondientes al cálculo de las jornadas .Pactando con la empresa. (Art. 37.4 ET)

Esta posibilidad de acumulación de la lactancia a jornada completa ya está prevista en algunos convenios colectivos, antes de esta modificación, una vez que el Tribunal Supremo estimó la validez de una norma convencional que permitía la acumulación de las horas

de lactancia para su disfrute en un mes de permiso retribuido, con posterioridad al parto y hasta que el hijo cumpla nueve meses, entendiéndose que el permiso de lactancia es un derecho necesario relativo, que puede ser mejorado por norma convencional, garantizando su acumulación la mejor protección y atención del recién nacido, que es precisamente la finalidad de la norma (STS, Sala de lo Social, de 20 de junio de 2005, rec. núm. 83/2004).

¿Cómo se calcula la acumulación del permiso de lactancia? Es igual una trabajadora a tiempo completo que a tiempo parcial? En días naturales o en laborables?

El Estatuto de los Trabajadores (ET) no regula de forma general como calcular la lactancia acumulada, se limita a contemplar esta posibilidad, pero remitiéndose a lo que la empresa y trabajadores, colectiva o individualmente, acuerden (si lo acuerdan, que tampoco están obligados).

Son pues los convenios colectivos los que determinan el cálculo, si bien hay sentencias del TSJ de Catalunya del año 2007 y 2009 en las que se determina que el cálculo para la acumulación de la lactancia se debe hacer sobre una hora de ausencia.

Si el convenio colectivo tampoco regula el tema considerando que es una hora de ausencia, calculamos el número de horas que en total supone y calculamos su equivalencia en días hábiles en función de la jornada del trabajador.

Así, desde el día de reincorporación efectiva (una vez finalizado el periodo de descanso de maternidad y hasta los 9 meses del parte, confirmamos cuántos días hábiles (según la jornada y calendario laboral del trabajador) existen dentro de este periodo de referencia. Este total de días nos da el número de horas de lactancia que, en principio se disfrutarían día a día y vemos a cuántos días de trabajo efectivo equivalen.

Si la jornada es regular, es fácil (si por ejemplo es de 8 horas, 7 días, dividimos este total de horas entre ocho), y si es irregular, se verifica también esta equivalencia, en función de las particularidades de jornada dentro del periodo que se quiere disfrutar del permiso de lactancia de forma acumulada.

El cálculo se hace en días hábiles, puesto que la lactancia en su modalidad normal también se disfruta en días hábiles y de trabajo efectivo.

En cuanto a si es el mismo a tiempo completo que parcial, partiendo de la base que, en su modalidad normal de disfrutar (día a día) no hay diferencia (sigue siendo de una hora

de ausencia o mediana de reducción, se trabajen 8 o 4 horas), el número de horas hábiles debe ser el mismo, lo que ocurrirá es que equivaldrá a un número de días mayor.

Una trabajadora en turno por la noche, ¿puede pedir su permiso de lactancia fuera de su horario habitual?

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo, corresponderá al trabajador, siempre dentro de su jornada ordinaria diaria.

Así mismo, el trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha que se reincorporará a su jornada ordinaria.

5.3. Permiso por lactancia a favor del padre

¿Qué dice la reforma laboral RD-ley 3/2012 sobre el disfrute del permiso de lactancia por parte del padre?

La nueva reforma laboral habla de que este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen.

¿El padre puede disfrutar del permiso de lactancia?

Si, puede ser disfrutado tanto por la madre como por el padre (pero sólo uno de ellos), siempre que los dos trabajen.

En el caso de separación matrimonial únicamente la podrá disfrutar el cónyuge que tenga la custodia o guarda legal del menor.

5.4. Derechos durante el permiso por lactancia

¿Pueden despedir a una persona trabajadora por solicitar y disfrutar el permiso de lactancia?

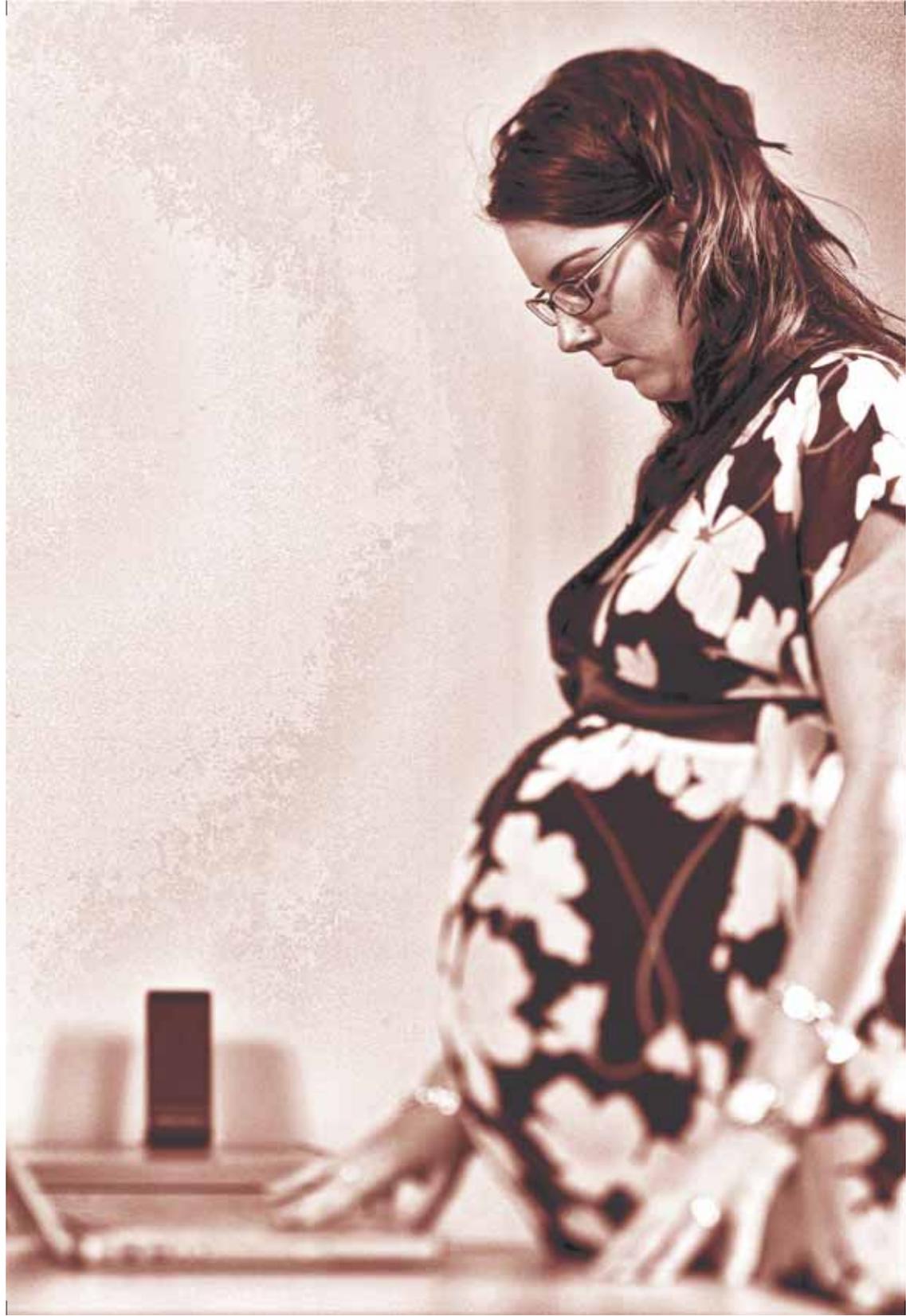
No. Se trataría de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

** Fuente: Guía de consultas más frecuentes sobre maternidad. Proyecto Artemisa. UGT Madrid.*

¿Se puede disfrutar de forma simultánea el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos?

Sí, la legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos. Además existen sentencias de los Tribunales de justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

** Fuente: Guía de consultas más frecuentes sobre maternidad. Proyecto Artemisa. UGT Madrid.*



6. Riesgo/s en el puesto de trabajo durante la lactancia

¿Qué protección específica en materia de prevención de riesgos se articula respecto al derecho a la lactancia natural?

El art. 7 del RD 53/1992, de 24 de enero, por el cual se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra las radiaciones ionizantes, establece que las mujeres en periodo de lactancia no podrán ocupar trabajos que supongan un riesgo significativo de contaminación, habiendo de asegurarse una vigilancia adecuada de la posible contaminación radiactiva de su organismo. Igualmente, la Resolución de 15 de febrero de 1977, sobre ocupación de disolventes y otros compuestos que contengan benceno, prohíbe absolutamente ocupar tareas que comporten exposición a este agente durante todo el periodo de lactancia. Por su parte, la OMTSS de 9 de abril de 1986, por la cual se publica el Reglamento para la prevención y protección de la salud de los trabajadores por la presencia de plomo metálico y sus componentes iónicos en el centro de trabajo, dispone también la imposibilidad de ocupar funciones con exposición durante el periodo de lactancia. Respecto a la duración de esta protección, en principio, tendríamos que estar en el período legal máximo reconocido a todos los efectos. En todo caso, y si esta lactancia natural se mantuviera más allá de este período y fuera debidamente acreditada por los Servicios Médicos de la Seguridad Social o por la MATEPS, podría mantenerse con respecto a estos puestos de trabajo de riesgo especial, hasta la finalización de la situación de riesgo por finalización del proceso de lactancia.

** Fuente: Comentario Práctico a la Ley de prevención de riesgos laborales. UGT de Catalunya, 2008.*

¿En qué consiste la prestación/subsidio por riesgo/s durante la lactancia en el puesto de trabajo?

Esta prestación consiste a considerar como situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo o de interrupción de la actividad de las trabajadoras lactantes en los supuestos que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo, por influir en su salud o en la del hijo debido a la existencia de determinados riesgos o patologías, este cambio no resulte objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

** Fuente: <http://www.segsocial.es>*

¿Qué requisitos se exigen para ser beneficiaria del subsidio por riesgo durante la lactancia en el puesto de trabajo?

Serán beneficiarias del subsidio las trabajadoras en situación de suspensión del contrato de trabajo, o de la actividad, por riesgo durante el embarazo, siempre que estén afiliadas y en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social en la fecha en que se inicie dicha suspensión.

Además, las trabajadoras que sean responsables directas de ello, deberán estar al corriente en el pago de las cuotas.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué ocurre si la trabajadora no tiene cubiertos los riesgos profesionales para obtener el subsidio por riesgo durante la lactancia en el puesto de trabajo?

En el caso de las trabajadoras por cuenta propia que no hubieran efectuado la opción por la cobertura de contingencias profesionales, la prestación se concede como derivada de contingencia común.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Qué ocurre con las situaciones sobrevenidas estando la trabajadora en situación de pluriempleo o pluriactividad en el subsidio por riesgo durante la lactancia en el puesto de trabajo?

Cuando la trabajadora se encuentre en alguna de estas dos situaciones, habrá que tener en cuenta si el riesgo se ocasiona en todas las actividades que viene desempeñando o sólo en una de ellas.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cuál es la cuantía de la prestación por riesgo durante la lactancia en el puesto de trabajo?

La cuantía es el 100 % de la base reguladora, que será el equivalente a la cual esté establecida en la prestación de IT derivada de contingencias profesionales.

En el caso de trabajadoras por cuenta ajena, se obtiene de la suma de:

- La base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al hecho causante, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días que corresponda esta cotización.
- Más la cotización por horas extraordinarias, realizadas en el año anterior, dividida entre 365 días.

En el caso de trabajadoras por cuenta propia, estará constituida por la base de cotización correspondiente al mes anterior al hecho causante, dividida entre 30. AL efectuarse el pago, se deducirán los importes por cotizaciones a la Seguridad Social (trabajadoras por cuenta ajena) y, si procede, las retenciones que procedan por IRPF.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cuándo se inicia el subsidio de riesgo durante la lactancia en el puesto de trabajo?

- Para trabajadoras por cuenta ajena: el derecho al subsidio nace desde el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia, tras la declaración de situación de riesgo emitida por los servicios médicos competentes.
- Para trabajadoras por cuenta propia y empleadas de hogar responsables de la obligación de cotizar: el día siguiente a aquel que se emitió el certificado por los servicios médicos competentes, si bien los efectos económicos no se producirán hasta la fecha del cese efectivo en la actividad profesional.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cuál es la duración del subsidio de riesgo durante la lactancia en el puesto de trabajo? ¿Y para trabajadoras contratadas a tiempo parcial?

Se abonará durante el periodo necesario para la protección de la salud de la trabajadora y o/del hijo y finalizará en el momento que el hijo cumpla 9 meses, salvo que la trabajadora se haya incorporado con anterioridad a su puesto de trabajo/actividad profesional anterior o a otro/otra compatible con su situación.

El subsidio se abonará a las trabajadoras contratadas a tiempo parcial durante todos los días naturales que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Cuándo se extingue el subsidio de riesgo durante la lactancia en el puesto de trabajo?

El subsidio por riesgo en el puesto de trabajo durante la lactancia se extingue:

- En el momento que el hijo cumpla 9 meses, salvo que la mujer trabajadora, con anterioridad, se hubiera reincorporado a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación (cuenta ajena) o hubiera retomado la actividad profesional ocupada (cuenta propia).
- Por extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas (cuenta ajena) o por causar baja en el Régimen Especial de la Seguridad Social en la cual la trabajadora estuviera incluida.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

¿Quién gestiona y paga la prestación de riesgo durante la lactancia en el puesto de trabajo?

A todos los efectos, la gestión y el pago de la prestación correrá con cargo a la entidad gestora (INSS o ISM) o mutua de AT y EP en función de la entidad con la cual la empresa de la trabajadora tenga concertada la cobertura de riesgos profesionales.

En los casos de trabajadoras del Régimen Especial de Autónomos, si la opción por la cobertura de la IT se hubiera formalizado con una mutua y no se hubiera optado por asegurar las contingencias profesionales, es la mutua la responsable de su abono.

Por el contrario, si la trabajadora tiene cubierta la IT con el INSS y no ha optado por asegurar las contingencias profesionales, el pago de las prestaciones será con cargo a este.

Respecto las trabajadoras por cuenta propia de Régimen Especial Agrario, si la opción por la mejora voluntaria de la IT se hubiera formalizado con el INSS, pero las contingencias profesionales estuvieran concertadas con una mutua, la prestación será abonada por esta última. Las trabajadoras del Régimen Especial de Empleadas de Hogar, tanto fijas como discontinuas, al no tener reconocidas las contingencias profesionales, ni poder formalizar la prestación de IT con una mutua, percibirán la prestación a través del INSS.

* Fuente: <http://www.segsocial.es>

Si las vacaciones de la trabajadora coinciden con el subsidio por riesgo al puesto de trabajo durante la lactancia, ¿pierdo las vacaciones anuales?

Si las vacaciones coinciden con la época que estás de baja con el subsidio por riesgo al puesto de trabajo durante la lactancia, es posible disfrutar tus vacaciones tras la maternidad, aunque pase el año natural. Igualmente es de aplicación para las situaciones de incapacidad temporal derivadas del embarazo, parto o lactancia natural. Este derecho a las vacaciones no disfrutadas se hace extensivo al padre cuando por razones organizativas este no haya podido disfrutar las vacaciones anuales autorizadas por coincidir aquellas con el permiso de paternidad. Art.38.3 ET

Hemos de tener en cuenta que según la reforma laboral RD-ley 3/2012 el Artículo 38. Apartado 3 del ET. Vacaciones queda de la siguiente manera: (...) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis.de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.



7. Otros derechos y excedencias

7.1. Reducción de jornada por cuidado de familiares

¿En qué supuestos se puede solicitar la reducción de jornada por motivos familiares?

El permiso de reducción de jornada por cuidado de familiares se encuentra recogido en el artículo 37.5 Estatuto de los Trabajadores

La reducción de jornada se puede solicitar en los siguientes supuestos:

Por razones de guarda legal quienes tengan a su cuidado directo:

- A hijas o hijos menores de 8 años.
- A hijas o hijos con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida.
- Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente.

Por el cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En los casos de nacimientos de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

* Fuente: <http://www.inmujer.gob.es>

¿Existe algún otro supuesto en que se pueda solicitar la reducción de jornada por cuidado de un hijo enfermo menor de 18 años?

Sí, la/el progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave,

que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. (Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave)

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

* Fuente: <http://www.inmujer.gob.es>

¿En qué consiste la reducción de jornada por guarda legal de hijos?

Según el Artículo 37. Apartado 5 del ET respecto a la Guarda Legal o Cuidado de familiar antes de la reforma laboral la Ley hablaba de quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

La reforma modifica este primer párrafo, por jornada de trabajo diaria en vez de jornada de trabajo como antes se definía por Ley.

¿Quién puede solicitar la reducción de jornada por cuidado de familiares?

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

¿Durante cuánto tiempo puede la persona trabajadora solicitar la reducción de jornada por cuidado de familiares?

En el supuesto de reducción de jornada por cuidado de hijas o hijos, la duración máxima del permiso es hasta que cumpla 8 años, si no se mejora en convenio.

En los demás supuestos (para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer -tumores malignos, melanomas y carcinomas- o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente) no existe ningún límite en cuanto a la duración máxima del permiso de reducción de jornada. (Real decreto 1148/2011)

* Fuente: <http://www.inmujer.gob.es>

¿Qué cantidad de salario se reduce al reducir la jornada laboral por cuidado de un familiar?

El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada. Si se disfruta una reducción de jornada en 1/3, el salario se reduce proporcionalmente en un tercio, si la reducción de la jornada es de la mitad de la jornada el salario se reduce a la mitad. La reducción salarial afecta tanto al salario base como los complementos salariales que figuren en nómina y por los cuales se cotice a la Seguridad Social.

¿Puede la empresa obligar al trabajador/a a disfrutar el permiso de reducción de jornada en el horario que más le convenga a la empresa? ¿Cómo actuar si hay discrepancias entre la empresa y el trabajador/a sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrutar este permiso?

Si se solicita una reducción de jornada por cuidados familiares es la trabajadora o el trabajador quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada por cuidado de familiares, siempre dentro de su jornada laboral diaria.

Si no existe acuerdo entre la empresa y la trabajadora o el trabajador, se podrá presentar una demanda ante los Juzgados sociales, en un plazo de veinte días hábiles a contar desde que la empresa le comunique su disconformidad, con la concreción horaria y o/con el periodo de goce.

El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente.

¿Existe algún plazo de tiempo para solicitar la reducción de jornada por cuidado de un familiar?

No, la ley no exige ni impone ningún plazo de antelación para comunicar la solicitud de la reducción de jornada. Por lo tanto puede solicitarse en cualquier momento dentro del periodo de disfrute del derecho reconocido por la ley, hasta que el menor cumpla 8 años (u otras edades superiores si se mejora en convenio colectivo).

¿La solicitud de reducción de jornada puede hacerse por escrito o es válido que se haga de forma verbal?

La Ley no exige que se haga por escrito, pero como la reforma laboral del 2012 obliga al trabajador/a, a preavisar con 15 días el comienzo de la reducción y a fijar la fecha de inicio y terminación, por razones de seguridad jurídica para el trabajador/a, es conveniente que la petición de reducción de jornada se haga siempre por escrito.

En el escrito hay que hacer constar la fecha de comienzo de la reducción, cuanto se va a reducir la jornada diaria, el horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de la reducción de jornada y la duración del periodo de disfrute, la fecha de inicio y la fecha de finalización de la misma.

** Fuente: Guía de consultas más frecuentes sobre maternidad. Proyecto Artemisa. UGT Madrid.*

¿Hay que utilizar algún modelo oficial para comunicar la solicitud de reducción de jornada?

No, no se exige ningún modelo oficial. No obstante existen modelos incorporado como anexos en algunos convenios colectivos.

** Fuente: Guía de consultas más frecuentes sobre maternidad. Proyecto Artemisa. UGT Madrid.*

¿Existe algún plazo para comunicar la reincorporación a la jornada ordinaria tras finalizar el permiso de reducción de jornada?

Sí, la ley obliga al trabajador/a a preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha que se reincorporará a la jornada ordinaria. Siempre por escrito y con copia para el trabajador/a.

¿Se puede disfrutar de forma simultánea la reducción de jornada por cuidado de un hijo y el permiso de lactancia?

Sí, la legislación laboral no limita el goce simultáneo de ambos permisos. Además existen sentencias de los Tribunales de justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

¿Es obligatorio solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as a continuación de la baja de maternidad/paternidad o puede hacerse cuando se estime necesario?

No, la ley no exige que la reducción de jornada tenga que solicitarse a continuación del parto o adopción, por tanto puede solicitarse en cualquier momento dentro del periodo de disfrute reconocido por la Ley, que es hasta que el/la menor cumpla 8 años (u otras edades superiores si se mejora en convenio colectivo).

** Fuente: Guía de consultas más frecuentes sobre maternidad. Proyecto Artemisa. UGT Madrid.*

En el caso de estar disfrutando una reducción de jornada por cuidado de hijos la persona trabajadora fuese despedida, ¿la indemnización por despido se calcula sobre el salario íntegro o reducido? Y ¿cómo afecta a la prestación por desempleo?

En este caso, el cálculo de la indemnización será el que hubiese correspondido al trabajador/a sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Y para el cálculo de la base reguladora para la prestación por desempleo, las bases de cotización se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin reducción la jornada de trabajo.

El julio de 2011 se aprobó el Real Decreto 1148/2011 que aplica y desarrolla la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, los trabajadores/as del régimen especial como los autónomos, ¿los autónomos se pueden beneficiar de esta normativa?

Si, las disposiciones que establece este Real decreto son aplicables en todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, excepto al personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público.

** Fuente: Quadern dubtes/respostes. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. UGT de Catalunya, 2012.*

¿Cuándo se extingue la prestación del subsidio para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente? ¿Puede quedar en suspenso el subsidio durante un tiempo?

Según el Real decreto 1148/2011 se extingue la prestación del subsidio:

- Por la reincorporación plena al trabajo o reanudación total de la actividad laboral de la persona beneficiaria.
- Cuando no exista ya la necesidad de la cura directa, continua y permanente del menor, debido a la mejora de su estado o alta médica por curación, según el informe del facultativo del servicio público de salud (CatSalut).
- Cuando el menor cumpla 18 años.
- Por muerte del menor.
- Por muerte de la persona beneficiaria de la prestación.

Respecto a la suspensión temporal del subsidio:

En las situaciones de incapacidad temporal, durante los períodos de descanso por maternidad y paternidad y en los supuestos de riesgo durante el embarazo y de riesgo durante la lactancia natural y, en general, cuando la reducción de la jornada de trabajo por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave concorra con cualquier causa de suspensión de la relación laboral.

Sin embargo, cuando por motivos de salud, la persona que se hacía cargo del menor no pueda atenderlo y se encuentre en situación de incapacidad temporal o en periodo de descanso obligatorio de maternidad por nacimiento de un nuevo hijo, se puede reconocer un nuevo subsidio por atención de menores al otro progenitor, adoptante o acogedora, siempre que esta reúna los requisitos para tener derecho en el subsidio.

** Fuente: Quadern dubtes/respostes. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. UGT de Catalunya, 2012.*

¿Quién hace la gestión y el pago de esta prestación económica y donde se reconoce la reducción de jornada por cuidado de un familiar?

La gestión de la prestación económica se llevará a cabo por la correspondiente entidad gestora (INSS) o mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (MATMPSS), con la cual el trabajador tenga cubiertas las contingencias profesionales.

El procedimiento para el reconocimiento del derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se iniciará intermediando la solicitud de la persona trabajadora, dirigida a la dirección provincial de la INSS, o ante la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que le corresponda. Los impresos de solicitud se pueden conseguir directamente a cualquier oficina de la INSS, o en la página web: <http://ves.cat/a7t0>

* Fuente: *Quadern dubtes/respostes. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. UGT de Catalunya, 2012.*

¿Cuánto tiempo tardará el INSS o la MATMPSS en comunicar a la trabajadora si ha sido reconocido el derecho a la prestación económica por reducción de jornada para atender a su hijo enfermo? ¿Esta resolución es definitiva o se puede recurrir?

A la vista de los datos y de la documentación presentada y una vez comprobados todos los requisitos formales, hechos y condiciones exigidos para acceder al subsidio, la correspondiente entidad gestora (INSS) o la mutua (MATMPSS) dictará resolución expresa y notificará en el plazo de treinta días, contados desde la recepción de la solicitud, el reconocimiento o la denegación del derecho a la prestación económica.

Transcurrido el plazo de treinta días a que se refiere el apartado anterior, sin que se haya dictado y notificado resolución expresa, la solicitud se entenderá desestimada.

Estas resoluciones, expresas o presuntas, dictadas por la entidad gestora (INSS) o la mutua (MATMPSS) se podrán recorrer en la forma que prevé el artículo 71 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

* Fuente: *Quadern dubtes/respostes. Mútues d'accidents de treball i malalties professionals de la Seguretat Social. UGT de Catalunya, 2012.*

¿Pueden despedir por solicitar y/o ejercer el derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiares?

No. Se trataría de un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

* Fuente: <http://www.inmujer.gob.es>

Si como consecuencia de la reducción de jornada por cuidados familiares se reduce proporcionalmente el salario y las bases de cotización a la Seguridad Social ¿Cómo afecta esta reducción a las futuras prestaciones de la Seguridad Social? ¿Y en caso de desempleo?

Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijas e hijos menores de 8 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación.

En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo no existe límite de disfrute de la reducción de jornada por cuidados familiares y siempre se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

* Fuente: <http://www.inmujer.gob.es>

¿En el caso de ser despedida o despedido si está disfrutando de una reducción de jornada por cuidado hijos u otros familiares, la indemnización por despido se calcula sobre el salario íntegro o reducido?

En este caso, el cálculo de la indemnización será el que hubiese correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

En este último caso dependerá de la voluntad de la empresa.

* Fuente: <http://www.inmujer.gob.es>

Directorio de interés

Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT)

www.insht.es

Dulcet, 2-10, 08034 Barcelona
Tel. 93 280 01 02

Centres de Seguretat i Salut Laboral

www.gencat.net/treball

Barcelona

Pl. d'Eusebi Güell, 4-6, 08034 Barcelona
Tel. 93 205 50 01

Girona

C. de l'Església de Sant Miquel, 11, 17003 Girona
Tel. 972 20 82 16; 972 20 86 62

Lleida

Empresari Josep Segura i Farré, 728-B
(Polígon Industrial El Segre) 25191 Lleida
Tel. 973 20 04 00

Tarragona

Riu Siurana, 29-B (Polígon Camp Clar)
43006 Tarragona
Tel. 977 54 14 55

Inspecció de Treball

www.mtas.es/its

Barcelona

Travessera de Gràcia, 301-311, 08025 Barcelona
Tel. 93 401 30 00

Girona

Álvarez de Castro, 2, 2a, 17001 Girona
Tel. 972 20 89 33

Lleida

Riu Besòs, 20, baixos, 25007 Lleida
Tel. 973 23 26 41

Tarragona

Av. Vidal i Barraquer, 20, baixos,
43005 Tarragona, Tel. 977 23 58 25

Unitats de Salut Laboral (USL)

Unitat de Salut Laboral de Barcelona

Agència de Salut Pública
Pl. de Lesseps, 1, 4t, 08023 Barcelona
Tel. 93 238 45 65

Unitat de Salut Laboral de Girona

c. Maluquer Salvador, 11, 17002 Girona
Tel. 972 21 23 74

Unitat de Salut Laboral de La Costa de Ponent

Rosell, 4-6, 08902 Hospitalet de Llobregat
Tel. 93 332 46 93

Unitat de Salut Laboral de Lleida

Gestió Serveis Sanitaris
C. Alcalde Rovira Roure, 44, 25198 Lleida
Tel. 973 72 73 63

Unitat de Salut Laboral de Tarragona - Reus

Institut Català de la Salut, CAP Torreforta
C. Gomera, s/n, 43006 Tarragona
Tel. 977 54 15 60

Institut Català de la Salut

CAP Sant Pere, Camí Riudoms, 53, 43202 Reus
Tel. 977 32 04 56

Unitat de Salut Laboral del Barcelonès Nord-Maresme

Badalona Gestió Assistència
C. Gaietà Soler, 6-8, entl. 3a, 08911 Badalona
Tel. 93 464 84 64

Unitat de Salut Laboral del Sector Sanitari de Sabadell

Ajuntament de Sabadell, Institut Català de la Salut
Pl. del Gas, 2, 08201 Sabadell
Tel. 93 726 47 00

**ICAMS – Institut Català d'Avaluacions
Mèdiques i Sanitàries**

Parc Sanitari Pere Virgili, Edifici Puigmal
Av. de l'Hospital Militar, 169-205, 08023 Barcelona
Tel. 93 511 94 00

El Vendrell

CAP El Vendrell, Transversal, s/n, 43700 El Vendrell
Tel. 977 66 77 03

Figueres

CAP Alt Empordà, c. Tramuntana, 2, 17600 Figueres
Tel. 972 51 12 12

Girona

C. Santa Clara, 33-35, 17001 Girona
Tel. 972 94 23 22

Granollers

Cap les Franqueses, c. Girona, 290
08520 Les Franqueses del Vallès
Tel. 93 879 36 32

Lleida

C. Onofre Cerveró, 2, 25004 Lleida
Tel. 973 25 43 61

Manresa

C. Foneria, 2, 08243 Manresa
Tel. 93 874 88 27

Martorell

Av. Mancomunitats Comarcals, 9, 08760 Martorell
Tel. 93 773 61 58

Olot

CAP Garrotxa, Passeig Barcelona s/n, 17800 Olot
Tel. 972 26 18 16

Reus

CAP Sant Pere, Camí de Riudoms, 53-55, 43202 Reus
Tel. 977 31 25 06

Ripoll

CAP Ripollès, c. Macià Bonaplata, 9, 17500 Ripoll
Tel. 972 70 01 59

Sabadell

Ctra. Barcelona, 473, 08203 Sabadell
Tel. 93 728 44 46

Tarragona

Casa del Mar (ISM), C. Francesc Bastos, 19, 2n
43005 Tarragona
Tel. 977 21 36 12

Terrassa

C. Guttemberg, 3-15, 08224 Terrassa
Tel. 93 788 53 52

Tortosa

CAP Baix Ebre, Avinguda Colom, 16-20, 43500 Tortosa
Tel. 977 50 03 11

Vic

Pl. de la Divina Pastora, 6, 08500 Vic
Tel. 93 889 02 22 (ext. 510)

Sedes de UGT de Catalunya

Anoia-Alt Penedès-Garraf, ugt@apg.ugt.org

Vilanova i la Geltrú
Sant Josep, 5, 08800
93 814 14 40, 93 811 58 87

Igualada
C. de la Virtut, 42-43 3è, 08700
93 803 58 58, 93 805 33 13

Vilafranca del Penedès
Pl. del Penedès, 4, 2n pis, 08720
93 890 39 06, 93 817 10 75

Sant Sadurní d'Anoia
pg. de Can Ferrer del Mas 1B
08770
93 891 19 22, 93 891 19 22

Sitges
C. Rafael Llopart, 31, 08870
93 811 35 16

Bages-Berguedà, ugt@bagesbergueda.ugt.org

Manresa
Pg. de Pere III, 60-62, 08240
93 874 44 11, 93 874 62 61

Sant Vicenç de Castellet
C. de Creixell, 23, 08295
93 833 19 64

Berga
Rda. Moreta, 23, 08600
93 821 25 52, 93 822 19 21

Baix Llobregat, ugt@baixllobregat.ugt.org

Cornellà
C. Revolt Negre, 12, 08940
93 261 90 09, 93 261 91 34

Martorell
Pg. dels Sindicats, 226 C, Solàrium, 08760
93 775 43 16, 93 776 54 76

Comarques Gironines, ugt@girona.ugt.org

Girona
C. de Miquel Blay, 1, 3a i 4a planta, 17001
972 21 51 58, 972 21 09 76, 972 20 81 71,
972 21 02 95, 972 21 06 41

Banyoles
Pl. Servitas, s/n, 17820
972 57 58 64

Figueres
C. del Poeta Marquina, s/n, 17600
972 50 91 15, 972 50 91 15

Olot
Av. de la República Argentina, s/n, 17800
972 27 08 32, 972 27 08 32

Palamós
C. de Josep Joan, s/n, 17230
972 60 19 88, 972 60 19 88

Ripoll
C. Remei, 1, 17500
972 71 44 44, 972 71 44 44

Lloret de Mar
C. Costa Carbonell, 40, despatx 1, Parquing
Municipal, 17310
972 37 32 40, 972 37 32 40

Santa Coloma de Farnes
C. Bisbal, 6, 17430
972 84 38 72, 972 84 38 72

L'Hospitalet, ugt@hospitalet.ugt.org

L'Hospitalet
Rambla de Marina, 429-431 bis, 08901
93 338 92 53, 93 261 24 25

Vallès Oriental, ugt@nom.ugt.org

Granollers
Esteve Terrades, 30-32, 08400
93 870 42 58, 93 870 47 02, 93 879 65 17

Mollet del Vallès
C. de Balmes, 10, 2a planta, 08100
93 579 07 17, 93 579 07 17

Maresme, mataro@catalunya.ugt.org

Mataró
Pl de les Tereses, 17, 08302
93 790 44 46, 93 755 10 17

Barcelonès Nord, badalona@catalunya.ugt.org

Badalona

Miquel Servet, 211 interior, 08912
93 387 22 66, 93 387 25 12

Osona, osona@catalunya.ugt.org,
manlleu@catalunya.ugt.org

Vic

Pl. d'Osona, 4, 1a, 08500
93 889 55 90, 93 885 24 84

Manlleu

C. Vendrell, 33, 08560
93 851 31 30, 93 851 30 69

Unió Territorial de Tarragona,
ugt@tarragona.ugt.org

Tarragona

C. d'Ixart, 11, 3a i 4a planta, 43003
977 21 31 31, 977 24 54 95, 977 23 42 01

Reus

Pl. Villarroel, 2 1a i 2a planta, 43204
977 77 14 14, 977 77 67 09

Valls

Pl. del Pati, 14, 2a planta, 43800
977 60 33 04

El Vendrell

C. del Nord, 11 i 13, 1a planta, 43700
977 66 17 51

Montblanc

Pl. Poblet i Teixidó, 10, 1a planta, 43400
977 86 28 20

UT Terres de l'Ebre, ugt@tortosa.ugt.org

Tortosa

C. de Ciutadella, 13, 1a planta, 43500
977 44 44 56, 977 44 33 81

Amposta

Av. de la Ràpita, 2, 2n pis, 43870
977 70 02 40

Móra d'Ebre

Pl. de la Democràcia, s/n, 43740
977 40 00 23

Terres de Lleida, tfarre@lleida.ugt.org

Lleida

Av. de Catalunya, 2, 25002
973 27 08 01, 973 26 45 11, 973 28 10 15

Tàrrrega

C. d'Alonso Martínez, 4, 25300
973 50 00 49, 973 50 00 49

Solsona

Camp del Molí, planta baixa, 25280
973 48 23 05, 973 48 23 05

Vielha

Av. de Castiero, 15, 25530
973 64 25 49, 973 64 25 49

La Seu d'Urgell

C. d'Armengol, 47, 25700
973 35 39 03

Vallès Occidental, ugt@vallesocc.ugt.org

Sabadell

Rambla, 73, 08202
93 725 76 77, 93 725 71 54, 93 725 72 22

Terrassa

C. de La Unió, 23, 08221
93 780 93 66, 93 780 97 66, 93 780 91 77

Rubí

C. Cal Princep, 4-6, 08191
93 697 02 51

Cerdanyola del Vallès

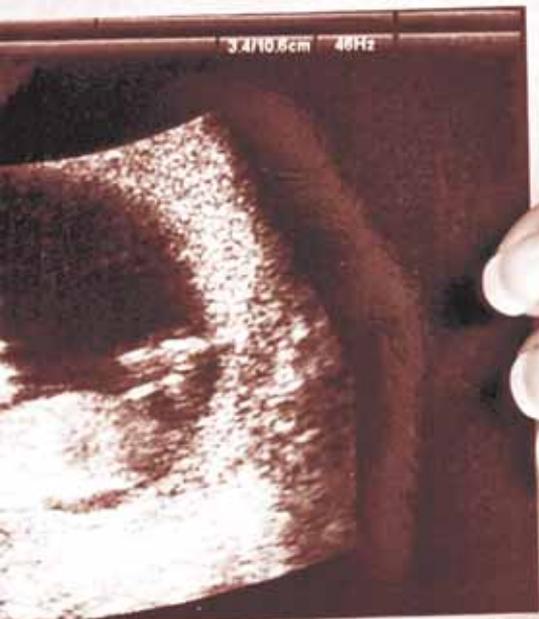
C. de Sant Salvador, 6, 08290
93 691 36 51

**Secretaria de Política Sindical
de la UGT de Catalunya**

otprl@catalunya.ugt.org
www.ugt.cat
Rambla del Raval, 29-35
08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 33







Secretaria de Política Sindical
de la UGT de Catalunya
otprl@catalunya.ugt.org | www.ugt.cat
Rambla del Raval, 29-35 | 08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 33



UGT



Financiado por



IT-0058-2012

