

Maternidad - Paternidad - Adopción

ÍNDICE:

1. EXÁMENES PRENATALES y PREPARACIÓN AL PARTO.....	2
2. PERMISO por NACIMIENTO de HIJO.....	2
3. DURACIÓN del PERMISO de MATERNIDAD.....	2
4. RETRIBUCIONES.....	5
5. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.....	6
6. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA.....	7
7. PRESTACIÓN por MATERNIDAD para el PADRE.....	7
8. DESCANSO COMPARTIDO.....	7
9. DESCANSO A TIEMPO PARCIAL.....	8
10. PATERNIDAD.....	9
11. AUTÓNOMOS.....	10
12. PRESTACIONES ECONÓMICAS.....	11
12.1 PRESTACIONES AEAT.....	11
13. COINCIDENCIA de la MATERNIDAD con AGOSTO.....	12
14. PERMISO LACTANCIA-REDUCCIÓN JORNADA.....	12
15. COMPACTACIÓN ACUMULACIÓN por LACTANCIA.....	14
16. REDUCCIÓN de JORNADA por CUIDADO de HIJO.....	16
1.- POR HOSPITALIZACIÓN.....	16
2.- HASTA QUE EL HIJO CUMPLE 12 AÑOS (antes 8 años).....	16
16.1 ¿Qué significa SUJETO CAUSANTE?.....	17
16.2 ¿CÓMO QUEDA la REDUCCIÓN en NUESTRO SECTOR?.....	18
16.3 REDUCCIÓN ¿EN QUÉ HORARIO?.....	18
16.4 MODIFICACIÓN DE HORARIO SIN REDUCCIÓN DE JORNADA.....	19
17. MATERNIDAD, INCAPACIDAD TEMPORAL Y DESEMPLEO.....	19
17.1 INCAPACIDAD TEMPORAL.....	19
17.2 IT + DESEMPLEO.....	20
17.3 DESEMPLEO.....	20
18. CUIDADO DE MENORES CON CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.....	21
19. EXCEDENCIA.....	22
20. FAMILIA NUMEROSA.....	23



1. EXÁMENES PRENATALES y PREPARACIÓN AL PARTO

El VI Convenio colectivo en vigor reconoce este **derecho de la madre** en su artículo 38 apartado 6º. Se trata de un permiso retribuido no recuperable que permite ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración,

“Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo”

Se ejercitará desde el momento que los servicios médicos aconsejen y en el horario que ellos establezcan.

Atención: es necesario un previo aviso al empresario y justificación de que deben realizarse durante la jornada de trabajo. Su titular es exclusivamente la mujer embarazada.

Este permiso **no** está previsto, al menos por ahora, para someterse a técnicas de **inseminación artificial**. Otra cosa es que si posteriormente se prescribe reposo, se obtenga una baja por incapacidad temporal o incluso una baja por riesgo durante el embarazo.

2. PERMISO por NACIMIENTO de HIJO

El VI Convenio colectivo en vigor reconoce este **derecho del padre** en su artículo 38 apartado 2º, con una duración superior a la fijada en el Estatuto de los Trabajadores (art. 37.3.b): estamos ante un permiso de 3 días, ampliables a 5 cuando el padre necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros.

Atención: El titular del derecho por nacimiento del hijo es exclusivamente el padre, ya que la madre disfruta de las prestaciones propias de la maternidad y debe disfrutarse en el momento del hecho, no posteriormente, aunque coincida con las vacaciones o el descanso semanal.

3. DURACIÓN del PERMISO de MATERNIDAD

Viene regulado en la legislación (art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores) con **16 semanas**. Es obligatorio disfrutar, al menos, seis de ellas inmediatamente después del parto y durante toda la jornada. La distribución del permiso de

CASTILLA Y LEÓN

maternidad la realiza la madre, siempre que 6 semanas sean disfrutadas inmediatamente después del parto (descanso obligatorio). Por tanto puede emplear 10 semanas ininterrumpidas antes de la fecha prevista para el parto (se necesita una certificación de la fecha del ginecólogo). Una vez iniciado el período de descanso, la beneficiaria no puede volver al trabajo hasta que hayan transcurrido las 6 semanas de descanso obligatorias después del parto. Y ello, con independencia de sobrevenir el parto en fecha posterior a la prevista por el médico. No puede interrumpirse el subsidio por maternidad si durante la percepción del mismo se produce la extinción del contrato de trabajo.

Estas 16 semanas **se amplían** en los siguientes casos:

a) partos múltiples: dos semanas más por cada hijo que exceda del primero.

b) discapacidad del hijo superior al 33 %: en 2 semanas adicionales. Si ambos progenitores trabajan, este periodo adicional se distribuye a opción de los interesados, que pueden disfrutarlo simultánea o sucesivamente y siempre de forma ininterrumpida. Cuando el grado de discapacidad no haya sido determinado, tratándose de recién nacidos, es suficiente un informe del Servicio Público de Salud o un informe médico de un hospital público o privado avalado por el Servicio Público de Salud, en el que se haga constar la discapacidad o su posible existencia.

Procede la ampliación cuando la valoración del nacido sea, al menos, del grado 1 moderado. El grado en salud se obtiene de la combinación de las puntuaciones obtenidas en las tablas de peso al nacimiento y medidas de soporte para funciones vitales, para personas desde el momento del nacimiento y hasta los 6 meses, conforme a las siguientes reglas:

- Una puntuación de 3 en cualquiera de los ítems, asigna un 3
- Una puntuación de 2, en al menos 3 ítems, asigna un 3
- Una puntuación de 2 en cualquiera de los ítems, asigna un 2
- Una puntuación de 1, en al menos 4 ítems, asigna un 2
- Una puntuación de 1 en al menos 2 de los ítems, asigna un 1
- Una puntuación de 1 en cualquiera de los ítems, asigna un 0

TABLA DE PESO AL NACIMIENTO	
Peso recién nacido	puntuación
Menor de 1100 grs.	3
Entre 1100 y 1500 grs.	2
Mayor de 1500 grs. y menor de 2200 grs.	1

CASTILLA Y LEÓN

TABLAS DE MEDIDAS DE SOPORTE PARA FUNCIONES VITALES	
Alimentación	puntuación
Sonda nasogástrica exclusiva	2
Parenteral exclusiva	3
Alimentación exclusiva por estoma	2
Sonda nasogástrica complementaria de la vía oral	1
Parenteral complementaria de la vía oral	2
Estoma eferente	1
Respiración	
Respirador mecánico	3
Aspiración continuada	2
Oxigenoterapia permanente	2
Monitor de apneas	1
Función renal y/o urinaria	
Diálisis	2
Sondaje vesical permanente	1
Estoma urinario	1
Función antiálgica	
Bomba de perfusión analgésica continua	2
Catéter epidural permanente	2
Función inmunológica	
Aislamiento	2
Semiaislamiento / Mascarilla permanente	1

c) hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se amplía en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales. A estos efectos se tienen en cuenta las hospitalizaciones iniciadas dentro de los 30 días naturales siguientes al parto.

Hay algunas circunstancias que ojala no llegemos a conocer, pero...



CASTILLA Y LEÓN

- fallecimiento del hijo, siempre que el feto hubiera permanecido en el seno materno durante al menos 180 días: la duración de la prestación económica no se reduce, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas posteriores al parto, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo, quedando sin efecto la opción ejercida por la madre en favor del otro progenitor
- fallecimiento de la madre, el padre podrá percibir la totalidad o, en su caso, la parte que reste del período de subsidio.
- fallecimiento del otro progenitor, una vez iniciado su período de disfrute cuando la madre haya optado por que el otro progenitor disfrutara de una parte del periodo de descanso por maternidad: la madre puede ser beneficiaria del subsidio por la parte del periodo de descanso que reste, incluso aunque se hubiera reincorporado al trabajo.
- madre en incapacidad temporal: si la madre ha optado por que el otro progenitor disfrute de una parte de dicho periodo, éste puede seguir haciendo uso del mismo aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

4. RETRIBUCIONES

El artículo 40 del VI Convenio de enseñanza privada concertada dice:

*“Los trabajadores tendrán derecho a su **retribución total** durante la suspensión de contrato* derivada de maternidad, adopción, acogimiento permanente o preadoptivo o riesgo durante el embarazo o lactancia natural, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación vigente en cada uno de los casos”.*

*Que se suspenda el contrato no supone ninguna alteración real que afecte a las condiciones de la trabajadora.

En otros términos, el artículo 133 quater de la Ley General de la Seguridad Social establece que la cuantía de la prestación económica derivada de maternidad, desde el mismo día en que comienza el descanso, es del 100% de la base reguladora. La base reguladora se obtiene dividiendo la base de cotización del trabajador del **mes anterior** a la fecha de su inicio, por el número de días a que dicha cotización se refiera. Si el período de descanso por maternidad, adopción o acogimiento se disfruta,



CASTILLA Y LEÓN

simultánea o sucesivamente, por los dos progenitores, la prestación se determina para cada uno de ellos según su respectiva base reguladora

Lógicamente, se suspende el contrato, pero no la vinculación laboral, que sigue manteniéndose con la empresa, así como la antigüedad que había y la que en ese tiempo se genere.

Recibiréis un documento de la Seguridad Social con la respuesta a vuestra solicitud de permiso materno en donde se especifica el día que comienza, el que acaba y la base reguladora para los pagos que os van a realizar desde la Tesorería General de la Seguridad Social.

5. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Se considera situación protegida cuando la trabajadora debiendo cambiar de puesto de trabajo, no sea técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados. En cambio, no se considera situación protegida:

- la derivada de una patología ya diagnosticada,
- la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado,
- si no consta acreditado que el cambio de puesto de trabajo no resulta técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados.
- si la trabajadora tiene el contrato previamente suspendido por hallarse en situación de incapacidad temporal anterior.

En aquellos casos se produce la suspensión del contrato, con reserva de puesto de trabajo, y con derecho a prestación económica (subsido equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, que ha de ser equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, por lo que no se requiere ningún período previo de cotización).

La suspensión del contrato permanece durante todo el tiempo que subsista el riesgo. Si éste no cesa hasta el momento del parto, hasta esta fecha subsistirá la situación protegida y la correspondiente prestación.



CASTILLA Y LEÓN

El procedimiento de reconocimiento se inicia mediante solicitud de la trabajadora, en modelo oficial, en la que se hará constar la fecha de suspensión del contrato, categoría profesional, datos relativos a la actividad desempeñada y riesgo específico que presenta para el embarazo, acompañado de informe del médico de cabecera, certificación médica de la Mutua y declaración de la empresa sobre la inexistencia de puestos de trabajo compatibles con el estado de la trabajadora, con informe del servicio de prevención.

6. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

Constituye causa de suspensión del contrato, con derecho a prestación económica, el riesgo que pueda producirse durante el período de lactancia natural, al no resultar técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, el cambio de puesto de trabajo. La suspensión del contrato finaliza el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica, o el lactante cumpla 9 meses, o cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se concede a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos para la prestación económica por riesgo durante el embarazo.

7. PRESTACIÓN por MATERNIDAD para el PADRE

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor puede 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, para evitar la situación de desprotección del recién nacido.

8. DESCANSO COMPARTIDO

En caso de que ambos progenitores trabajen, **sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre**, el resto del descanso puede disfrutarse por los dos progenitores en los siguientes supuestos:



CASTILLA Y LEÓN

1. **Opción ejercitada por la madre** al inicio del descanso por maternidad, a favor de que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El padre puede seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. Aunque la madre haya optado por que el padre disfrute de una parte del período de descanso, si se produce el fallecimiento del padre antes de haberlo completado, la madre puede ser beneficiaria del subsidio que reste hasta alcanzar la duración máxima, incluso aunque se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad. La opción (cesión) de la madre puede ser revocada por la misma si sobrevienen hechos que hagan inviable su aplicación, tales como ausencia, enfermedad o accidente del otro progenitor, abandono de familia, separación o causas análogas.

2. En el **caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad** profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que es compatible con el ejercicio del derecho de suspensión del contrato por paternidad.

3. En caso de **fallecimiento de la madre**, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor puede 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.

9. DESCANSO A TIEMPO PARCIAL

Los períodos de descanso por maternidad pueden disfrutarse en régimen de jornada a tiempo parcial. Para ello es imprescindible el **acuerdo entre empresario y trabajador** afectado. El acuerdo puede extenderse a todo el período de descanso o a parte del mismo, salvo en caso de parto que no puede alcanzar a las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio.

El derecho puede ser ejercido por la madre o por el padre, en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso.

El período de permiso se amplía proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.



CASTILLA Y LEÓN

El disfrute del permiso en esta modalidad ha de ser ininterrumpido, Una vez acordado sólo puede ser modificado mediante nuevo acuerdo, por iniciativa del trabajador y por causas relacionadas con su salud o la del menor.

Es incompatible con el derecho de reducción de jornada por lactancia, de ausencia y reducción de jornada por hijo prematuro o neonato hospitalizado, de reducción de jornada por guarda legal y de excedencia por cuidado de familiares.

Si durante la percepción del subsidio por maternidad a tiempo parcial, se inicia un proceso de incapacidad temporal, puede percibirse simultáneamente su correspondiente subsidio, calculándose la base reguladora sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial compatibilizada con el subsidio por maternidad. Si una vez agotado el subsidio de maternidad el padre o la madre continúan en la situación de incapacidad temporal, se mantiene la percepción de este subsidio en la cuantía que corresponda a la jornada completa, si bien a efectos de duración y porcentaje se toma como fecha la baja médica en el trabajo a jornada a tiempo parcial.

En caso de extinción del contrato de trabajo durante el descanso por maternidad a tiempo parcial, se percibe, a partir de ese momento, el subsidio de maternidad en su totalidad y la indemnización que, en su caso, pudiera corresponder se calcula sin considerar la reducción de jornada.

10. PATERNIDAD

El padre tiene derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, y a la percepción del consiguiente subsidio (100% de la base reguladora correspondiente), durante un periodo de **4 semanas ininterrumpidas**, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. La duración es la misma aunque se produzca en el seno de una familia numerosa.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad.

Esos días se pueden disfrutar:

1. A continuación del permiso retribuido por nacimiento de hijo
2. A lo largo de las 16 semanas del Permiso Materno
3. Inmediatamente después de finalizar esas 16 semanas



CASTILLA Y LEÓN

No se tiene derecho al subsidio por paternidad si el hijo o el menor acogido fallecen antes del inicio de la suspensión o permiso. Sin embargo, una vez reconocido el subsidio, éste no se extingue aunque fallezca el hijo o menor acogido.

Puede disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador. En tal caso, conviene saber:

- el período de permiso se amplía proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice;
- el disfrute del permiso en esta modalidad ha de ser ininterrumpido, una vez acordado sólo puede ser modificado mediante nuevo acuerdo, por iniciativa del trabajador y por causas relacionadas con su salud o la del menor;
- no se pueden realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

11. AUTÓNOMOS

Conforme establece el artículo 388 de la Ley General de la Seguridad Social (RDLeg. 8/2015 de 30 octubre) los autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social tienen derecho a las prestaciones de maternidad y paternidad con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones previstos para los trabajadores del Régimen General de la SS, con algunas particularidades. Para ello es requisito imprescindible que el interesado se halle al corriente en el pago de cuotas a la Seguridad Social.

Los períodos de cese en la actividad durante los que se tiene derecho a percibir el subsidio por maternidad y por paternidad coinciden, en cuanto a su duración y distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para los trabajadores por cuenta ajena, excepto en lo referente a la posibilidad de percibir el subsidio compatibilizándolo con una jornada a tiempo parcial, en cuyo caso la percepción del subsidio y la reducción de la actividad sólo puede efectuarse en el porcentaje del 50%.

Pero nos interesa más lo siguiente: Conforme establece el artículo 3 del Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, si la madre no está incluida en el



régimen de autónomos, ni en una mutualidad de previsión social alternativa o está incorporada a la mutualidad de previsión social del colegio profesional correspondiente, y no tiene derecho a prestaciones por no estar prevista la protección de la maternidad, el otro progenitor, si reúne los requisitos, tiene derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, y además es compatible con el ejercicio del derecho de suspensión del contrato por paternidad.

12. PRESTACIONES ECONÓMICAS

- DEDUCCIÓN por MATERNIDAD (100 euros) AEAT

12.1 PRESTACIONES AEAT

La Deducción por Maternidad es un derecho de la madre TRABAJADORA EN ACTIVO que recibe 100 euros por cada hijo hasta que el niño cumple los tres años.

En los supuestos de adopción o acogimiento la deducción se podrá practicar, con independencia de la edad del menor, durante los 3 años siguientes a la fecha de inscripción en el Registro Civil o durante los 3 años posteriores a la fecha de la resolución judicial o administrativa que la declare.

Se computa el mes de nacimiento o de registro y no el del cumplimiento del tope de edad. En total son 3.600 euros por hijo.

Hay que presentar el formulario el primer mes para cobrar toda la prestación sin problemas.

Tiene derecho a ello **sólo la madre que trabaja cotizando a la Seguridad Social.**

En caso de fallecimiento de la madre, o cuando la guarda y custodia se atribuya de forma exclusiva al padre, éste tendrá derecho a la práctica de la deducción pendiente, siempre que cumpla los requisitos previstos para tener derecho a su aplicación.

CÓMO PEDIR LAS PRESTACIONES

Hay que rellenar el **Modelo 140** de la Agencia Tributaria. Lo tienes en la página web de la Agencia Tributaria, sin necesidad de certificado de usuario, en todas las oficinas de la AEAT y en los Registros Civiles.



CASTILLA Y LEÓN

Hay que **elegir entre dos modalidades:**

1. Recibir **100 euros al mes en efectivo** a ingresar en cuenta. En total son 1.200 euros al año.
2. **Acumular** esa misma cantidad en la **Declaración de la Renta** de cada uno de los tres años fiscales.

13. COINCIDENCIA de la MATERNIDAD con AGOSTO

La empresa está obligada a señalar un periodo de un mes como vacaciones anuales para todos sus trabajadores. Artículo 32 del Convenio.

Si una parte o todas las vacaciones fijadas por el centro coincidieran con el periodo de maternidad, la trabajadora tiene el derecho, y **la empresa la obligación, de fijar una nueva fecha de vacaciones** para que no pierda un derecho básico como es el del descanso anual.

Para hacer efectivo el periodo de vacaciones, en Educación se disfruta de este derecho desde la finalización del permiso de Lactancia compactada, que para docentes en pago delegado es de 23 días naturales después de las 16 semanas.

Ejemplo: Si el parto es el **9 de agosto se recuperan 22 días**. Así sucesivamente.

Hay que tener en cuenta que **NO TENEMOS DERECHO A DOS MESES DE VACACIONES SINO**

- Un mes de vacaciones
- Un mes adicional sin actividad

Artículo 33 del VI Convenio de Concertada y de los anteriores.

14. PERMISO LACTANCIA-REDUCCIÓN JORNADA

Sobre el **permiso por lactancia**, el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores establece:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en



CASTILLA Y LEÓN

los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

Puede ser solicitada por el padre o por la madre. Pero no puede ser disfrutado simultáneamente por ambos padres.

Tampoco PODÍA disfrutarse cuando la mujer no realice una prestación de servicios por cuenta ajena, pues es requisito ineludible, para la concesión del permiso que ambos progenitores trabajen y estén incluidos en el ámbito de aplicación del Estatuto de los Trabajadores. Así, no procede su disfrute cuando coincida con la suspensión del contrato por maternidad del cónyuge. Tampoco se admite el derecho del padre a la reducción por lactancia, cuando la madre es trabajadora autónoma. Ni se admite la adaptación de la jornada a este derecho cuando, tras la separación matrimonial, lo solicita el cónyuge que no tiene atribuida la guarda y custodia, pretendiendo dicha adaptación al régimen de visitas previsto en el convenio regulador.

Sin embargo el Juzgado de lo Social 1 de Huelva ha reconocido el derecho al permiso de lactancia a cualquiera de los progenitores, también a los hombres, cuando uno de ellos no esté trabajando, durante los nueve primeros meses del bebé.

La sentencia, emitida el pasado 27 de octubre de 2014, reconoce que el permiso de lactancia es una derecho individual, por lo que en la práctica, tiene que ser indiferente que uno de los dos progenitores no trabaje, y que no tendría sentido que el trabajador quedase privado de la posibilidad de disfrutar del derecho como consecuencia de que su pareja no desarrollase una actividad por cuenta ajena.

En definitiva, el juzgado ve indiferente que la madre o el padre no trabaje, y sólo establece como límite que el permiso no lo disfruten los dos progenitores al mismo tiempo, sino sólo uno de ellos.

Algo está cambiando, por tanto.

Se puede coger dentro de la jornada dos medias horas (o una entera) **PERO NO AL PRINCIPIO O AL FINAL DE LA JORNADA.** De hacerse en esos tramos se estaría solicitando una REDUCCIÓN DE JORNADA que solo puede ser de media hora.

La jurisprudencia entiende que "para ausentarse hay que ir primero y volver después". Por eso el derecho de lactancia solo se puede usar si antes se ha estado en el centro y luego te ausentas y de nuevo vuelves. En términos normales "me ausento" se puede utilizar si va unido a vuelvo de lo contrario es "me voy".



CASTILLA Y LEÓN

No obstante en muchas ocasiones también el empresario admite la propuesta del trabajador para que esa media hora se haga al principio y la otra al final de la jornada. En nuestro sector es una buena opción.

Este derecho de lactancia o reducción de jornada por lactancia **puede ejercerse al mismo tiempo que la reducción de jornada por guarda legal**. Sin embargo, **NO** se puede acumular **con el disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial**.

En cuanto a la hora de lactancia se disfrutará entera independientemente del tipo de jornada completa, parcial o cualquier otra.

Los beneficios de esta ausencia o reducción de jornada se multiplican en caso de parto múltiple. Así, en el caso de gemelos corresponderán dos horas de ausencia o una hora de reducción.

15. COMPACTACIÓN ACUMULACIÓN por LACTANCIA

El VI Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos recoge en su art. 40 que se podrá compactar el derecho a lactancia en un periodo **a disfrutar tras la baja de maternidad**. Pero para ello se precisa un acuerdo entre empresa y trabajador o, para el personal en pago delegado, un acuerdo con la Administración educativa o así se contemple en las Instrucciones dictadas al efecto.

En parecidos términos se expresa el art. 62 del XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (pero refiriéndose solo al personal docente en pago delegado de los centros de educación especial concertados).

Pues bien, en Castilla y León, la **Instrucción de la Dirección General de Recursos Humanos sobre gestión de nómina de docentes en pago delegado**, establece que la acumulación de lactancia que se aplica es de **23 días naturales**, sea parto sencillo o múltiple. Pero establece una serie de requisitos. Sin su cumplimiento, la Junta no va a pagar al sustituto, por lo que probablemente la empresa no acceda a la acumulación. Los requisitos que impone la Junta son los siguientes:

- El trabajador (padre o madre, repetimos) ha de tener jornada completa en pago delegado.
- Se disfrutará inmediatamente después del descanso por maternidad.



CASTILLA Y LEÓN

- No puede solicitarse posteriormente excedencia por cuidado de hijo o familiar o permiso no retribuido o suspensión de contrato.
- La acumulación no puede coincidir total o parcialmente con el periodo vacacional o mes adicional retribuido.
- Los beneficios de esta acumulación de jornada por lactancia NO se multiplican en caso de parto múltiple.
- Hay que añadir que, con carácter general, y según las Instrucciones mencionadas, no se abonarán sustituciones a partir del 1 de junio. Y que el nº de horas que la Junta abonará son las correspondientes a las lectivas de materias curriculares que imparte el profesor a sustituir. Quedan por tanto excluidas las horas de coordinación, de dirección e incluso de orientación (orientadores). La Junta no paga estas sustituciones en la pública y no va a cambiar en la privada concertada salvo que la Sentencia de un Juez les obligue a ello.

El art. 35 del XI Convenio colectivo de ámbito estatal de centros de asistencia y educación infantil fija el periodo de compactación en 20 días naturales, siempre que durante este periodo no se esté disfrutando de plaza de gratuidad.

Esta acumulación supone la compactación del disfrute del permiso de lactancia de 1 hora diaria a lo largo de nueve meses. El disfrute de este derecho supone que, como mínimo, no se puede solicitar excedencia hasta el noveno mes después del nacimiento invocando razones de cuidado de hijo. Recordemos que la Junta es aún más restrictiva y no permite excedencia por cuidado de hijo o familiar o permiso a continuación del permiso por maternidad.

En el caso de personal en pago delegado **la empresa se limita a recoger la firma y trasladar la solicitud a la Junta.**

El **trabajador está obligado a comunicarlo a la empresa** para que esta lo presente **ante la Junta, AL MENOS 15 DÍAS ANTES** de que **FINALICE el PERMISO MATERNO** pero se puede hacer antes.

Nosotros hemos elaborado unos formularios y si hace falta os los facilitaríamos para que se pudiera agilizar el proceso.



16. REDUCCIÓN de JORNADA por CUIDADO de HIJO

Quien ejerza esta reducción mantiene el derecho de antigüedad y de cotización en la Seguridad Social como si estuviera trabajando por su jornada completa con la sola pérdida de la parte proporcional de la jornada que deja de trabajar en el abono de su salario mensual. Se puede ejercer por estas causas:

1.- POR HOSPITALIZACIÓN

La primera de las causas por las que se puede dar esta situación es por hospitalización de un hijo **A CONTINUACIÓN DEL PARTO**.

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

Artículo 37.4 bis ET

Cuando por producirse un nacimiento prematuro, o por cualquier causa, el hijo debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, el padre o la madre tienen derecho a:

- ausentarse del trabajo durante una hora, hay que entender que con derecho a remuneración, previo aviso y justificación de la necesidad del permiso; asimismo
- reducir su jornada de trabajo un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.

2.- HASTA QUE EL HIJO CUMPLE 12 AÑOS (antes 8 años)

*“Los trabajadores que tengan a su cuidado a un menor de ocho años o a un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida, podrán reducir su jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. 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”.*



VI Convenio art. 42

El Estatuto de Trabajadores, con la modificación del RDL 16/2013 de 20 de diciembre, ha venido a **mejorar la redacción del Convenio** dejándolo así:

“Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce 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 aquél”

ET art. 37.5

Al ser una modificación del Estatuto de los Trabajadores (de rango superior al Convenio Colectivo) es de **OBLIGADO CUMPLIMIENTO para las empresas**.

1. Se pasa de los 8 hasta los 12 años del niño para poder ejercitar el derecho de reducción
2. La reducción puede ir desde 1/8 hasta 1/2 de la jornada diaria. Las normas no hablan de jornada semanal, sino diaria.
3. Excepcionalmente el Convenio de discapacidad (art. 56) solo habla de jornada ordinaria. No habla de jornada diaria. Ello permitiría agrupar las horas de trabajo de lunes a miércoles, por ejemplo. Y así lo ha reconocido el Tribunal Supremo en sentencia de 18-5-16.

16.1 ¿Qué significa SUJETO CAUSANTE?

Se refiere al **niño que motiva la situación de reducción de jornada**. Cada niño es un sujeto.

La normativa aclara que solo habrá una persona reduciendo jornada por cada niño para superponer el derecho que podrían aducir dos padres o la madre y una tía que trabajara en el centro, etc.

Cuando se producen varios casos en la misma empresa, **TODOS LOS TRABAJADORES EN IDÉNTICAS CONDICIONES TIENEN DERECHO A ESA REDUCCIÓN** ya que se trata de **DIFERENTES SUJETOS CAUSANTES** y no se puede dejar de atender el derecho de un niño solo porque esté atendido el derecho de otro con anterioridad. Si la ley lo hiciera vulneraría el derecho del segundo y eso no se puede permitir.



16.2 ¿CÓMO QUEDA la REDUCCIÓN en NUESTRO SECTOR?

Para una jornada de, por ejemplo, 25 horas semanales, la REDUCCIÓN de JORNADA SUPONE en la actualidad, ejercitar un derecho que oscila **entre las 3 horas semanales** en el menor de los casos **y las 12 horas semanales** que permite la Ley para la mayor reducción posible.

Aunque matemáticamente se pueda pedir desde 3,17 horas hasta las 12,30 horas semanales, la experiencia parece demostrar que **es mejor acogerse a una fracción completa** para evitar problemas que se generarían al trabajar la hora entera y no cobrarla, lo que además desvirtuaría lo solicitado por el trabajador o trabajadora.

El consejo es que se soliciten fracciones enteras que además son **mejores para la organización interna del trabajo**. Los alumnos siguen en el aula con otro docente que paga la Junta con el dinero que no abona en esas horas al trabajador que decide reducir su jornada.

Para el personal que depende directamente de la empresa esta situación es igual. La única diferencia es que es el centro quien paga al sustituto con el dinero del que coge la reducción. No le cuesta nada más. Con el dinero que ha estado abonando a un trabajador la ley le permite pagar a dos al solicitar reducción uno de ellos.

16.3 REDUCCIÓN ¿EN QUÉ HORARIO?

En el que fije el trabajador que es quien necesita las horas para el cuidado de su hijo en este caso o de un familiar que lo necesite. No olvidemos que quien no va a cobrar esas horas de salario es el que solicita el ejercicio de ese derecho.

Pero cuidado con los **turnos**. Los juzgados entienden que cuando se pide una reducción de jornada de 1/8 y se fija toda la jornada en la mañana, no se está haciendo una concreción horaria de jornada sino que se está cambiando de forma unilateral por parte del trabajador su jornada de trabajo, lo que supondría una nueva jornada de trabajo y no una concreción horaria de una reducción de jornada.

El momento diario para concretar los tiempos de reducción es, por lo tanto, un derecho y un deber del trabajador que **ha de comunicarlo al centro para su organización interna**.

Hay que hacer un **preaviso** de **INICIO DE REDUCCIÓN DE JORNADA** dirigido a la empresa. En principio este preaviso ha de ser de **15 días**. Pero en caso



CASTILLA Y LEÓN

de fuerza mayor no tiene que ser presentado con ningún plazo previo ya que la normativa entiende que se debe en muchas ocasiones a situaciones impredecibles, por ejemplo en el caso de una enfermedad.

Sin embargo, para la **VUELTA a la JORNADA ORDINARIA** hay que hacer un **PREAVISO AL CENTRO con 15 DÍAS DE ANTICIPACIÓN.**

El trabajador no está obligado a mantener siempre el mismo número de horas de reducción. Por supuesto, **si hay otros hijos**, la fecha válida para este cálculo será **hasta que el hijo menor cumpla esos 12 años.**

16.4 MODIFICACIÓN DE HORARIO SIN REDUCCIÓN DE JORNADA

Los pronunciamientos del Tribunal Supremo sobre trabajadores, que sin pedir reducción de jornada, solicitan un horario de mañana o tarde, en vez del horario que venían prestando para atender un hijo menor de 8 años (ahora 12) o a una persona con discapacidad, invocando la conciliación de la vida familiar y laboral (art. 37.5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores), están siendo negativos por entender que sería admitir un cambio de horario por decisión unilateral del trabajador. Solo es posible si se llega a un acuerdo con el empresario.

17. MATERNIDAD, INCAPACIDAD TEMPORAL Y DESEMPLEO

La situación de maternidad puede concurrir o coincidir con situaciones de incapacidad temporal y de desempleo, cada una con sus reglas.

17.1 INCAPACIDAD TEMPORAL

Maternidad → IT. Si agotado el descanso por maternidad, la trabajadora necesita asistencia sanitaria como consecuencia del parto y está incapacitada para el trabajo, se le considera en situación de incapacidad temporal por enfermedad común. A partir de ese momento se inicia el pago del subsidio por IT y el cómputo para su duración, con independencia de los períodos de descanso por maternidad.

IT → Maternidad. Incapacidad temporal con anterioridad al parto, en este caso se mantiene la situación de IT hasta el momento del parto, dejando a salvo la posibilidad de opción de la interesada por el descanso maternal anticipado. A partir de



CASTILLA Y LEÓN

la fecha del parto comienza el descanso por maternidad y si, transcurrido éste, persiste la IT, se reanuda el cómputo interrumpido.

IT = Maternidad. Si la incapacidad se produce durante el descanso por maternidad, no procede el reconocimiento de subsidio por IT, salvo en el supuesto de disfrute a tiempo parcial.

Maternidad → Hospitalización → IT. Si se ha suspendido el descanso maternal por hospitalización del neonato, y una vez reanudada la prestación de servicios el interesado cae en IT, dicho proceso de IT se interrumpe por el alta hospitalaria del menor, con la reanudación del subsidio por maternidad.

17.2 IT + DESEMPLEO

En caso de extinción del contrato de trabajo de una trabajadora que ha visto interrumpida su situación de IT por pasar a la situación de descanso por maternidad:

Maternidad → Paro. Si el contrato se extingue iniciado el descanso por maternidad: se mantiene el percibo de la prestación de maternidad. Una vez finalizado el período de descanso por maternidad, pasa a la situación legal de desempleo y a percibir esta prestación y, en su caso la de IT.

Paro → Maternidad. Si el contrato se extingue antes del descanso por maternidad: causa derecho a la prestación económica derivada de la maternidad, interrumpiéndose la incapacidad temporal anterior al parto.

17.3 DESEMPLEO

Maternidad → Paro. Cuando el trabajador se encuentre en situación de maternidad y durante la misma se extinga su contrato por alguna por causa no imputable al trabajador, sigue percibiendo la prestación por maternidad hasta que se extinga, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la correspondiente prestación. No se descuenta del período de percepción de la prestación por desempleo el tiempo que hubiera permanecido en situación de maternidad.

Paro → Maternidad. Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo total y pase a la situación de maternidad, se le suspende la prestación por desempleo y pasa a percibir la prestación por maternidad. Una vez extinguida la prestación por maternidad, se reanuda la prestación por desempleo por la duración



CASTILLA Y LEÓN

que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión. Ojo: Para esta reanudación es necesaria la previa solicitud dentro del plazo de 15 días desde la extinción de la maternidad.

18. CUIDADO DE MENORES CON CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Existe una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores, en aquellos casos en que ambos trabajen, para el cuidado del menor afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50 por 100 de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente, del menor.

Para el acceso al derecho a esta prestación se necesita estar afiliados y en alta o situación asimilada al alta (por ejemplo, el desempleo total por el que se perciba prestación de nivel contributivo) y tener un período mínimo de cotización que varía:

- Si el trabajador tiene menos de 21 años de edad, no se exige período mínimo de cotización.
- Entre 21 y 26 años de edad, el período mínimo es de 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores.
- Si es mayor de 26 años, el período mínimo es de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores.

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



CASTILLA Y LEÓN

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponde a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, a la Entidad Gestora.

El listado de enfermedades viene incluido en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, anexo, publicado en BOE núm. 182 de 30 de Julio de 2011.

La documentación necesaria y la solicitud puede encontrarse en: http://www.seg-social.es/Internet_1/Pensionistas/Servicios/Solicitudesdepresta34887/Pensionesotrasprest40968/Cancer/index.htm

19. EXCEDENCIA

Se puede solicitar una excedencia especial para atender al cuidado de un hijo, tanto lo sea por naturaleza como adoptivo, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

Esta excedencia constituye un derecho individual de hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generan este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario puede limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Su **duración máxima es de 3 años**, a contar desde la fecha del nacimiento del hijo o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, y puede ser disfrutada de forma fraccionada. No tiene que iniciarse necesariamente a partir del nacimiento del hijo sino que puede solicitarla en cualquier momento dentro del indicado período. Obviamente, si se inicia con posterioridad su duración será menor. Y sólo se establece un límite máximo de duración, por lo que no existe una duración mínima, no hay por tanto inconveniente en que se solicite, por ejemplo, para dos meses. Y aunque el trabajador solicite la excedencia por 3 años tiene derecho a reincorporarse en cualquier momento anterior.

La necesidad de atender a un nuevo hijo da derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de ésta pone fin a la que se viniera disfrutando.



CASTILLA Y LEÓN

El disfrute de esta excedencia no puede suponer ningún perjuicio para el trabajador, por lo que la empresa no puede congelar su salario durante la misma cuando aumenta el salario del resto del personal; y el tiempo en excedencia ha de ser reconocido como de antigüedad a los efectos del cómputo de años que dan lugar al premio de antigüedad o a los efectos de la indemnización por despido.

Los dos primeros años de excedencia se consideran como período de cotización efectiva, para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte o supervivencia, maternidad y paternidad. Este período tiene una duración de 30 meses si la unidad familiar tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, o de 36 meses si tiene la categoría especial. Pero la empresa debe cursar la baja del trabajador en la Seguridad Social y no existe obligación de cotizar, se considera como situación asimilada al alta.

20. FAMILIA NUMEROSA

Al objeto de disipar dudas, y por relación indirecta con el epígrafe anterior, cabe aclarar:

Es **familia numerosa** aquella integrada:

- por uno o dos ascendiente con 3 o más hijos;
- por uno o dos ascendiente con 2 hijos siempre que al menos uno sea persona con discapacidad o esté incapacitado para trabajar;
- por dos ascendientes cuando ambos fueran personas con discapacidad, o, al menos, uno de ellos tuviera un grado de discapacidad igual o superior al 65%, o estuvieran incapacitados para trabajar, con 2 hijos, sean o no comunes;
- el padre o la madre separados o divorciados, con 3 o más hijos, sean o no comunes, aunque estén en distintas unidades familiares, siempre que se encuentren bajo su dependencia económica, aunque no vivan en el domicilio conyugal;
- dos o más hermanos huérfanos de padre y madre sometidos a tutela, acogimiento o guarda que convivan con el tutor, acogedor o guardador, pero no se hallen a sus expensas;



CASTILLA Y LEÓN

- tres o más hermanos huérfanos de padre y madre, mayores de 18 años, o dos, si uno de ellos es discapacitado, que convivan y tengan una dependencia económica entre ellos;
- el padre o la madre con dos hijos cuando haya fallecido el otro progenitor.

A estos efectos se consideran también ascendientes o descendientes las personas que tengan la tutela o acogimiento familiar permanente o preadoptivo de los hijos, cuando convivan con ellos y a sus expensas, y las personas sometidas a tutela o acogimiento. Por persona con discapacidad se entiende la persona que tenga reconocida un grado de minusvalía igual o superior al 33%, y por incapacidad para trabajar la persona con una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

Los hijos han de:

- ser solteros y menores de 21 años, o ser persona con discapacidad o estar incapacitados para trabajar, cualquiera que fuese su edad, límite que se amplía hasta los 25 años cuando cursen estudios adecuados a su edad y titulación o encaminados a la obtención de un puesto de trabajo;
- convivir con el ascendiente o ascendientes, sin perjuicio de los supuestos de separación o divorcio; no se tiene en cuenta la separación transitoria por estudios, trabajo, tratamiento médico, etc.;
- depender económicamente del ascendiente o ascendientes.

Las familias numerosas se clasifican en:

- **especial:** las de 5 o más hijos, las de 4 hijos de los cuales al menos 3 procedan de parto, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo múltiples, y las de 4 cuando sus ingresos anuales divididos por el número de miembros no superen en cómputo anual el 75% del salario mínimo interprofesional, incluidas las pagas extraordinarias;
- **general:** las restantes unidades familiares.

Cada hijo discapacitado o incapacitado para trabajar computa como 2 para determinar la categoría en que se clasifica la unidad familiar de la que forma parte.