

EDITA:
SECRETARÍA DE LA MUJER UGT C-LM

IMPRIME:
GRAFOX

DISEÑO:
ÁFD ASOCIADOS

DEPÓSITO LEGAL:
TO-1252-2002

Índice:

INTRODUCCIÓN

1.- TU DERECHO AL SUBSIDIO DE MATERNIDAD

1.1- Supuestos especiales:

- a) Prematuros
- b) En los supuestos de adopción y acogimiento
- c) Suspensión del contrato de maternidad a tiempo parcial

1.2- ¿Quiénes son las personas beneficiarias?

1.3- ¿Qué situaciones están protegidas?

1.4- Prestaciones económicas

- a) Situaciones asimiladas al alta
- b) Cálculo de prestación

1.5- La incapacidad temporal y extinción del contrato de maternidad

1.6- ¿Cuándo se extingue el derecho al subsidio por maternidad?

a) Tramitación:

- a.1- Informe de maternidad
- a.2- Solicitud de la prestación económica
- a.3- Solicitudes

b) Documentación:

- b.1- Caso de maternidad y parto múltiple
- b.2- En caso de fallecimiento de la madre
- b.3- Cuando el permiso se conceda a favor del padre
- b.4- En los supuestos de adopción o acogimiento de uno o más menores
- b.5- Cuando el periodo de descanso se disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial

c) Situaciones especiales:

- c.1- Personas desempleadas
- c.2- Servicio doméstico
- c.3- Personas en régimen especial de Autónomos
- c.4- Jornadas contratadas a tiempo parcial

2.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

2.1- Permiso retribuido

2.2- Permisos en los casos de nacimiento de prematuros

2.3- Permisos de lactancia

3.- LICENCIAS SIN DERECHO A RETRIBUCIÓN

3.1- Excedencias

- a) Excedencia por cuidado de familiares
- b) Excedencia por cuidado de hijas o hijos

3.2- En materia de Seguridad Social

3.3- Reducción de jornada

a) Reducción de jornada por guarda legal

b) Reducción de jornada por cuidado de familiares

3.4- Cotización a la Seguridad Social

4.- GRADOS DE PARENTESCO

5.- SALUD LABORAL

5.1- Riesgos químicos

5.2- Riesgos biológicos

5.3- Riesgos físicos

5.4- ¿Qué puedo hacer si me veo sometida a una exposición de riesgo?

a) La prestación económica por riesgo durante el embarazo

b) Problemas en el sistema de protección

DESCANSO MATERNAL/PATERNAL

Las prestaciones sanitarias

Según normas generales:

- Reconocimiento médico durante la gestación
- Hospitalización
- Cartilla de embarazada, en la que se hacen constar todas las circunstancias sanitarias que se produzcan durante este periodo.
- Preparación al parto.

Descanso Maternal/Paternal

Se trata de un descanso por maternidad/paternidad:

- Retribuido
- Con reserva del puesto de trabajo
- Se mantiene la obligación de cotizar

Tiene dos finalidades:

- Proteger la salud de la madre
- La atención y cuidado del hijo/a con posterioridad al parto, en la que puede participar el padre.



1

G U Í A
de
MATERNIDAD y PATERNIDAD

Tu Derecho al Subsidio de Maternidad Paternidad

GUÍA

MATERNIDAD y PATERNIDAD

1.-¡TU DERECHO AL SUBSIDIO POR MATERNIDAD/PATERNIDAD!

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Se tendrá derecho al subsidio por maternidad a partir del día en que dé comienzo el período de descanso correspondiente. El subsidio por maternidad se abonará durante la parte de los períodos de descanso.

1.1 SUPUESTOS ESPECIALES

En el supuesto de fallecimiento del hijo, la beneficiaria tendrá derecho a la prestación económica durante los días que falten para completar el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto si éstas no se hubieran agotado. En estos casos quedará sin efecto la opción ejercida por la madre a favor del padre.

Asimismo, lo dispuesto en el párrafo anterior será de aplicación aún cuando el feto no reúna las condiciones establecidas en el artículo 30 del Código Civil para adquirir la personalidad, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante al menos ciento ochenta días.

En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del

período de descanso posterior al parto por maternidad, bien de forma **simultánea o sucesiva** con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En este caso tendrán ambos condición de beneficiarios del subsidio, siempre que reúnan de forma independiente los requisitos exigidos.

Cuando la madre hubiera optado por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso por maternidad y, una vez iniciado el efectivo disfrute por el padre, éste falleciera antes de haberlo completado, la madre podrá ser beneficiaria del subsidio por la parte del periodo de descanso que restara hasta alcanzar la duración máxima correspondiente, incluso aun cuando aquélla ya se hubiera reincorporado al trabajo con anterioridad.

La opción ejercitada por la madre al iniciarse el periodo de descanso por maternidad a favor del padre podrá ser revocada por la madre si sobrevinieran hechos que hagan inviable la aplicación de la misma, tales como la ausencia, enfermedad o accidente del padre, abandono de familia, separación u otras causas análogas.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de las mismas no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Si durante la percepción del subsidio por maternidad, se extingue el contrato de trabajo del beneficiario o se produce el cese de la actividad, no podrá interrumpirse dicho subsidio.

a) Prematuros

Tras la publicación de la Ley 12/2001 de 9 de julio, se añade un nuevo párrafo tercero, al artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores. En los casos de nacimientos de hijas o hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados después del parto, el periodo de suspensión de 10 semanas, al que tienen derecho tanto el padre como la madre, podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, se excluyen de dicho cómputo las primeras 6 semanas posteriores al parto ya que son para la recuperación de la madre. A tal efecto se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Si el descanso se ha iniciado a partir de la fecha del parto, la interrupción en el subsidio de maternidad podrá comprender el período de 10 semanas posteriores al descanso obligatorio o del que corresponda por parto múltiple.

- Si el descanso por maternidad se ha iniciado antes del parto, la interrupción afectará únicamente al período que, en su caso, reste por disfrutar tras el período de seis semanas de descanso obligatorio

Los períodos a los que se refiere el presente apartado 1 podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados.

b) En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de hasta dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a o a partir del segundo, **contadas a la elección del trabajador**, bien a partir de la decisión administrativa o judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos (cuando esta minusvalía sea igual o superior al 33 por 100) o que por circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes (pero el adoptado o acogido deberá ser menor de dieciocho años). En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente artículo, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

También en las adopciones existe la posibilidad de disfrutarse estos períodos en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre las/os empresarias/os y las/os trabajadoras/es.

c) Suspensión del contrato por maternidad a tiempo parcial.

Para que pueda disfrutarse a tiempo parcial el permiso de maternidad, será imprescindible, como hemos mencionado antes el acuerdo previo entre el/la empresario/a y el/la trabajador/a afectado/a.

Este podrá celebrarse tanto al inicio del descanso correspondiente como

en un momento posterior y podrá extenderse a todo el periodo de descanso o a parte del mismo, sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo siguiente:

1. Este derecho podrá ser ejercitado tanto por la madre como por el padre y en cualquiera de los supuestos de disfrute simultáneo o sucesivo del período de descanso. Las seis semanas posteriores al parto serán de descanso obligatorio para la madre.
2. El periodo durante el que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.
3. El disfrute de este permiso será ininterrumpido. Una vez acordado, sólo podrá modificarse el régimen pactado mediante nuevo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, por iniciativa de éste y debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.
4. No podrán realizar horas extraordinarias, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

El tiempo en el que la persona trabajadora preste servicios parcialmente tendrá la consideración de tiempo 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 artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

● **Incompatibilidades:**

El permiso de maternidad a tiempo parcial será incompatible con:

1. El disfrute simultáneo del derecho a una hora de ausencia del trabajo.
2. A la reducción de jornada por guarda legal cuando tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido.
3. A la excedencia por cuidado de familiares.

- En los supuestos previstos en los párrafos segundo y tercero no cabrá la reincorporación de la madre al trabajo, en caso de parto, hasta que hayan transcurrido las seis semanas posteriores a aquél.

1.2 ¿QUIÉNES SON LAS PERSONAS BENEFICIARIAS?

La titularidad del derecho a disfrutar del permiso de maternidad/paternidad corresponde a la madre trabajadora, si bien esta podrá transmitir o ceder este derecho al padre respecto de las 10 últimas semanas si éste traba-

ja también. En el caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de la parte restante del descanso maternal/paternal.

A efectos del subsidio especial por parto, adopción o acogimientos múltiples, tendrán la consideración de beneficiarios quienes a su vez lo sean de la prestación económica por maternidad, si bien únicamente podrá percibirse aquél por uno de los progenitores que, en el caso de parto, será determinado a opción de la madre; en caso de adopción o acogimiento será decidido por libre decisión de los interesados.

1.3 ¿QUÉ SITUACIONES ESTÁN PROTEGIDAS?

A efectos de prestación por maternidad/paternidad, se consideran protegidos durante los períodos de descanso, las situaciones de maternidad/paternidad, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, en los cuales se devenga tanto el derecho a prestaciones sanitarias como a prestaciones económicas.

Se consideran jurídicamente equiparables la adopción y acogimiento declarados por resoluciones judiciales o administrativas extranjeras.

1.4 PRESTACIONES ECONÓMICAS

La Ley General de Seguridad Social dispone que las personas trabajadoras por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, podrán ser beneficiarias de la prestación por maternidad, si reúnen el doble requisito de estar afiliados a la Seguridad Social en situación de alta, o de asimilación a alta en algún Régimen del sistema de la Seguridad Social y haber cotizado dentro de los cinco años inmediatamente anteriores al parto o a las fechas de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción, un periodo mínimo de 180 días.

Si la madre trabajadora no reúne el período mínimo de cotización requerido el padre, a opción de la madre, podrá percibir el subsidio durante la totalidad del permiso de descanso que corresponda descontando un periodo de seis semanas, siempre que aquél acredite el mencionado requisito.

La cuantía de la prestación derivada de maternidad es del 100% de la base reguladora, devengándose desde el mismo día que comienza el permiso, si bien en caso de parto múltiple, la trabajadora tiene

derecho a un subsidio especial por cada hijo, a partir del segundo durante las seis primeras semanas inmediatamente después del parto.

Tras el Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, también en la adopción o acogimiento de más de un menor de forma simultánea tendrán derecho a un subsidio especial.

a) Situaciones asimiladas al alta:

Para el acceso a la prestación económica por maternidad se consideran situaciones asimiladas al alta las siguientes:

- Situación legal de desempleo total por la que se perciba prestación contributiva.
- El mes siguiente al cese del cargo público o funciones sindicales o representativas que den lugar a situación de excedencia forzosa o situación equivalente.
- Traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional.
- Para los colectivos de artistas y de profesionales taurinos los días que resulten cotizados.
- En el Régimen Especial Agrario, la situación de desplazamiento al extranjero por razón de trabajo.
- Cualesquiera otras situaciones que se prevean reglamentariamente.

b) Cálculo de la prestación

Para el cálculo del subsidio por maternidad, la base reguladora será equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes, tomando como referencia la fecha de inicio del período de descanso.

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

- Cuando el descanso sea disfrutado simultánea o sucesivamente, por la madre o por el padre, la prestación se determinará para cada uno en función de su respectiva base reguladora.
- En cuanto a las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial la base reguladora viene determinada de acuerdo con lo previsto para la prestación económica por maternidad en el apartado 2, artículo 5 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero.

1.5 LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO EN LA MATERNIDAD.

Agotado el período de descanso por maternidad, si la beneficiaria continuase necesitando asistencia sanitaria como consecuencia del parto y se encontrase incapacitada para el trabajo, se le considerará en situación de incapacidad temporal debida a enfermedad común.

Los procesos de incapacidad temporal iniciados antes del parto y sin que la interesada hubiera optado por el descanso maternal, se mantendrá en sus propios términos hasta el momento del parto, dejando siempre a salvo la posibilidad de opción de la interesada por dicho descanso.

A partir de la fecha de parto deberá comenzar el disfrute del descanso por maternidad. Si transcurrido éste, la anterior situación de incapacidad temporal persistiera, se reanudará el cómputo interrumpido.

Durante el descanso por maternidad no procederá el reconocimiento del derecho al subsidio por incapacidad temporal.

Cuando durante la percepción de un subsidio de maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial se inicie un proceso de incapacidad temporal podrá percibirse también simultáneamente el subsidio correspondiente a esta situación.

En tal caso, la base reguladora se calculará sobre la base de cotización de la jornada a tiempo parcial que se viniera compatibilizando con el subsidio por maternidad. Si en este supuesto agotado el subsidio la madre o el padre continúa en situación de incapacidad temporal, se mantendrá la percepción, si bien su duración y porcentaje se tomará como referencia la fecha de la baja médica en el trabajo en régimen de jornada a tiempo parcial.

En caso de extinción del contrato de trabajo de una trabajadora que ve interrumpida su situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, para pasar a situación de descanso por maternidad, se aplicarán las siguientes reglas:

- Si la extinción se produce una vez iniciado el descanso por maternidad, se mantendrá el percibo de la prestación hasta el término de tal situación.

De igual modo, si la extinción del contrato de trabajo se produce durante el disfrute de períodos de descanso, en régimen de jornada a tiempo parcial, a partir de este momento se percibirá en su totalidad el subsidio por mater-

nidad. Si el padre ya estuviere disfrutando un período de descanso, en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, el subsidio que le correspondiese se mantendrá en los términos en que lo estuviere percibiendo.

Una vez finalizado el descanso por maternidad de la madre y persistiera la anterior situación de incapacidad temporal se reanuda el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente.

- Si la extinción del contrato se produce antes del inicio del descanso por maternidad, aunque la trabajadora no haya pasado a la situación de desempleo total percibiendo prestación económica de nivel contributivo, o ésta se hubiera extinguido durante la incapacidad temporal precedente a la situación de maternidad, causará derecho a la prestación económica derivada de esta última contingencia, interrumpiéndose la incapacidad temporal anterior al parto y el abono del subsidio correspondiente que sustituirá desde el día de inicio de la situación de maternidad por el subsidio asignado legalmente a esta última.

También se causará derecho a la prestación económica por maternidad cuando entre la extinción de la incapacidad temporal por alta médica y el inicio de la situación de maternidad no haya solución de continuidad, bien por producirse el alta médica por incapacidad el mismo día, bien por tener lugar ésta al día siguiente a aquélla.

Si la extinción del contrato de trabajo del padre o de la madre se produce antes del inicio del descanso por maternidad, el subsidio que, en su caso corresponda, se percibirá en su cuantía íntegra y no podrá compartirse el disfrute del descanso entre ambos, en régimen de jornada a tiempo parcial.

Lo anteriormente dicho es aplicable a la adopción, acogimiento preadoptivo o permanente. Cuando se haya interrumpido la percepción del subsidio por maternidad, en los casos de parto prematuro o en los que el neonato deba permanecer hospitalizado, una vez reanuda la correspondiente prestación de servicios o la actividad, la persona interesada iniciase un proceso de incapacidad temporal, dicho proceso quedará interrumpido por el alta hospitalaria del menor, con la consiguiente reanudación del subsidio por maternidad.

No obstante, si una vez finalizado el subsidio por maternidad, persiste la situación de incapacidad temporal, se reanuda el subsidio correspondiente a esta última contingencia que había sido interrumpida.

Denegación del subsidio por maternidad

1.6 ¿CUÁNDO SE EXTINGUE EL DERECHO AL SUBSIDIO POR MATERNIDAD?

- Por transcurso de los plazos máximos de duración del descanso.
- Por reincorporación voluntaria al trabajo del beneficiario del subsidio antes de completar el plazo máximo, cuando sea disfrutado exclusivamente por el padre o la madre.
- Por reincorporación voluntaria al trabajo del padre o de la madre, antes de agotar el período, cuando sea disfrutado por ambos simultánea o sucesivamente. En este caso, la parte que restare para completarlos incrementará la duración del subsidio a que tuviera derecho el otro beneficiario.
- Por fallecimiento del beneficiario, salvo que pueda continuar en el disfrute el progenitor sobreviviente.
- Por fallecimiento del hijo o acogido salvo que se produzca antes de las seis semanas posteriores al parto o el feto no reúna las condiciones del artículo 30 del Código Civil, siempre que hubiera permanecido en el seno materno durante ciento ochenta días.

El derecho al subsidio por maternidad podrá ser denegado, anulado o suspendido, en los siguientes supuestos:

- Cuando el beneficiario hubiera actuado fraudulentamente para obtener o conservar el subsidio.
- Cuando el beneficiario trabajara por cuenta propia o ajena durante los correspondientes períodos de descanso, salvo la percepción de un subsidio por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.

a) Tramitación

Gestión de las prestaciones económicas por maternidad:

Serán gestionadas directamente por la Entidad Gestora respectiva. El pago del subsidio será realizado por esta Entidad sin colaboración alguna en la gestión por parte de las empresas. No obstante, las personas trabajadoras que están percibiendo prestación por desempleo total y pasen a la situación de maternidad, la Entidad Gestora podrá concertar la encomienda de gestión con el Instituto Nacional de Empleo para el pago de la prestación.

El pago del subsidio se realizará por períodos vencidos. El subsidio especial, en caso de parto múltiple se abonará una vez finalizado el periodo de seis semanas posteriores al parto.

En el caso de adopción o acogimiento múltiples al término de las seis semanas de la decisión administrativa o judicial.

a.1 Informe de maternidad

El facultativo del Servicio Público de Salud, especialista tocólogo (no médico de familia) que atienda a la trabajadora embarazada expedirá un informe en el que se certificará:

- a) Fecha probable del parto cuando la trabajadora inicie el descanso con anterioridad a aquél.
- b) Fecha del parto.
- c) Estado de salud de la mujer posterior al parto en los supuestos de opción del descanso por maternidad a favor del padre.

El informe de maternidad constará de un original y dos copias. Se entregará a la trabajadora el original, una copia se tramitará a la Inspección de Servicios Sanitarios u órgano equivalente del Servicio Público de Salud correspondiente y la otra quedará en poder del facultativo.

Las personas trabajadoras por cuenta ajena entregarán dicho original en la empresa, la cual consignará la fecha en que la persona trabajadora inicia el período de descanso, reflejará los datos de cotización necesarios para el cálculo del subsidio.

Una vez cumplimentados tales datos la empresa devolverá de forma inmediata el informe a la persona trabajadora a fin de que ésta pueda acompañar a la solicitud del subsidio ante la Entidad Gestora.

a.2 Solicitud de la prestación económica

El procedimiento para el reconocimiento del derecho a la prestación por maternidad se iniciará a instancia de la persona trabajadora mediante solicitud dirigida a la Dirección Provincial de la Entidad Gestora competente.

a.3 Solicitudes

Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados. Expresamente deberán contener:

- Motivo de las mismas.
- Fecha de inicio y distribución del periodo de descanso.
- Datos de la empresa si se trata de trabajadores por cuenta ajena.

b) Documentación

b.1 Caso de maternidad y parto múltiple:

- Informe de maternidad expedido por el correspondiente Servicio Pú-

blico de Salud.

- Libro de familia o certificación de la inscripción del hijo o hijos en el Registro Civil.
- Certificación de cotizaciones a la Seguridad Social de la última o últimas empresas o acreditación de cotización con los recibos del abono de cuotas

b.2 En el caso de fallecimiento de la madre

- Adjuntar el certificado de defunción
- Datos justificantes relativos a la cotización del interesado a efectos del cálculo del subsidio.
- Certificación de la empresa en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral del padre.

b.3 Cuando el permiso se conceda a favor del padre:

- Datos justificantes relativos a la cotización del interesado a efectos del cálculo del subsidio
- Certificación de la empresa en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral.

b.4 En los supuestos de adopción o acogimiento de uno o más menores

- Resolución judicial o administrativa por la que se constituye. Si es adopción internacional se aportará la documentación emitida por el órgano competente de la comunidad Autónoma.
- Cuando se trate de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años certificación del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales u órgano competente de la Comunidad Autónoma respectiva de: minusvalía igual o superior al 33 por 100 o por circunstancias personales o por provenir del extranjero, tiene especiales dificultades de inserción social o familiar.
- Certificación de cotización a la Seguridad Social de la última empresa, o acreditación de la cotización con los recibos del abono de cuotas.
- Certificación de la empresa en la que conste la fecha de inicio de la suspensión laboral.

b.5 Cuando el período de descanso se disfrute en régimen de jornada a tiempo parcial:

- Documento que acredite el previo acuerdo con el empresario. En caso de

que la madre y el padre se acojan a esta posibilidad, cada uno deberá aportar dicho documento acreditativo.

- Si se modifica la distribución inicialmente acordada del disfrute del período de descanso, dicha circunstancia deberá ponerse en conocimiento de la Entidad Gestora con carácter inmediato.

A la vista de la documentación presentada y un vez comprobados todos los requisitos exigidos, el Director Provincial de la Entidad Gestora dictará resolución expresa y la notificará, en el plazo de treinta días, en orden al reconocimiento del derecho a la prestación económica por maternidad.

La solicitud de interrupción de la percepción del subsidio por maternidad corresponderá efectuarlo por el padre o la madre en el caso de parto prematuro o neonato hospitalizado.

c) Situaciones especiales

c.1 Personas desempleadas

Cuando la persona trabajadora se encuentra percibiendo la prestación por desempleo y pasa a la situación de maternidad, el subsidio correspondiente le será abonado, por delegación de la Entidad Gestora, por el INEM. Por lo que se deberá presentar el parte de maternidad en la Oficina de Empleo correspondiente, pasando a cobrar el 100% de la base reguladora.

Supuestos:

- a) Una persona trabajadora inicia su descanso maternal vigente la relación laboral. Durante el transcurso del referido descanso, causa baja en la empresa por finalización del contrato. La referida persona tendrá derecho a percibir la prestación por descanso maternal hasta el agotamiento de las 16 semanas, transcurridas las cuales tendrá derecho a iniciar la prestación por desempleo.
- b) Una persona trabajadora tiene derecho a percibir la prestación por desempleo del 1/2/99 hasta el 31/1/00. si iniciara el descanso maternal el 1/6/99, comenzando así a percibir el 100% de la base reguladora durante las 16 semanas del descanso maternal, no por ello se ampliaría el período de la prestación por desempleo. Luego tras finalizar su descanso maternal continuaría la prestación por desempleo hasta la referida fecha del 31/1/00.
- c) Una persona trabajadora inicia su descanso maternal durante la prestación por desempleo. Si finalizara el período que le corresponde de prestación por desempleo durante el período de descanso maternal, en este

supuesto tendría derecho a percibir dicha prestación maternal hasta el agotamiento de las 16 semanas.

c.2 Servicio doméstico

Las personas trabajadoras afiliadas a este régimen especial, no tienen derecho a desempleo, sin embargo sí tienen derecho a las prestaciones de asistencia sanitaria, incapacidad, maternidad, muerte y supervivencia, jubilación, prestaciones familiares por hijo a cargo, en las mismas condiciones que en el Régimen General, con las siguientes particularidades:

- La prestación económica por descanso maternal se comienza a percibir desde el día siguiente a la baja en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General, (100% de la base de cotización).
- Cuando las personas trabajadoras sean las responsables de la obligación de cotizar, será necesario estar al corriente en el pago de las cuotas para acceder a las prestaciones.

c.3 Personas en Régimen Especial de Autónomos:

Las personas trabajadoras por cuenta propia incluidas en el Régimen Especial de Autónomos tienen derecho a la prestación de maternidad en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General, (100% de la base de cotización).

Los períodos durante los que se tiene derecho a percibir la prestación por maternidad coinciden en cuanto a su duración y distribución, con los períodos de descanso laboral establecidos para las personas trabajadoras por cuenta ajena. Excepto la posibilidad del descanso en régimen de jornada a tiempo parcial.

c.4 Jornadas contratadas a tiempo parcial

Tendrán derechos a la prestación económica por maternidad, con las particularidades establecidas en el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero. Dichas particularidades no serán de aplicación a trabajadores contratados a jornada completa que no obstante, disfruten los períodos de descanso por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial.



2

G U Í A
MATERNIDAD *de* PATERNIDAD

Licencias Retribuidas

GUÍA

MATERNIDAD y PATERNIDAD

2.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

2.1 PERMISO RETRIBUIDO

La Ley de Conciliación de la vida laboral, introduce modificaciones al artículo 37 apartado 3.b), quedando redactado de la forma siguiente:

- El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.”

2.2 PERMISOS EN LOS CASOS DE NACIMIENTO DE PREMATUROS

Tras la publicación de la Ley 12/2001 de 9 de julio, se añade un apartado 4.bis al artículo 37, del Estatuto de los Trabajadores. En los casos de hijas o hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

2.3 PERMISOS DE LACTANCIA

El art. 37.4 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, recoge:

“ Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán

derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora por la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen”.

El art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores no contempla diferencias entre la lactancia natural o artificial, ni entre la lactancia de hijos o hijas biológicos o por adopción, por guarda legal o de hecho, por lo que se incluyen todos estos supuestos dentro del derecho al permiso por lactancia.

En el supuesto especial de parto múltiple, que no está contemplado en el art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, numerosas sentencias si que han reconocido el derecho a acumular dos o más períodos de ausencia en este caso. (Sentencia del Tribunal Central de Trabajo. 18 de junio de 1985 y Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de 24 de mayo de 1991.)

El disfrute de una hora o la reducción de media hora para la lactancia, no tiene que verse alterado ni disminuido por que la jornada de la trabajadora sea inferior a la normal de 40 horas semanales o distinta a la que realicen otros trabajadores de la misma empresa, operando sobre la jornada que tenga la persona que vaya a disfrutar de este derecho (sea partida, continuada, previamente reducida o a tiempo parcial).

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria.

La persona trabajadora deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la parte empresarial y la persona trabajadora sobre la concreción horaria, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la Ley de Procedimiento Laboral. Disponiendo la trabajadora de 20 días para efectuar la reclamación.

3

G U Í A
de
MATERNIDAD y PATERNIDAD

Licencias sin Derecho a Retribución

GUÍA

MATERNIDAD y PATERNIDAD

3.- LICENCIAS SIN DERECHO A RETRIBUCIÓN

Tras la publicación de la Ley de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el apartado 3 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores queda modificado de la siguiente forma:

3.1 EXCEDENCIAS:

a) Excedencia por cuidado de familiares (con reserva del puesto de trabajo)

... tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de 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 no desempeñe actividad retribuida.

b) Excedencias por cuidado de hijas o hijos

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia; no superior a tres años por cuidado de un hijo o hija tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia contemplada en el presente apartado 3 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de

excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que la persona beneficiaria permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3.2 EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL:

El artículo 180.b) de la Ley General de la Seguridad Social, considera el primer año con reserva del puesto de trabajo de la excedencia por cuidado de descendientes, como período de cotización efectiva, es decir el período de excedencia se computa a efectos de antigüedad.

En relación al desempleo, el período de excedencia se considera como situación asimilada al alta para obtener las prestaciones de desempleo, si bien no puede computarse como de ocupación cotizada para obtener dichas prestaciones.

3.3 REDUCCIÓN DE JORNADA:

a) Reducción de jornada por guarda legal

La regulación del derecho a la reducción de jornada por guarda legal, contenida actualmente en el art. 37.5 del Real Decreto Legislativo 1/1995 por el que refunde el Estatuto de los trabajadores, establece que:

“Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo a algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.”

b) Reducción de jornada por cuidado de familiares

«Quien precise encargarse del cuidado directo de 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, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

“...La reducción de jornada constituye, en ambos casos, un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante si dos o más personas 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”.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora, debiendo preavisar al empresario con quince días de antelación.

Las discrepancias surgidas entre la parte empresarial y la persona trabajadora sobre la concreción horaria, serán resueltas por la jurisdicción competente a través de un procedimiento especial, disponiéndose de 20 días para efectuar la reclamación.

3.4 COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL:

La cotización a la Seguridad Social se efectuará en función de las retribuciones percibidas, sin que en ningún caso la base pueda ser inferior a la cantidad que resulte de multiplicar las horas realmente trabajadas en el mes a que se refiere la cotización, por las bases mínimas horarias establecidas legalmente, y con la peculiaridad de que las personas trabajadoras que se acojan al ejercicio de este derecho, tienen la posibilidad de suscribir convenio especial con la Seguridad Social para mantener las bases de cotización en las cuantías por las que vinieran cotizando con la anterioridad a la reducción de jornada.

El citado convenio debe solicitarse en el plazo de los 90 días naturales a contar desde el comienzo de la citada reducción de jornada, surtiendo efectos desde ese momento, salvo que la persona interesada opte por que los efectos entren en vigor desde la fecha de solicitud.



4

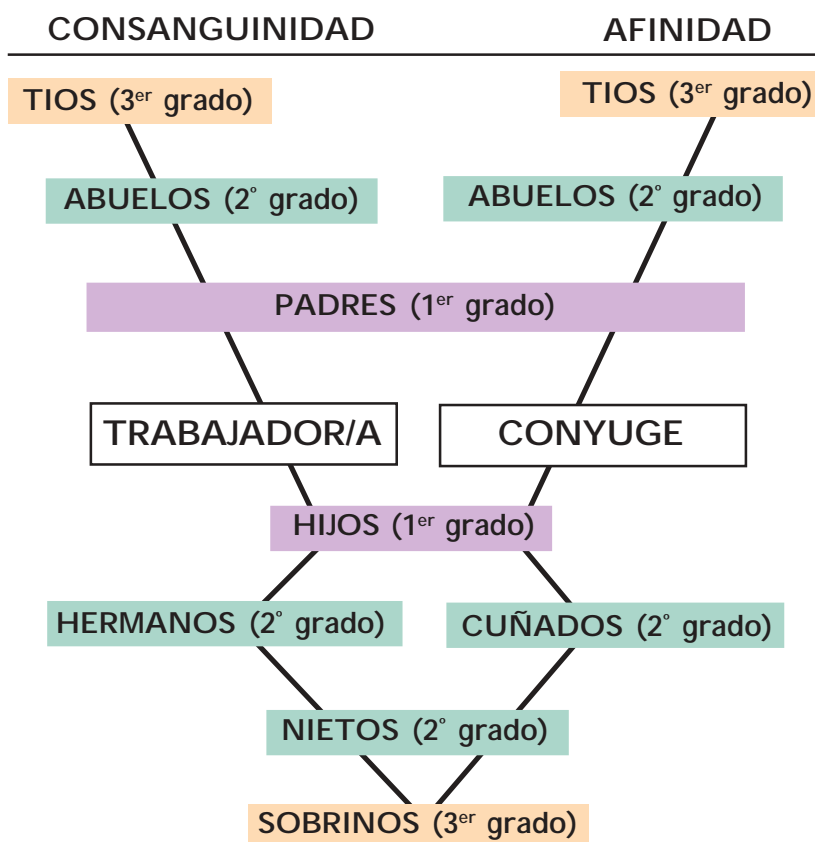
G U Í A
MATERNIDAD *de* PATERNIDAD

Grados de Parentesco

GUÍA

MATERNIDAD y PATERNIDAD

4.- GRADOS DE PARENTESCO





5

G U Í A
de
MATERNIDAD y PATERNIDAD

**Salud
Laboral**

GUÍA

MATERNIDAD y PATERNIDAD

5.- SALUD LABORAL

La exposición a determinadas sustancias o condiciones laborales peligrosas puede influir en la reproducción antes o después de que tenga lugar la concepción. Algunos riesgos profesionales, tienen consecuencias negativas en el comportamiento sexual y la reproducción o pueden influir gravemente en un embrión en desarrollo o feto. También puede haber consecuencias negativas a causa de las exposiciones posteriormente al nacimiento, que influyan en el desarrollo de un niño.

Por tanto los riesgos directamente relacionados con el trabajo que pueden afectar a la maternidad en sentido amplio, se pueden presentar en tres fases distintas:

- Antes de la concepción
- Durante el embarazo
- Después del nacimiento

Es importante destacar que esta primera etapa no es exclusiva de las mujeres. Los hombres fértiles están expuestos a los mismos riesgos profesionales y pueden sufrir los mismos efectos negativos sobre su capacidad reproductora.

Los principales riesgos derivados del trabajo a que se pueden ver expuestos los trabajadores en esta etapa previa, son los siguientes:

5.1 RIESGOS QUÍMICOS:

Los riesgos químicos se resentan como los más perjudiciales para la capacidad reproductiva de los trabajadores y trabajadoras.

Es fundamental por lo tanto, que conozcas las sustancias con las que

trabajas. Que exista un control de la exposición a que te ves sometida. Que se respeten los límites de exposición.

La información más básica que debes conocer:

● **“La etiqueta”:**

Todo recipiente que contenga un producto químico peligroso debe llevar una etiqueta bien visible en la que se incluya:

- Nombre de producto
- Responsable de su comercialización
- Datos que permitan conocer el peligro o peligros intrínsecos que puedan presentarse:
- Símbolos e indicaciones de peligro, de estos símbolos los que más afectan son los T(tóxicos) y los Xn (nocivos).
- Frases R o descripción del riesgo, ejem: provoca quemaduras, irrita las vías respiratorias.
- Frases S o consejos de prudencia, ejem: Consérvase bajo llave y manténgase fuera del alcance de los niños. En caso de accidente o malestar acúdase inmediatamente al médico y si es posible muéstrese la etiqueta.

Al igual que sucede en la etapa de procreación, los agentes químicos se configuran como uno de los principales riesgos presentes en el puesto de trabajo para la trabajadora.

Deberemos por tanto fijarnos también en las frases R que hacen relación al embarazo.

● Sustancias especialmente peligrosas durante el embarazo son:

- Mercurio y sus compuestos
- Agentes citotóxicos (medicamentos antimitóticos)
- Monóxido de carbono
- Plomo y sus compuestos
- Benceno
- Arsénico

Las frases R deben utilizarse también para aquellas sustancias que se acumulen en el organismo y que puedan pasar posteriormente a la leche durante la lactancia.

5.2 RIESGOS BIOLÓGICOS:

Uno de los posibles riesgos biológicos para la capacidad reproductora lo

encontramos en la enfermedad de las paperas contraída en una edad adulta. Entre las posibles complicaciones de las paperas se incluyen la ovaritis (inflamación de los ovarios) y la orquitis (inflamación de los testículos). Esta última podría ocasionar una atrofia de los testículos y ocasionar problemas de fertilidad; no obstante, la esterilidad completa a causa de la orquitis sólo se da en raras ocasiones.

- Ejemplo de puesto de trabajo de riesgo biológico: Profesores.

Las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, constituyen un grupo de riesgo especial frente a la acción de los agentes biológicos por el efecto directo que dichos agentes pueden ejercer sobre ellas o sobre el feto.

A título de ejemplo incorporamos a continuación el anexo del Real Decreto en el que se señalan algunas actividades en las que se trabaja con agentes biológicos. Recuerda que en tu puesto de trabajo también puedes estar haciéndolo y tu actividad laboral no tiene por que estar incluida en el listado que presentamos a continuación, éste tiene carácter exclusivamente ejemplificativo.

- Lista indicativa de actividades:

1. Trabajos en centros de producción de alimentos.
2. Trabajos agrarios.
3. Actividades en las que existe contacto con animales o con productos de origen animal.
4. Trabajos de asistencia sanitaria, comprendidos los desarrollados en servicios de aislamiento y de anatomía patológica.
5. Trabajos en laboratorios clínicos, veterinarios, de diagnóstico y de investigación, con exclusión de los laboratorios de diagnóstico microbiológico.
6. Trabajos en unidades de eliminación de residuos.
7. Trabajos en instalaciones depuradoras de aguas residuales.

En relación con la exposición a agentes biológicos por su relativamente alta frecuencia hay que tener en cuenta, también, el virus de la sífilis, varicela y tífus.

De igual manera, y a pesar de que las trabajadoras embarazadas no pueden ser inmunizadas, conviene recordar aquellos agentes que provocan abortos o lesiones neurológicas o físicas al feto, como es el caso de los agentes de la rubéola y la toxoplasmosis, así como los citomegalovirus y las ciamidias. Es muy

importante, por lo tanto, que tengas especial cuidado frente a la posible presencia de estos agentes. Frente a la rubéola se dispone de una vacuna eficaz, recomendándose la vacunación a las trabajadoras seronegativas, como maestras y personal sanitario de las áreas de pediatría, toxicología, transporte sanitario y en general a todo el personal femenino seronegativo en edad fértil.

Durante el período de lactancia y aunque no se ha demostrado una relación directa entre factores ambientales y mastitis (inflamación de la glándula mamaria), se deben extremar las medidas higiénicas generales y específicas con fines preventivos.

Así, si la actividad laboral implica el contacto directo con materiales infecciosos (hospitales, laboratorios de microbiología, manejo de animales infectados,...) se debe tener un gran cuidado para evitar la contaminación de la piel y la ropa de la madre, tanto para prevenir la mastitis como las infecciones del recién nacido.

5.3 RIESGOS FÍSICOS:

- **Calor:**

Una elevación prolongada de temperatura en los testículos, pudiendo dañar las células germinales.

- **Carga de trabajo:**

Las situaciones en las que la carga de trabajo provocan estrés o ansiedad se puede producir una inhibición del deseo sexual, menarquia (ausencia de período menstrual), etc.

Durante el embarazo la mujer sufre una serie de cambios fisiológicos que la hacen más susceptible a los estresores físicos y mentales.

Los efectos de una sobrecarga de trabajo en la mujer embarazada pueden agruparse en tres grandes bloques: patología osteomuscular, patología vascular y estrés.

- a) **Carga física:**

La directiva 92/85/CE, cita la manipulación manual de cargas pesadas que puedan suponer riesgos, en particular dorsolumbares, como actividad que puede producir riesgo de lesiones fetales o provocar riesgo de desplazamiento de la placenta.

Las mujeres embarazadas que en su puesto de trabajo manejen cargas habitualmente deberían preferentemente dejar de manejar-

las, realizando durante este tiempo otras actividades. Esta medida sería recomendable respetarla hasta tres meses después del parto.

b) Carga mental, estrés:

Se sabe que en un estado de estrés se producen una serie de reacciones fisiológicas que pueden influir en el embarazo debido a la reacción multihormonal que se produce. La inestabilidad emocional propia del embarazo puede ser atribuida en parte a los cambios hormonales experimentados por la mujer embarazada. Esta inestabilidad emocional es normal, sin embargo, se debe tener en cuenta que a veces puede dificultar la tarea de luchar contra el estrés o propiciar la aparición de éste si los estresores laborales y familiares resultan excesivos para la embarazada.

c) Postura de trabajo:

Hay que tener en cuenta que durante el embarazo hay más dificultad en realizar determinadas actividades que se desarrollan, de forma habitual y entre las que se encuentran las siguientes:

- Subir escaleras
- Alcanzar objetos situados en estanterías altas.
- Trabajar sentado en una mesa.
- Coger cosas del suelo.
- Permanecer de pie.
- Manejar pesos.

Dado que es imposible evitar los cambios “estructurales y fisiológicos” que se producen en la mujer durante el período gestacional, lo más adecuado es seguir una política preventiva basada en la educación y adiestramiento de las personas siguiendo la siguiente pauta:

Enseñar a las personas a adoptar una postura correcta y evitar posturas forzadas o extrema al realizar la tarea, así como enseñar a manejar las cargas de una forma correcta.

En cuanto al diseño del puesto y de la organización del trabajo es aconsejable seguir las siguientes recomendaciones:

Es necesario poder adaptar el puesto de trabajo a la persona, especialmente en el caso de la mujer embarazada en la que se dan grandes cambios de necesidad de espacio, alcances, cambios posturales, etc. Se recomienda para trabajos manuales que la altura más baja sea como mínimo el quinto percentil de la altura del punto justo debajo del abdomen de la población femenina.

Se debe eliminar o reducir en lo posible la carga de trabajo, especialmente en lo que se refiere a manejo de pesos y posturas forzadas.

Hay que disminuir el tiempo de exposición a trabajos pesados y aumentar el número de pausas.

Es aconsejable que la mujer embarazada pueda cambiar de posición con cierta frecuencia.

En caso de que la persona tenga distribuidas las tareas en distintos puestos o plantas en un edificio, se intentará ubicar, siempre que sea posible, todas las tareas en una sola planta y puesto, evitando desplazamientos innecesarios.

RD 486/1997, Las trabajadoras embarazadas y madres lactantes deben tener la posibilidad de descansar tumbadas en condiciones adecuadas.

● **Otros riesgos físicos que deben ser re-evaluados por el empresario a la luz de la situación de embarazo de la trabajadora serían:**

- Vibraciones, choques y movimientos bruscos.
- Ruido
- Ambiente térmico.

Ejemplo de puesto de trabajo expuesto a riesgo físico: Celadoras.

● **Trabajo a turno o nocturno.**

El trabajo a turnos y nocturno puede provocar también efectos inhibidores y menarquía.

En el embarazo el trabajo nocturno y a turno junto con la alteración que provoca de los ritmos circadianos y las consecuencias que esto supone, es un agravante de la carga de trabajo, es recomendable su reducción o, incluso, la supresión del mismo, en caso necesario.

● **Radiaciones ionizantes**

Las radiaciones ionizantes, al interaccionar con el organismo, provocan diferentes alteraciones en el mismo. El daño producido por las radiaciones ionizantes puede tener un carácter somático (daños en el propio individuo), que puede ser mediato o diferido, o bien un carácter genético (efectos en las generaciones posteriores).

Los efectos de la exposición a radiaciones ionizantes pueden llegar a ser muy graves para la persona expuesta y su futura descendencia.

A partir del 1 de enero del 2002 los límites son los siguientes:
 REAL DECRETO 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra ionizantes BOE núm. 178, de 26 de julio.

Artículo 10. Protección especial durante el embarazo y la lactancia.

1. Tan pronto como una mujer embarazada comunique su estado al titular de la práctica, la protección del feto deberá ser comparable a la de los miembros del público. Por ello, las condiciones de trabajo de la mujer embarazada serán tales que la dosis equivalente al feto sea tan baja como sea razonablemente posible, de forma que sea improbable que dicha dosis exceda de 1mSv al menos desde la comunicación de su estado hasta el final del embarazo.

Artículo 12. Exposición especialmente autorizada.

2B. No se autorizará la participación en exposiciones especialmente autorizadas a:

1. Las mujeres embarazadas y aquéllas que en período de lactancia puedan sufrir una contaminación cororal.

Ejemplo puesto de riesgo : técnico de rayos.

● Radiaciones no ionizantes (radiofrecuencias y microondas)

Pueden provocar alteraciones, celulares, cromosómicas y genéticas. Existen límites de exposición.

Ejemplo de puesto de trabajo de riesgo físico: Personal de telecomunicaciones.

Respecto a los posibles riesgos añadidos para las mujeres durante el embarazo y la lactancia que pudieran suponer la exposición a radiaciones no ionizantes, no hay evidencias de que existan ni por exposición a radiaciones ópticas ni por otro tipo de radiación electromagnética con tal carácter. Tan solo cabe recordar el aumento de temperatura corporal interior por la acción de las microondas y demás ondas radio-eléctricas, que pudiera causar algún tipo de trastorno para el feto, además de para la mujer.

Ejemplo tipo de riesgo: Fisioterapeuta, puede exponerse a ultrasonidos, onda corta y microondas.

5.4 ¿QUÉ PUEDO HACER SI ME VEO SOMETIDA A UNA EXPOSICIÓN DE RIESGO?

La Ley de Prevención de riesgos Laborales, contempla expresamente la

obligación empresarial de evaluar todos los riesgos que puedan incidir en la función de procreación y adoptar las medidas preventivas necesarias. En concreto, el artículo 25.2 de la Ley de Prevención de Riesgos establece:

“Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de fertilidad, como del desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas”.

Si en tu puesto de trabajo te ves expuesta o sospechas que puedes estar expuesta a alguna de los riesgos que acabamos de comentar es muy importante que:

1. Se haya realizado una evaluación de riesgos de tu puesto de trabajo. Siempre se deberá determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las condiciones de trabajo.

2. Seas informada adecuadamente de los riesgos que no se han podido eliminar pero si reducir, las medidas preventivas que se han adoptado, si debes adoptar medidas individuales, si debes utilizar equipos de protección individual y cómo actuar en caso de accidente.

3. Debes recibir la vigilancia de la salud adecuada a los riesgos específicos de tu puesto de trabajo.

Es importante que tengas claro que cada puesto de trabajo presenta unos riesgos específicos. Conocer los riesgos específicos de tu puesto de trabajo es lo que va a determinar tu situación y las medidas preventivas específicas que requieres.

La mujer embarazada está en una situación de espeial sensibilidad frente a los riesgos derivados del trabajo, demandando una nueva evaluación de su situación y una mayor protección.

Para beneficiarse sin embargo de vuestros derechos, debes informar a tu empleador de tu situación. En nuestra opinión deberías informar al servicio de prevención y éste comunicar al empresario las medidas que deberían adoptarse.

Art. 26. de la Ley de Prevención de Riesgos. Protección a la Maternidad.

1. La evaluación de 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.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45. 1. d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguri-

dad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicos de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Durante la lactancia se goza de una especial protección pero NO SE ASEGURA EL MISMO PROCEDIMIENTO NI SE TIENEN LOS MISMOS DERECHOS QUE DURANTE EL EMBARAZO.

La principal diferencia radica en que en el caso de la lactancia, se mantiene el mismo procedimiento pero:

- Se excluye la situación de suspensión del contrato de trabajo y para el cambio de las condiciones de trabajo o del puesto, sólo es el informe médico del facultativo que te asiste.
- Esto supone que si una vez agotados los pasos previos a adoptar por el empresario para garantizar tu salud y la de tu hijo, tu puesto, por lo tanto, continua resultando incompatible con tu situación de lactancia y no existe un puesto de trabajo al que ser trasladada, no tienes la posibilidad de suspender el contrato. Debes por lo tanto elegir alguna forma alternativa si deseas mantener la relación contractual. En nuestra opinión deberías intentar reconducir la situación a una incapacidad temporal.

a) La prestación económica por riesgo durante el embarazo

A continuación vamos a relacionar los requisitos, características y procedimientos para la solicitud y disfrute de esta prestación para el caso de que necesitaras solicitarla.

Riesgo durante el embarazo

1) Esta prestación se otorga:

- A las trabajadoras integradas en el Régimen General y, en su caso, de los Regímenes Especiales.

- A las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de empleados de hogar, cuando presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo.
- A las trabajadoras por cuenta propia incluidas en el Regimen Especial del Mar, Régimen Especial Agrario y Régimen Especial de los trabajadores Autónomos, si bien se encuentran pendientes del correspondiente desarrollo normativo las condiciones en que se reconocerá a las mismas.
- A las trabajadoras integradas en el Régimen Especial de empleados de hogar, cuando no presten sus servicios para un hogar con carácter exclusivo.

2) Beneficiarias:

Las trabajadoras por cuenta ajena y socias trabajadoras de sociedades cooperativas o laborales, declaradas en situación de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

- Estar afiliadas y en alta.
- Tener cubierto un período de cotización de 180 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo.

En el caso de las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

- El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1826 horas anuales.
- El período de 5 años, dentro del que han de estar comprendidos los 180 días, se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente.
- La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

Contingencia protegida:

- Se considera situación protegida el período de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda, razonablemente, exigirse por motivos justificados.
- No se considera situación protegida 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 del puesto de trabajo desempeñado.

3) **Cuantía:**

La prestación consistente en un subsidio cuya cuantía está en función de la base reguladora y del porcentaje aplicable a la misma.

● **Base reguladora:**

Norma general

- La base reguladora es el resultado de dividir el importe de la base de cotización de la trabajadora en el mes anterior al de la fecha de suspensión del contrato de trabajo por el número de días a que dicha cotización se refiere. (Este divisor será concretamente: 30, si el trabajador tiene salario mensual; 30, 31 ó 28, 29 si tiene salario diario).

- No obstante, si la trabajadora ingresa en la empresa en el mismo mes en que se produce la suspensión del contrato, se tomará para la base reguladora la base de cotización de dicho mes, dividida por los días efectivamente cotizados. También, se tomará como divisor los días efectivamente cotizados, cuando la trabajadora no ha permanecido en alta durante todo el mes natural anterior.

En el caso de las trabajadoras contratadas a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la prestación de servicios:

- La base reguladora diaria será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización creditadas durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se inicie la suspensión del contrato entre el número de días naturales comprendidas en dicho período.

- De ser menor la antigüedad en la empresa, la base reguladora será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.

● **Porcentaje:**

75% de la base reguladora, desde el día en que se produce el nacimiento del derecho.

● **Nacimiento del derecho y duración:**

El derecho al subsidio nace desde el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

Se abonará durante el período necesario para la protección de la seguridad o de la salud de la trabajadora y/o del feto, mientras persista la imposibi-

lidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

- En el caso de trabajadoras contratadas a tiempo parcial, se abonará durante todos los días naturales en que se mantenga la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, con la excepción aludida en el párrafo anterior.

- **Extinción:** el derecho al subsidio se extingue:

- Cuando se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad.
- Por reincorporación de la trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

- Por extinción del contrato de trabajo en virtud de las causas legalmente establecidas.

- Por fallecimiento.

- Actúe fraudulentamente para obtener o conservar la prestación.

- Realice cualquier trabajo o actividad, ya sea por cuenta ajena o propia, siempre que se hayan iniciado con posterioridad a la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo.

- **Gestión**

La prestación es gestionada directamente por el Instituto Nacional de Seguridad Social.

- **Abono:**

- Se realiza siempre de forma directa por el Instituto Nacional de Seguridad Social.

- En el momento de hacer efectivo el subsidio, se procederá a deducir del importe del mismo la cuantía a que asciende la suma de las aportaciones de la trabajadora relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social, desempleo y formación profesional que procedan, en su caso, para su ingreso en la Tesorería General de la Seguridad Social, ya que la obligación de cotizar continúa en la situación de riesgo durante el embarazo.

A tal fin, la base de cotización aplicable será la correspondiente a la situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

Documentos que deben acompañar a la solicitud, válida para todos los Regímenes del Sistema

- En todos los casos:

- Documento Nacional de Identidad.

- Número de Identificación Fiscal.
 - Declaración sobre situación familiar a efectos fiscales.
 - Documentación relativa a la cotización:
 - Si el solicitante es el obligado al ingreso de cuotas: justificante de pago de los seis últimos meses, en su caso.
 - Si la empresa es la obligada al ingreso de cuotas: certificado de la empresa relativo a la trabajadora, debidamente cumplimentado.
 - Sólo si se encuentra en alguna de estas situaciones:
 - Los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario: Certificado cumplimentado por la empresa conforme al modelo (TC 2/8) del mes anterior a la baja.
 - Los artistas y profesionales taurinos: 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.
 - Los trabajadores por cuenta propia o autónomos: declaración de situación de la actividad del establecimiento del que sean titulares.
 - Certificado médico que acredite el riesgo:
 - Informe médico del facultativo del Servicio Público de Salud que le asiste. No será necesaria su presentación cuando los servicios médicos que lo hayan expedido sean los del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
 - Certificación médica expedida por los Servicios Médicos de la Entidad que cubra la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes, en la que se acreditará la situación de embarazo, las condiciones del puesto de trabajo y su incidencia negativa en la salud de la trabajadora o del feto.
 - Declaraciones de la empresa:
 - Trabajos y actividades realizadas por la trabajadora, condiciones del puesto de trabajo, categoría y riesgo específico.
 - Inexistencia de otro puesto compatible con su estado.
 - Esta documentación puede presentarse en cualquiera de los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social.
- b) Problemas en el sistema de protección**
- Si no has cotizado el periodo de carencia no puedes recibir la prestación económica por suspensión del contrato de trabajo por riesgo para el embarazo.
 - Esta prestación no se aplica en las situaciones de Lactancia.



6

G U Í A
de
MATERNIDAD y PATERNIDAD

Bibliografía

6.- BIBLIOGRAFÍA

- Ley 39/1999, de 5 de noviembre PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
- Ley 12/2001, de 9 de julio, DE MEDIDAS URGENTES DE REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO PARA EL INCREMENTO DEL EMPLEO Y LA MEJORA DE SU CALIDAD (DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA).
- Guía práctica de conciliación laboral y familiar. UGT. País Valenciano.
- Guía sobre Maternidad-Paternidad. UGT. Navarra.
- Reproducción, embarazo y lactancia. UGT Confederal.

