

Revisión

Prestaciones por maternidad: modificaciones que aporta la Ley de Igualdad

Benefits for maternity: modifications of the Spanish law for the equality

Carmen Terré Rull

Matrona. Profesora Titular. Unidad Docente de Matronas. Escuela de Enfermería. Universidad de Barcelona

RESUMEN

La publicación en España de la Ley de Igualdad supone modificaciones en las prestaciones que se otorgan por maternidad y para la crianza de los hijos, tanto biológicos como adoptivos. El objetivo de este artículo es dar a conocer los cambios que se han producido en la normativa actual que regula las prestaciones por maternidad.

Palabras clave: maternidad, prestaciones, legislación, igualdad.

ABSTRACT

The publication of the Spanish law for the equality between sexes has introduced the need to modify the benefits granted for maternity and the rearing of both biological and adopted children. The objective of this article is to provide information on the changes made in the present guidelines regulating maternity benefits.

Key words: maternity, benefits, legislation, equality.

LEY DE IGUALDAD

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal reconocido en textos internacionales sobre derechos humanos¹⁻⁴. En España, la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y marca la obligación por parte de los poderes públicos de promover las condiciones para que esta igualdad sea real y efectiva.

En marzo de 2007, entró en vigor la Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que, entre otros aspectos, reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando así el reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares⁵.

La ley modifica, en parte, el estatuto de los trabajadores⁶, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales⁷, la Ley de Procedimiento Laboral⁸ y la Ley general de la Seguridad Social⁹, entre otras.

Esta ley supone modificaciones en las prestaciones que se otorgan por maternidad y para la crianza de los hijos, tanto biológicos como adoptivos. El objetivo de esta revisión de la ley es dar a conocer los cambios que se han producido en la normativa actual que regula las prestaciones por maternidad.

PERMISO POR MATERNIDAD

El permiso maternal consiste en que la mujer, por el nacimiento de un hijo, puede ausentarse del trabajo durante 16 semanas ininterrumpidas sin pérdida de remuneración, con los mismos derechos derivados del contrato de trabajo. En el caso de parto múltiple, se incrementará 2 semanas por cada hijo a partir del segundo. El inicio y la distribución de esta licencia lo escoge la mujer, aunque hay un descanso obligatorio de 6 semanas después del parto.

Cuando el periodo de vacaciones esté prefijado por la empresa y coincida con el permiso por maternidad o con una incapacidad temporal laboral derivada del embarazo, parto o lactancia, se tendrá derecho a realizar las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya concluido el año natural a que correspondan.

El padre puede disfrutar de hasta 10 semanas del permiso maternal, si la madre no las utiliza, de manera sucesiva o simultánea a la madre, pero, en total, no deben superar las 16 semanas entre los dos. Si la madre no tiene derecho al permiso maternal porque no reúne los requisitos exigidos, el padre, si los reúne, podrá utilizar el total de la prestación por maternidad.

En el caso de adopción o acogida de un hijo menor de 6 años, o entre 6 y 18 años incapacitado o con difi-

cultades de inserción, el permiso por maternidad es igual al de un hijo biológico, sin el periodo obligatorio de 6 semanas de recuperación posparto. Este permiso se alargará 2 semanas más si el hijo adoptado o acogido sufre algún tipo de discapacidad, y también 2 semanas más por cada hijo que se acoja o adopte conjuntamente a partir del segundo. Si se reúnen los requisitos, este permiso lo puede disfrutar indistintamente el padre o la madre de manera simultánea o sucesiva en periodos ininterrumpidos. En los supuestos de adopción internacional en los que se tenga que viajar al país de origen del adoptado, el permiso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución definitiva.

Existe la posibilidad tanto del padre como de la madre, por nacimiento o por adopción de un hijo, de disfrutar el permiso por maternidad en régimen de jornada a tiempo parcial, excluidas las 6 semanas obligatorias de la mujer en caso de parto. El periodo de tiempo en que se disfrute el permiso se ampliará proporcionalmente en función de la jornada de trabajo que se realice.

En los casos de parto prematuro y en los casos de hospitalización del recién nacido, una vez pasadas las primeras 6 semanas de descanso obligatorio de la madre, se puede interrumpir el permiso maternal y reanudarlo a partir del alta del neonato. El periodo de permiso maternal se ampliará tantos días como el niño esté en el hospital, a partir de 7, con un máximo de 13 semanas adicionales.

En el caso de fallecimiento del hijo, no se reduce el periodo de permiso por maternidad, y en caso de fallecimiento de la madre, el padre puede hacer uso de la totalidad o de lo que reste de permiso por maternidad a partir de la fecha del parto, sin descontar los días que la mujer haya podido tener antes del nacimiento.

Se hace compatible la baja laboral transitoria de la mujer después del permiso por maternidad con el permiso por maternidad que disfruta el padre y que se ha programado al inicio de éste.

Requisitos

Pueden ser beneficiarios del permiso por maternidad los trabajadores por cuenta ajena, cualquiera que sea su sexo, que se encuentren cotizando en la Seguridad Social o cobrando por desempleo al inicio de éste y acrediten los periodos mínimos de cotización:

- Menor de 21 años: no se exige periodo mínimo de cotización.
- Entre 21 y 26 años: se exige 90 días dentro de los últimos 7 años, o 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral.
- Mayor de 26 años: 180 días cotizados en los últimos 7 años, o 360 días a lo largo de su vida laboral.



©FRANKY DE MEYER

PERMISO PATERNAL

El padre que acredite 180 días cotizados en los últimos 7 años, o 360 días a lo largo de su vida laboral, tiene derecho a un permiso de trabajo remunerado durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo a partir del segundo.

Puede disfrutarse, después de los 2 días de permiso por nacimiento legalmente establecidos, hasta la finalización del permiso por maternidad o inmediatamente después de éste.

Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa, o bien en régimen de jornada parcial, la mitad de la jornada, y en este caso con previo acuerdo con el empresario.

En el supuesto de adopción o acogida, este derecho lo puede utilizar uno u otro progenitor, pero si el permiso maternal lo ha disfrutado exclusivamente uno de los progenitores, el permiso por paternidad lo ha de realizar el otro.

EXCEDENCIA

El trabajador tiene derecho a un permiso sin remuneración de hasta 3 años para atender al cuidado de cada hi-

jo, por naturaleza, adopción o en los supuestos de acogida, a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.

La excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada y se considera un derecho individual de los trabajadores (hombres y mujeres). Si los dos coinciden en la misma empresa, el empresario podrá limitar el permiso.

El primer año se reserva el puesto de trabajo, y los otros dos restantes un puesto de la misma categoría laboral. Los sucesivos hijos dan lugar a otros periodos de excedencia.

PERMISO POR LACTANCIA

Pueden disfrutarlo, indistintamente, el padre o la madre. Consiste en un permiso retribuido para ausentarse del trabajo durante una hora al día, que se puede dividir en dos fracciones, durante los primeros 9 meses de vida del hijo. Si se desea, se puede optar por reducir la jornada laboral en media hora al día, o acumular el permiso en jornadas completas. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los partos múltiples.

REDUCCIÓN DE JORNADA

Es un derecho de todo trabajador/a con hijos menores de 8 años, por lo que puede solicitarlo el padre y la madre. Se puede reducir de 1/8 a 1/2 jornada con el recorte proporcional del salario. El trabajador puede determinar el horario.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Durante la gestación y durante la lactancia materna, la mujer puede solicitar un cambio de puesto de trabajo, conservando las retribuciones, si se certifica desde el servicio médico del Instituto Nacional de Salud o de las mutuas que, en su caso, existe alguna condición de riesgo para su estado. Si el cambio no es posible, se ha de suspender transitoriamente el contrato por riesgo, tratándose de una situación equiparable a la incapacidad temporal laboral. Esta suspensión del contrato finaliza el día en que se inicie el permiso por maternidad o, en periodo de lactancia, el niño cumpla 9 meses.

SITUACIONES PROTEGIDAS

En el caso de despido de un trabajador, el empresario tendrá que demostrar que éste se debe a causas no relacionadas con las siguientes situaciones protegidas:

- Embarazo.
- Riesgo durante el embarazo y lactancia natural.
- Enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural.
- Permiso por maternidad.
- Permiso por adopción, acogida o paternidad.
- Permisos de lactancia, reducción de jornada o excedencia.
- Todos los trabajadores, al reintegrarse al puesto laboral después de los permisos anteriores, siempre que no hubieran transcurrido 9 meses desde la fecha de nacimiento o adopción.

Esta nueva normativa es un paso adelante para promover desde la maternidad/paternidad la igualdad entre los dos géneros y el reparto más equitativo de las cargas que comporta la crianza de los hijos.

Al favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar, y ofrecer la posibilidad de que el padre se involucre más en la crianza debido a la ampliación de las prestaciones que puede utilizar por el nacimiento o adopción de un hijo, las mujeres estaremos cada día más cerca de la igualdad y la corresponsabilidad en los cuidados familiares.

BIBLIOGRAFÍA

1. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre 1979 y ratificada por España en 1983.
2. Consejo Europeo. Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999.
3. Directiva comunitaria 2002/73/CE de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, y las condiciones de trabajo.
4. Directiva comunitaria 2004/113/CE, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
5. Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
6. Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.
7. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
8. Real Decreto 2/1995, de 7 de abril, de Procedimiento Laboral.
9. Real Decreto 1/1994, de 20 de junio. Ley general de la Seguridad Social.