

CCOO Federación Servicios



Embarazo: Maternidad y paternidad. Derechos

Extraído del [Instituto de la Mujer](#). Embarazo, permisos, prestaciones y derechos derivados de la maternidad (paternidad)

Embarazo, maternidad y paternidad

- [Si la trabajadora está embarazada, ¿cuándo tiene que comunicar a la empresa su embarazo?](#)
- [Si está embarazada, ¿tiene derecho a solicitar permiso para ir a revisiones médicas? ¿Qué duración tiene este permiso? ¿Es retribuido?](#)
- [Si la trabajadora tiene que hacerse la prueba de la amniocentesis, y el servicio médico le dice que tiene que guardar dos días de reposo ¿Tiene que solicitar la baja médica?](#)
- [Si la trabajadora tiene problemas de salud con el embarazo y amenaza de aborto por las condiciones de su trabajo, ¿qué debe hacer?](#)
- [Si la trabajadora está de baja por riesgo durante el embarazo ¿cuál es la prestación económica que le corresponde?](#)
- [Si la trabajadora se ha enterado de que está embarazada y acaba de empezar a trabajar en una nueva empresa y está en período de prueba, ¿Puede la empresa despedirle por estar embarazada? Si lo hace ¿qué puede hacer?](#)
- [Si una trabajadora tiene un contrato temporal que finaliza antes de dar a luz, y no se lo renuevan por estar embarazada, ¿qué puede hacer?](#)
- [¿Cuál es la duración del permiso de maternidad?](#)
- [En caso de fallecimiento de la madre, ¿puede el padre o el otro progenitor o progenitora disfrutar del permiso de maternidad?](#)
- [En caso de fallecimiento del bebé ¿la madre tiene derecho al permiso de maternidad?](#)
- [¿Cuándo se puede solicitar el permiso de maternidad? ¿Antes o después del parto?](#)
- [¿Cuál es el importe que se percibe durante el permiso de maternidad?](#)
- [¿Cuáles son los requisitos para poder cobrar la prestación por maternidad?](#)
- [En caso de parto, si la madre es trabajadora por cuenta ajena o está en situación asimilada al alta, pero no reúne los periodos mínimos de cotización exigidos, ¿puede cobrar algún tipo de prestación económica?](#)
- [Si se tiene un contrato temporal y la fecha de finalización del mismo se produce antes del nacimiento del bebe y se produce la extinción del contrato ¿se tiene derecho a la prestación por maternidad?](#)
- [¿Tiene derecho el padre a disfrutar el permiso de maternidad?](#)
- [Si el padre disfruta el permiso de maternidad, ¿cuánto cobraría?](#)
- [¿Cuántos días de permiso retribuido por la empresa\), tiene el padre por nacimiento de una hija o hijo?](#)
- [¿Tiene derecho el padre a algún permiso por paternidad independiente del permiso de maternidad?](#)
- [¿En el supuesto de parto, quién puede disfrutar el permiso de paternidad y cuándo?](#)
- [En el supuesto de parto, si el padre u otro progenitor u otra progenitora, no desea disfrutar el permiso por paternidad, ¿puede disfrutarlo la madre?](#)

- [¿Cuáles son los requisitos para cobrar la prestación del permiso de paternidad?](#)
- [¿Cuánto va a cobrar el padre durante el permiso de paternidad?](#)
- [¿La prestación de la Seguridad Social es igual que en los casos de baja por maternidad?](#)

Si la trabajadora está embarazada, ¿cuándo tiene que comunicar a la empresa su embarazo?

Las normas no establecen la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta.

Pero si en el puesto de trabajo existe algún riesgo para la salud de la embarazada o la del bebé durante el embarazo, la empresa debe saberlo cuanto antes para que se adopten las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos laborales.

Del mismo modo se ha de comunicar para solicitar el permiso para los exámenes prenatales y para la preparación al parto.

La comunicación ha de hacerse por escrito solicitando que la empresa firme en la copia que se queda la trabajadora.

Si está embarazada, ¿tiene derecho a solicitar permiso para ir a revisiones médicas? ¿Qué duración tiene este permiso? ¿Es retribuido?

Sí. En caso de embarazo se puede acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable. Es un permiso retribuido, por tanto no pueden descontar nada del salario por estas ausencias.

Hay que solicitar el justificante y entregarlo en la empresa, conservando una copia del mismo.

Si la trabajadora tiene que hacerse la prueba de la amniocentesis, y el servicio médico le dice que tiene que guardar dos días de reposo ¿Tiene que solicitar la baja médica?

Se debe comunicar a la empresa y si la empresa lo solicita ó pone algún tipo de problema, hay que solicitar la baja a la médica o médico de la Seguridad Social.

Se ha de comunicar la ausencia por escrito e indicando la causa de la misma, conservando copia que justifique la entrega de esa comunicación y firmando la empresa la recepción.

Si la trabajadora tiene problemas de salud con el embarazo y amenaza de aborto por las condiciones de su trabajo, ¿qué debe hacer?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que en caso de riesgo durante el embarazo, la empresa:

- Debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.
- Si esto no es posible, o aún siéndolo no desaparece dicho riesgo debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.
- Si tampoco ello fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de

retribuciones de origen.

- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por riesgo durante el embarazo mientras exista el mismo.

Si la trabajadora está de baja por riesgo durante el embarazo ¿cuál es la prestación económica que le corresponde?

Durante este período de baja, cuyo parte facilitará el servicio médico de cabecera, la trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social, equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias profesionales (el 100% del salario normalmente).

Es necesario distinguir entre riesgo por embarazo que embarazo de riesgo. Si la causa de los problemas no la origina el trabajo, habrá que solicitar una baja y la prestación será inferior.

Si la trabajadora se ha enterado de que está embarazada y acaba de empezar a trabajar en una nueva empresa y está en período de prueba. ¿Puede la empresa despedirle por estar embarazada? Si lo hace ¿qué puede hacer?

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

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

Es aconsejable buscar la ayuda de una abogada o un abogado laboralista en cuanto reciba la notificación y suscribir en la misma la fecha y RECIBIDO NO CONFORME.

Si una trabajadora tiene un contrato temporal que finaliza antes de dar a luz, y no se lo renuevan por estar embarazada, ¿qué puede hacer?

Se puede considerar que se ha producido un despido discriminatorio por razón de la maternidad si no se renueva a la finalización del mismo, por causa relacionada con el embarazo, y en consecuencia sería un despido nulo, por tanto la trabajadora tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir durante la tramitación del proceso judicial.

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

Es aconsejable buscar la ayuda de una abogada o un abogado laboralista en cuanto reciba la notificación y suscribir en la misma la fecha y RECIBIDO NO CONFORME.

¿Cuál es la duración del permiso de maternidad?

La duración del permiso o baja maternal es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo, en casos de parto múltiple. El periodo se distribuye a opción de la trabajadora siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio).

En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad, el permiso se amplía dos semanas más.

En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, se distinguen dos supuestos:

Menores de 6 años, la duración del permiso es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en caso de adopción o acogimiento múltiple por cada hija o hijo a partir de la segunda o segundo. El periodo se contabiliza a elección de la persona trabajadora, bien a partir de la fecha de la decisión administrativa o judicial del acogimiento provisional o definitivo, o bien a partir de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.

Menores a partir de 6 años, la duración del permiso es de 16 semanas ininterrumpidas en los siguientes casos:

- Menores con discapacidad
- Menores con especiales dificultades de inserción social y familiar, por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas más, en total 18 semanas.

En los casos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de fallecimiento de la madre, ¿puede el padre o el otro progenitor o progenitora disfrutar del permiso de maternidad?

Sí. En caso de fallecimiento de la madre, el padre (o el otro progenitor o progenitora) podrá hacer uso de la totalidad del permiso de baja por maternidad o de la parte que reste computado desde la fecha del parto. No se descuenta la parte que la madre hubiere disfrutado con anterioridad al parto.

En caso de fallecimiento del bebé ¿la madre tiene derecho al permiso de maternidad?

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

¿Cuándo se puede solicitar el permiso de maternidad? ¿Antes o después del parto?

Se puede solicitar cuando se prefiera, siempre que 6 semanas se disfruten de forma inmediatamente posterior al parto para la recuperación de la salud de la madre.

¿Cuál es el importe que se percibe durante el permiso de maternidad?

La cuantía de la prestación económica (que paga la Seguridad Social) es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes (100% del salario descontando los conceptos no cotizables).

La base reguladora será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del período de descanso por maternidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.

¿Cuáles son los requisitos para poder cobrar la prestación por maternidad?

Podrán cobrar esta prestación las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena, dados de alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta, que acrediten los siguientes periodos mínimos de cotización:

1. No se exige período mínimo de cotización, si la trabajadora tiene menos de 21 años en la fecha del parto o en la fecha de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.
2. Si tiene entre 21 y 26 años, se le exigen 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso/baja maternal o si acredita 180 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.
3. Si la trabajadora es mayor de 26 años, se le exigen como mínimo 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso por baja maternal o si acredita 360 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.

En caso de parto, si la madre es trabajadora por cuenta ajena o está en situación asimilada al alta, pero no reúne los periodos mínimos de cotización exigidos, ¿puede cobrar algún tipo de prestación económica?

Sí, en ese caso, la trabajadora tendrá derecho a un subsidio especial, cuya cuantía es igual al 100% del IPREM (indicador público de renta de efectos múltiples) vigente en cada momento, durante 42 días naturales contados desde la fecha del parto. La duración de esta prestación se ampliará durante 14 días más, si el nacimiento se produce en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple o cuando el bebé o la madre estén afectados de una discapacidad superior al 65%.

Para 2010 las cuantías del IPREM son las siguientes:

- Diario: 17,75 euros
- Mensual: 532,51 euros

Si se tiene un contrato temporal y la fecha de finalización del mismo se produce antes del nacimiento del bebe y se produce la extinción del contrato ¿se tiene derecho a la prestación por maternidad?

Si, se percibiría el desempleo en el supuesto de reunir los requisitos para ello, que se suspendería en el momento del nacimiento. Tras el nacimiento se percibiría la prestación por maternidad a que tenga derecho y posteriormente se concluiría el desempleo.

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

Por supuesto. En caso de parto, salvo las 6 semanas inmediatas al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, el padre (o el otro progenitor u otra progenitora) puede hacer uso de parte o de todo el permiso por baja maternal, siempre que ambos trabajen. Este permiso se puede disfrutar (a opción de la trabajadora), bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, pero siempre ininterrumpidamente.

Podrá ser a jornada completa o parcial, también a voluntad de la trabajadora.

En los casos de adopción y acogimiento, cuando ambos progenitores (padres y madres) trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a opción de las y los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y sin exceder de las 16 semanas entre ambos progenitores.

Si el padre disfruta el permiso de maternidad, ¿cuánto cobraría?

Si el padre (o el otro progenitor u otra progenitora) disfruta el permiso de maternidad, cobrará el 100% de su base reguladora por contingencia comunes (suele ser el 100% del salario).

Al igual que para la madre, la prestación que abona el INSS corre a cargo de la Seguridad Social.

¿Cuántos días de permiso retribuido por la empresa), tiene el padre por nacimiento de una hija o hijo?

Según el Estatuto de los Trabajadores el padre podrá disfrutar de dos días en caso de nacimiento de un hijo o hija. En caso de que la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso es retribuido por la empresa y los convenios colectivos pueden ampliar el número de días de permiso por nacimiento.

Este permiso no debe confundirse con el permiso de paternidad retribuido por la Seguridad Social.

¿Tiene derecho el padre a algún permiso por paternidad independiente del permiso de maternidad?

Sí, el padre (o el otro progenitor u otra progenitora) tiene derecho a un permiso de trece días ininterrumpidos en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días por cada hijo/a a partir del segundo. En caso de que el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición por este hecho, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad la duración del permiso es de veinte días ininterrumpidos, ampliables en dos días más en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hija o hijo a partir del segundo.

La Disposición Final Décima Segunda del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2014 prevé para el 1 de enero de 2015 la entrada en vigor de la ampliación de este permiso a cuatro semanas

(Este permiso es independiente del permiso por nacimiento de hijo/a a cargo de la empresa y también es independiente del permiso de maternidad (compartido); y es compatible con el disfrute de ambos, es decir, se sumaría a los anteriores).

¿En el supuesto de parto, quién puede disfrutar el permiso de paternidad y cuándo?

En el caso de parto, este permiso corresponde exclusivamente al padre (o el otro progenitor u otra progenitora), y puede disfrutarlo en un periodo que va desde la finalización del permiso por nacimiento (que paga la empresa), hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de finalizado éste. El trabajador está obligado a comunicar a la empresa que va a hacer uso de este derecho, con la debida antelación.

(Recuerda: al permiso de paternidad hay que sumarle el permiso por nacimiento de hijo o hija).

En el supuesto de parto, si el padre u otro progenitor u otra progenitora, no desea disfrutar el permiso por paternidad, ¿puede disfrutarlo la madre?

No, este permiso es un derecho del padre (o el otro progenitor u otra progenitora) únicamente, por tanto la madre no puede hacer uso de él. Si el padre declinara hacer uso del mismo, el derecho se pierde.

¿Cuáles son los requisitos para cobrar la prestación del permiso de paternidad?

Hay que estar dado de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta y acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso o alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral.

¿Cuánto va a cobrar el padre durante el permiso de paternidad?

La cuantía de la prestación económica con cargo a la Seguridad Social es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes.

¿La prestación de la Seguridad Social es igual que en los casos de baja por maternidad?

La base reguladora por contingencias comunes es el salario de la persona trabajadora salvo los conceptos no cotizables como transporte o dietas. Tampoco se computan las horas extraordinarias.