

PERMISOS Y PRESTACIONES VINCULADAS AL EMBARAZO Y NACIMIENTO: PROGENITORES Y OTROS FAMILIARES

Hacemos una recopilación de los derechos laborales que asisten a los trabajadores y trabajadoras como consecuencia del embarazo y del nacimiento de un hijo o hija, intentando abarcar un resumen de cada uno de los permisos y prestaciones que se dan como consecuencia de estos hechos causantes.

Permiso para asistencia a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Se trata de un permiso regulado en el art. 37.3 f) ET y que contiene por un lado, la asistencia a los exámenes prenatales, referidos a la realización de análisis, visitas a la matrona, y visitas al médico especialista (ginecólogos) para la realización de las tres o cuatro ecografías pertinentes, y por otro, la asistencia a las clases de preparación al parto (7/8 sesiones aproximadamente). Este permiso queda reservado a la asistencia a estas pruebas, reconocimientos y clases en el Servicio Público de Salud, aunque nada impediría que, bien el Convenio Colectivo, bien un acuerdo con el empresario, permitiera la sustitución del sistema público por las citas en especialistas privados cuando ésta es la opción de los progenitores.

Es de común aceptación que el único titular de la norma es la madre biológica, tanto para el supuesto de asistencia a exámenes, como para el supuesto de clases de preparación al parto. nada impide que sea la negociación colectiva la que reconozca este derecho al otro progenitor que no sea la madre biológica. Pero

desde un punto de vista social, cultural e incluso médico (por la ayuda que supone el otro progenitor en las actividades relacionadas con el parto), la corresponsabilidad comienza desde el momento en el que se concibe al hijo, lo que debe implicar a ambos progenitores en todas las actividades que se generen en torno a la evolución del que será un nuevo miembro de la familia.

Permiso por nacimiento de hijo/hija

Este permiso, que era de dos días conforme a la anterior redacción del ET desaparece con la modificación operada por el RD-Ley 6/2019. Se trataba de un permiso que disfrutaba el otro progenitor, pero que tras la nueva regulación de la suspensión del contrato para el cuidado del menor (la anteriormente llamada paternidad), desaparece como tal, al regularse este nuevo derecho de duración mucho más amplia y que debe comenzar necesariamente el día del nacimiento. No obstante, ya tenemos algún pronunciamiento judicial que se manifiesta a favor del mantenimiento del permiso de los días de nacimiento cuando queda regulado como tal en el Convenio Colectivo,

Permiso para familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad por hospitalización.

Hay que partir de la base de que no es el nacimiento el que genera el derecho, sino que es la hospitalización de la madre biológica lo que supone el hecho causante de este permiso., sea como fuere, el alumbramiento de una mujer genera un permiso por hospitalización para sus familiares de hasta segundo grado. Y ello con independencia de que el parto se produzca, o no, mediante cesárea, pues el criterio debe ser exactamente el mismo aunque se trate de un parto sin complicaciones.

En relación con esta materia, recordar que habrá de estarse a los que establecen el Convenios Colectivos sobre el alcance del permiso en cuanto a los grados de consanguinidad y afinidad, y sobre ello, recordar cuáles son estos grados:



Lo que si resulta necesario traer a colación es el "dies a quo", o día de comienzo del disfrute de tal permiso.. En este sentido el TS llega a la conclusión de que: "los permisos se conceden para su disfrute en días laborables, pues en días festivos no es preciso pedirlos porque no se trabaja, lo que corrobora el primer párrafo del artículo interpretado al decir que Los trabajadores (...) podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución (...), ausencia que, según ese tenor literal, carece de relevancia cuando se produce en día feriado. Esta solución la corrobora el art. 37.3 del ET que, al regular el descanso semanal, las fiestas y los permisos dispone que el trabajador (...) podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración. Lo dicho no lo desvirtúa la expresión del Convenio Colectivo que dice "y desde que ocurra el hecho causante", por cuánto la misma indica que el permiso sólo puede disfrutarse a partir del hecho causante y no antes, pues aquí la conjunción "y" es condicional y expresiva de la condición impuesta para el disfrute del permiso: sólo a partir de la producción del hecho que lo motiva. Por ello, el día inicial debe coincidir con un día laborable: el primero que siga al feriado en el que se produjo el hecho causante".

Suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor de la madre biológica y del otro progenitor (anteriormente llamados maternidad y paternidad), así como para la adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento.

Se trata de los antiguos llamados permisos de maternidad y paternidad. El RD-Ley 6/2019, hace una equiparación para ambos progenitores de forma que la suspensión del contrato por nacimiento del progenitor diferente a la madre biológica, se iguala al de ésta, y pasa a ser de 16 semanas de suspensión, siendo las 6 primeras e inmediatamente posteriores al parto, obligatorias, a disfrutar de forma ininterrumpida y a jornada completa, y el resto del tiempo (10 semanas), se podrán distribuir a voluntad de cada progenitor. En los supuestos de discapacidad, o nacimiento multiple, se tendrá derecho a una suspensión adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores por cada hijo o hija distinta del primero. Éstas semanas (diferentes a las 6 primeras) pueden disfrutarse hasta que el hijo cumpla 12 meses, por lo que, tanto la madre biológica, como el otro progenitor, podrán decidir cómo utilizar su derecho de la manera que mejor se adecue a sus necesidades personales y familiares. Por ello, el legislador prevé, el uso a jornada completa o parcial (de modo similar a la anterior regulación), y además, que pueda disfrutarse de forma continuada o por semanas completas. En todos los casos, el legislador ha previsto la necesidad de que los progenitores tengan que avisar a la empresa con una antelación mínima de 15 días. Lo que si resulta relevante es que se trata de unos tiempos intransferibles, de forma que ahora se impone el disfrute de las suspensiones del contrato por nacimiento de hijo por cada uno de los progenitores. Esta imposibilidad debería implicar necesariamente una mejora y un incentivo a la corresponsabilidad en el cuidado de los descendientes.

A) Suspensión del contrato para progenitores biológicos:

2020 (nacimientos a partir del 1 de enero de 2020)	Madre Biológica: 16 semanas: 6 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto a disfrutar a jornada completa y de forma ininterrumpida. ·10 semanas de disfrute no obligatorio. 2 de esas 10 semanas, se pueden transferir al otro progenitor. Este periodo se puede disfrutar por semanas completas, de forma acumulada o interrumpida.
	Otro progenitor: 12 semanas: ·4 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto a disfrutar a jornada completa y de forma ininterrumpida. · 8 semanas de disfrute no obligatorio. Este periodo se puede disfrutar por semanas completas, de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o a tiempo parcial. Además, se podrá sumar a este periodo de 4 semanas, las 2 semanas que la madre biológica haya transferido, en su caso
2021 (nacimientos a partir del 1 de enero de 2021)	Madre Biológica: 16 semanas: ·6 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto a disfrutar a jornada completa y de forma ininterrumpida. ·10 semanas de disfrute no obligatorio, pero intransferibles
	Otro progenitor: 16 semanas: ·6 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto a disfrutar a jornada completa y de forma ininterrumpida. ·10 semanas de disfrute no obligatorio. Este periodo se puede disfrutar por semanas completas, de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o a tiempo parcial. Ninguna semana es transferible

B) Suspensión del contrato en supuesto de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento:

2020 (adopciones a partir del 1 de enero de 2020)	6 semanas obligatorias a tiempo completo y de forma ininterrumpida, a disfrutar por cada uno de los progenitores (12 semanas en total entre los dos)
	16 semanas en total a disfrutar por ambos progenitores de forma voluntaria e ininterrumpida dentro de los 12 meses siguientes a la resolución judicial o administrativa. Uno de ellos puede disfrutar de un máximo de 10 semanas, por lo que el otro progenitor podrá disfrutar de 6 semanas
2021 (adopciones a partir del 1 de enero de 2021)	6 semanas obligatorias a tiempo completo y de forma ininterrumpida, a disfrutar por cada uno de los progenitores. Deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento
	10 semanas más para cada progenitor. Se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Permiso para el cuidado del lactante (anteriormente llamado permiso de lactancia) y la nueva Prestación para el cuidado del lactante.

Se trata de un permiso regulado en el art. 37.4 ET, que también es modificado de manera sustancial por el RD-Ley 6/2019. Lo primero que hay que destacar es el cambio de nombre que recibe el permiso pasando a denominarse permiso para el cuidado del lactante. Una nomenclatura que por fin, se adapta a lo que ya había dicho el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación con la razón de ser y la finalidad de este permiso. Y es que "el referido permiso se ha desvinculado del hecho biológico de la lactancia natural, y se considera actualmente como un mero tiempo de cuidado en favor del hijo y como una medida conciliadora de la vida familiar y laboral tras el disfrute del permiso de maternidad"

La segunda cuestión a destacar es que ahora los dos progenitores tienen derecho a ejercer este permiso de forma individual, no como ocurría en la anterior legislación, en la que se trataba de un derecho individual, pero solo uno de los progenitores podía disfrutarlo en caso de que los dos trabajasen.

Y en tercer lugar, hay que establecer ahora que se trata de un permiso con varias fases:

a) Una primera fase que comprendería la posibilidad de disfrutar de una hora de ausencia del trabajo que se puede dividir en dos medias horas, o sustituir esto por: una reducción de jornada en media hora; o, bien por acuerdo con la empresa, o por su determinación en la negociación colectiva, una acumulación de ese tiempo en jornada completas, y todo ello hasta que el menor tenga 9 meses

b) Se ha añadido con el RDL 6/2019, una segunda fase que consiste en aumentar el permiso de cuidado del lactante hasta que este cumpla 12 meses, eso sí, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. Esta segunda fase del permiso va acompañado de una nueva prestación de Seguridad Social, la prestación de corresponsabilidad en el cuidado del lactante regulada en el art. 183, 184 y 185 LGSS, que sólo podrá disfrutar uno de los dos progenitores. Por tanto, cuando ambos progenitores ejerzan este derecho, el permiso para el cuidado del lactante no será remunerado por la empresa desde el mes 9 hasta el mes 12, configurándose sólo como una prestación de SS para uno de los dos progenitores. Ahora bien, para encontrarse dentro de la situación protegida por la Seguridad Social, será necesario acreditar el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante hasta ese momento, mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen los progenitores