

# Clínica Xurídica "Xustiza Social"

## Guía de maternidad de mujeres extranjeras

# AUTORES

SOPHIA BLANCO SALAZAR  
ALEJANDRO MANEIRO GONZÁLEZ  
ALBA VIEITO SÁNCHEZ

# TUTORES

CARMEN GARCIMARTÍN MONTERO  
ROCÍO QUINTÁNS EIRAS  
XOSÉ MANUEL CARRIL VÁZQUEZ

“Esta Guía ha sido realizada por estudiantes que forman parte de la experiencia de Aprendizaje por Servicios - Clínica jurídica de la asignatura de Prácticas externas del Grado en Derecho, y tiene como objetivo principal responder a las cuestiones formuladas por el centro de Cáritas donde realizaron las prácticas”

# SUMARIO

**I. CUESTIONES GENERALES**

**II. PERMISO POR LACTANCIA**

**III. MATERNIDAD/PATERNIDAD**

**IV. COMPLEMENTO DE AYUDA A LA  
INFANCIA**

**V. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO  
DE FAMILIARES**



***Cáritas***  
***Diocesana de***  
***Santiago de Compostela***

## CUESTIONES GENERALES

### **1. ¿Quiénes tienen derecho a la sanidad en España?**

Según la Ley General de Sanidad tienen derecho los españoles y los ciudadanos extranjeros que tengan establecida su residencia en el territorio nacional. Asimismo, los extranjeros no residentes y los españoles fuera del territorio nacional han garantizado tal derecho en la forma que las leyes y convenios establezcan.

### **2. ¿Quiénes tienen derecho a la sanidad en Galicia?**

De acuerdo con la Ley 8/2008 de 10 de julio, de salud de Galicia tienen derecho:

- Las personas que residan en los municipios de la Comunidad Autónoma y los transeúntes en el territorio de la comunidad, en la forma y condiciones que establezca la legislación vigente, derecho comunitario y europeo y los convenios nacionales o internacionales que resulten de aplicación.
- Los gallegos y gallegas de origen o ascendencia que, residiendo fuera de Galicia, se vean amparados por los convenios al efecto, en la manera y condiciones establecidas en ellos.
- Los menores y las mujeres gestantes, cualquier que sea su residencia o situación.
- Todas las personas en situación de urgencia y emergencia.

### **3. Si una mujer extranjera da a luz en España, ¿al menor se le concede la nacionalidad española?**

Esta situación va a depender de la nacionalidad de los padres y lo que establezca su constitución. De acuerdo con lo que establece el art.17.1.c) del Código Civil serán considerados españoles, los nacidos en España de padres extranjeros, si ambos carecieren de nacionalidad o si la legislación de ninguno de ellos atribuye al hijo una nacionalidad.

Estamos ante el supuesto de nacionalidad española por simple presunción. La adquisición no es automática, se debe realizar una solicitud y tramitar un expediente en el Registro Civil de la localidad española donde estén residiendo los padres, acompañada de los siguientes documentos:

- Certificado literal de nacimiento del menor expedido por el Registro civil español del lugar de nacimiento.
- El certificado de nacionalidad de cada uno de los padres.
- Certificado consular de la ley personal del país referida a los nacidos en el extranjero.
- El certificado consular relativo a la no inscripción del menor en el Consulado.
- Certificado de nacimiento de los padres.
- El certificado de empadronamiento de los padres.
- Copia de los documentos de identificación de los padres.
- Modelo de la solicitud de nacionalidad española por simple presunción.

En el caso de que el país de los padres otorgue la nacionalidad, el menor podrá seguir obteniendo la española, pero de manera diferente, pues se hará mediante la obtención de un permiso de residencia y tras un año viviendo legalmente en España, podrá solicitar la nacionalidad.

Hay que destacar que, si ambos padres son extranjeros y no están en situación regular, no es posible obtener un permiso de residencia para el menor, aunque haya nacido en España.

#### **4. ¿Dónde se inscribe el nacimiento de un niño en España?**

El nacimiento se inscribe en el Registro Civil de la localidad española donde nació o donde residen los padres. Esta inscripción es la que deja constancia del lugar, fecha y hora del nacimiento, sexo y el nombre escogido. No se pronuncia sobre la nacionalidad del menor, aunque sí se señala la de los padres. Como se mencionó anteriormente en España, la regla es que la nacionalidad de un niño nacido en territorio español es la misma nacionalidad de los padres, salvo excepciones.

Si la legislación del país de origen de los padres le otorga esa nacionalidad a los hijos nacidos en el extranjero, se deberá inscribir al menor en el consulado del país del que sean nacionales los progenitores.

#### **5. ¿Puede una madre extranjera en situación irregular en España obtener la residencia o nacionalidad a través de su hijo nacido en territorio español?**

Si, existen dos opciones: el arraigo familiar y el permiso de residencia para padres de menores españoles.

Una vez el hijo haya obtenido la nacionalidad, los padres podrán solicitar el **arraigo familiar**, una vez con ese arraigo lograrán ser residentes legales en España durante un año, con posibilidad de renovar. A partir de entonces empezará a contar su residencia para la obtención de la nacionalidad.

El arraigo es una de las tres autorizaciones de residencia concedidas para circunstancias excepcionales. Esta autorización te permite vivir y trabajar en España durante un año, hay que tener en cuenta que no se puede renovar la residencia por arraigo familiar, lo que se hace es modificarla a una autorización de residencia regular.

### **¿Quiénes pueden solicitarlo?**

- El padre o madre de un niño español (nacido en España) menor de edad. Se incluyen también los padres de hijos de comunitarios.
- Hijos de ciudadanos españoles de origen.

Este proceso está dirigido únicamente a ciudadanos no europeos y que no tengan la entrada prohibida a España.

### **¿Cómo se solicita?**

Se debe iniciar el procedimiento de solicitud desde España, no se puede conseguir un visado desde otro país. Es imprescindible que el extranjero interesado que desee solicitarlo se encuentre dentro del territorio español, independientemente de si se encuentra en situación irregular.

La documentación se presentará de manera personal en la Oficina de extranjería ubicada en la ciudad en la que vive (Se necesita cita previa).

### **Documentos necesarios:**

- Pasaporte y copia del mismo.
- Modelo EX-10
- Pago de la tasa correspondiente (790-052), adjuntando un comprobante que lo verifique
- Certificado de empadronamiento

- Certificado de antecedentes penales de los países en los que has vivido durante los últimos 5 años.
- Tu certificado de nacimiento.
- Certificado de nacimiento de tu padre/madre. Expedidos por el Registro civil
- Certificado de nacimiento de tu abuela/abuelo.

Los documentos deben ser legalizados en caso de que tu país no forme parte del acuerdo de la Apostilla de La Haya, o apostillado si sí lo hace.

Existe otra alternativa que es la de solicitar un **permiso de residencia para padres de menores españoles**.. Esta residencia se crea a través de la instrucción 8/2020 de la Dirección General de Migraciones.

Esta autorización da derecho a trabajar (sin ningún tipo de limitación). La diferencia con el procedimiento de arraigo familiar, es que este es mucho más sencillo, además de que el tiempo de residencia aumenta de 1 a 5 años. Una vez que se consigue se inicia el cómputo de años necesarios para la obtención de la nacionalidad.

#### **Requisitos:**

- No contar con antecedentes penales que supongan un riesgo actual presente contra el orden público
- acreditar y demostrar el vínculo con el hijo menor de edad. Para ello se debe aportar el certificado de nacimiento del menor expedido por el Registro Civil español, donde consta tanto la nacionalidad como la relación paterno-filial.
- Es necesaria la convivencia en el mismo domicilio del progenitor solicitante con el menor (dentro de España). Tal situación se demuestra mediante un empadronamiento conjunto. Si no se da la convivencia, el padre o madre deberá acogerse al procedimiento de arraigo familiar.

#### **Documentos necesarios:**

- Pasaporte
- Certificado de empadronamiento familiar (deben constar todos los miembros)
- Partida de nacimiento del menor expedido por el registro civil español.
- Fotocopia del DNI del menor en caso de que lo tenga (no es obligatorio hasta los 14 años)

- Antecedentes penales del progenitor solicitante, expedidos en los países en los que haya residido durante los últimos 5 años.

### ¿Cómo se solicita?

Existen dos alternativas:

- De manera presencial en la oficina de extranjería del lugar donde se reside. (Se necesita cita previa)
- De manera telemática, pero se necesitará de un certificado digital.

Oficinas de extranjería:

- A Coruña: Calle Real, 53 (Bajo). Telf. cita previa: 981989360. Correo: [extranjeria.acoruna@correo.gob.es](mailto:extranjeria.acoruna@correo.gob.es).
- Vigo: Calle Teófilo Llorente, 4, Bajo. Telf. cita previa: 986989020. Correo: [oficinaextranjeriavigo.pontevedra@correo.gob.es](mailto:oficinaextranjeriavigo.pontevedra@correo.gob.es)
- Pontevedra: Calle Michelena, 28. Telf. cita previa: 986989110. Correo: [oficinaextranjeriapontevedra.pontevedra@correo.gob.es](mailto:oficinaextranjeriapontevedra.pontevedra@correo.gob.es)
- Lugo: Calle Armanyá, 10. Telf. cita previa: 982759070. Correo: [oficinaextranjeria.lugo@correo.gob.es](mailto:oficinaextranjeria.lugo@correo.gob.es)

### **6. ¿Puede expulsar el Estado español a una mujer embarazada en situación irregular?**

En teoría sí, pero existe una excepción prevista en el art.57 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, que versa sobre la expulsión del territorio español y señala en su apartado 6 que, la sanción de expulsión no podrá ser impuesta a ejecutada cuando afecte a las mujeres embarazadas, y cuando la medida pueda suponer un riesgo para la gestación o la salud de la madre. No obstante, en la práctica se antepone su vulnerabilidad a su situación irregular y se deriva a la asistencia humanitaria.

### **7. ¿Qué ayudas ofrece la Xunta de Galicia para mujeres embarazadas?**

En Galicia encontramos el programa de ayudas a través de la tarjeta bienvenida, esta es una

concesión de ayuda económica para las familias que en el año 2022 tengan un/una hijo/a, adopten o sean declaradas en situación de guarda de un/una niño/a con fines adoptivos y para aquellas otras que, habiendo obtenido la ayuda o no accediendo a ella por superar los ingresos previstos en las respectivas convocatorias en el año 2020 y 2021, hubieran experimentado una variación a la baja de la renta de la unidad familiar que implique tener derecho a las cuantías reguladas en el artículo 4.2.

Esta tarjeta sólo podrá ser utilizada en oficinas de farmacia, parafarmacias, ópticas, librerías, supermercados, tiendas de alimentación y establecimientos de puericultura o especializados en artículos y productos para la infancia que tengan establecimiento abierto en el territorio de la Comunidad Autónoma de Galicia

Entre los beneficiarios de esta ayuda se encuentran las personas residentes en la comunidad gallega que tengan hijas o hijos nacidos/as entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022 o aquellos que tengan constituida la adopción o ser declarado/a en situación de guarda con fines adoptivos de uno o más niños/as entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2022.

La solicitud puede hacerse tanto de manera presencial en la Xunta de Galicia, Consellería de Política Social. Edificio Administrativo San Caetano. Edificio a Pirámide. 15781 Santiago de Compostela (Coruña, A), o presentarse de manera online a través de la sede electrónica de la Xunta

Para conocer el resto de personas beneficiarias, requisitos, plazo de presentación, documentos a aportar, pueden dirigirse a la [página de la Xunta de Galicia](#) o contactar directamente a través del correo [tarxetabenvida.familia@xunta.gal](mailto:tarxetabenvida.familia@xunta.gal)

## **8. ¿Qué ayudas ofrece Cáritas Diocesana de Santiago?**

A través de una de las líneas de actuación del Proyecto Familia. El acompañamiento se basa en ofrecer una intervención familiar holística, situando al menor en el centro de la acción como sujetos de pleno derecho y atendiendo al principio fundamental del interés superior del menor.

La línea Materno Infantil da cobertura a las necesidades básicas de alimentación e higiene de menores de 3 años y productos para su cuidado, además de proporcionar información y orientación sobre recursos para los menores y sus familias, así como asesoramiento y acompañamiento de las mismas.

Objetivo para subvención de infancia: Favorecer el bienestar de la infancia aumentando el compromiso, implicación y la responsabilidad de las madres en su labor educativa a través de:

- Creación de espacios de aprendizaje y apoyo mutuo.
- Apoyo en el acceso universal a los recursos materiales, psicológicos, sociales y culturales de su entorno: información, orientación y asesoramiento sobre recursos sociales para familias.
- Apoyo en la cobertura de necesidades básicas de alimentación e higiene de menores de hasta 3 años de edad.

Objetivo para subvención de igualdad: Facilitar a las mujeres gestantes y lactantes con menores de 3 años de edad, los apoyos necesarios de cara al desarrollo de las competencias necesarias que les permitan asumir con autonomía su proyecto de vida, favoreciendo el acceso a recursos en igualdad de oportunidades.

Las actividades que lleva a cabo Cáritas Diocesana de Santiago para cumplir con estos objetivos son:

- Entrega mensual de vales para el economato de Cáritas para la compra, gratuita, de alimentos y productos de higiene de menores.
- 3 talleres entre octubre y junio: taller de fomento de lactancia materna para mujeres gestantes y/o lactantes, taller de nutrición para mujeres con hijos menores de edad y taller de cuidado de menores para mujeres con hijos de hasta 3 años de edad, impartido por pediatras voluntarias.
- Punto de atención de información sobre recursos: dos días a la semana una trabajadora social ofrece apoyo, orientación e información a las familias, facilitando el acceso a los recursos (apoyo en la solicitud de citas, obtención de documentación, inscripción en guarderías, campamentos etc....)

## **PERMISO POR LACTANCIA**

- **¿Qué es el permiso por lactancia?**

Es un tipo de permiso pagado por la empresa que puede durar hasta que el hijo cumpla 9 meses, consistente en la disposición de una hora al día para el cuidado del bebé.

- **¿Dónde se encuentra regulado?**

Se encuentra regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores que recoge que la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse una hora del trabajo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1. d) del mismo Estatuto de los Trabajadores.

- **¿Hay diferencia entre el permiso de lactancia para el padre y para la madre?** No, ambos progenitores tienen derecho a disfrutar de este permiso en igualdad de condiciones.

- **¿Cómo se puede ejercer el derecho por lactancia? Modalidades del ejercicio del derecho**

Tanto la concreción horaria como la forma de determinación del permiso de lactancia es una elección libre de la persona trabajadora. Podrá solicitar:

- Reducción de jornada de media hora. Pudiendo incorporarse media hora más tarde o salir media hora antes.
- Ausencia de una hora o dividir esta en dos fracciones de tiempo, reincorporándose una vez finalizada esta.
- Acumulación del permiso en jornadas completas según lo acordado en la negociación colectiva o en el acuerdo que llegue con la empresa.
- Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá excederse hasta que el lactante cumpla 12 meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses.

- **¿Qué es la prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante?  
¿Cuáles son los requisitos? ¿A quién le corresponde la acreditación?**

La prestación por corresponsabilidad en el cuidado del lactante consiste en una reducción de la jornada de trabajo en media hora que llevan a cabo con la misma duración y régimen los progenitores, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumple los 9 meses hasta los 12 meses. La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas.

Los requisitos serán los mismos que se establezcan para la prestación por nacimiento y cuidado del menor. Pero cuando concurren ambos progenitores el derecho a percibir la prestación sólo podrá ser reconocida a favor de una de las personas, no siendo aplicable esta prestación al funcionariado.

- **¿Es necesario algún requisito previo para poder solicitar el permiso?**

No hay más requisito que ser persona trabajadora sin ser necesario por tanto un periodo de carencia.

- **Si la persona solicitante del permiso tiene un contrato a tiempo parcial, ¿tiene derecho a pedirlo?**

Sí, porque según la Ley de conciliación se menciona "su jornada", no la "jornada normal" de trabajo. De esta forma se cumple con el principio de igualdad entre personal a tiempo completo y a tiempo parcial del artículo 12.4.d) del Estatuto de los trabajadores.

- **¿Podría solicitar el permiso por lactancia el personal laboral con reducción de jornada por guarda legal del menor?**

En este caso se podría disfrutar del permiso por lactancia puesto que son derechos independientes.

- **¿Puede el personal beneficiario del permiso, reducir su jornada de trabajo en una hora?**

No, salvo mejora pactada con la empresa o en convenio colectivo. La reducción de jornada es obligatoriamente de media hora al principio o final del tiempo de trabajo.

En el caso del personal de la administración pública, sí se podrá reducir la jornada una hora al principio o al final de la jornada.

- **¿Se puede disfrutar al mismo tiempo de la suspensión por nacimiento a tiempo parcial con el permiso para el cuidado del lactante?**

No se puede, la Disposición Adicional Primera del RD 295/2009 indica que son incompatibles. Solo se podrá disfrutar de ambos derechos de modo sucesivo, en primer lugar, se disfrutará del permiso por nacimiento a tiempo parcial y cuando finalice, se disfrutará el permiso para el cuidado del lactante.

- **¿Es compatible el disfrute de la excedencia por cuidado de hijos o hijas tras haber ejercido el derecho al permiso para el cuidado del lactante de forma acumulada?**

En la regulación de ambos derechos no está previsto ningún tipo de incompatibilidad, sino todo lo contrario, especificando respecto a la lactancia que “tendrán derecho” con los únicos requisitos de ser persona trabajadora y que él o la menor tenga menos de 9 meses.

- **¿Qué puedo hacer si el permiso acumulado coincide con mis vacaciones?**

Son derechos independientes, por lo que de coincidir es aconsejable disfrutar primero del periodo para el cuidado del lactante y después las vacaciones.

- **¿Cuántos días me corresponden si quiero disfrutar de un permiso para el cuidado del lactante de forma acumulada?**

El cálculo de la lactancia acumulada se realiza, una vez finalizado el permiso por nacimiento y será de una hora por jornada efectiva de trabajo hasta que el o la menor cumple los 9 meses.

- **¿Qué puedo hacer en caso de prolongar la lactancia más allá de los 9 meses, o del plazo establecido?**

Este permiso no se extiende más allá de los 9 meses de vida del o la menor, por lo tanto habrá que recurrir a otros derechos como podrían ser:

- Excedencia por cuidado de hija o hijo. De duración no superior a 3 años, con derecho al cómputo de antigüedad, formación profesional y a reserva de su puesto durante el primer año y de un puesto equivalente por los otros dos. Computará como cotizado el tiempo de toda la excedencia.
- La reducción de jornada laboral (con reducción de salario) por cuidado de menor de 12 años, mínimo  $\frac{1}{8}$  y máximo  $\frac{1}{2}$  de la jornada de la persona solicitante.
- Solicitar la adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, tanto en la ordenación del tiempo como en la forma de prestación, incluido el trabajo a distancia. Puede solicitarse hasta que el hijo cumpla 12 años.

- **¿Quién tiene la titularidad del permiso para el cuidado del lactante?**

Puesto que se ha establecido como un derecho individual e intransferible, podrá disfrutarlo tanto un progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente. La única limitación al disfrute simultáneo vendría por razones de funcionamiento en caso de trabajar para la misma empresa.

Se abandona por lo tanto la tendencia feminizada de la norma, puesto que se encuentra desvinculado del hecho biológico del amamantamiento natural. Por otro lado, el derecho se reconoce a la persona trabajadora cuando el otro progenitor ejerce su actividad por cuenta ajena o propia.

- **¿Qué sucede si la empresa no está de acuerdo o guarda silencio respecto al horario elegido por la persona trabajadora?**

En esta situación, la trabajadora o trabajador puede acudir al Juzgado de lo Social en un plazo de 20 días, desde el momento en que la empresa expresa su disconformidad para presentar una demanda. Se podrá además acumular la demanda por daños y perjuicios por

la demora en el ejercicio del derecho, aunque la empresa podrá quedar exonerada si permite al trabajador o trabajadora ejercer el derecho al permiso hasta la resolución judicial. Este procedimiento tiene carácter especial, urgente y su tramitación es preferente, que culmina con una sentencia firme contra la cual no habrá posibilidad de recurso.

- **¿Existe algún tipo de tutela del derecho o protección frente al despido?**

Desde el artículo 39.1 CE se insta a los poderes públicos a garantizar protección social, económica y jurídica de la familia. Por este motivo, si se despide a la persona trabajadora durante el permiso por cuidado del lactante y tras interponer la demanda pertinente en el plazo de 20 días hábiles desde la comunicación, el despido será considerado nulo de oficio por la autoridad judicial por vulneración de derechos fundamentales. Del mismo modo, queda igualmente protegida, la persona trabajadora dentro del preaviso establecido o incluso después de haberse integrado al trabajo, siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento por la protección especial que se derivan de estas suspensiones. La finalidad de dicha protección al despido es corregir la decisión empresarial de prescindir de una trabajadora o trabajador por motivos vinculados a circunstancias personales o familiares que vulneran el artículo 14 CE. De esta manera se garantiza el principio de no discriminación en el acceso y mantenimiento del empleo y la promoción profesional.

- **¿Tendría derecho a solicitar el permiso por lactancia en caso de iniciar un contrato temporal?**

Sí, puesto que se trata de un derecho que tienen las personas trabajadoras. A tener en cuenta que, salvo fuerza mayor, se deberá preavisar al empresario con una antelación de 15 días informando de la fecha de inicio y finalización del permiso del cuidado del lactante o de la reducción de jornada.

- **Las personas trabajadoras en Régimen Especial de Autónomos, ¿tienen derecho al permiso por nacimiento?**

Sí, ambos progenitores tienen derecho a solicitar este permiso, que tendrá una duración de 16 semanas y percibirán una prestación del 100% de su base reguladora. Además, la Ley 6/2017 dispone en su artículo 6 una bonificación del 100% de la cuota correspondiente, lo que supone una exención total del pago de la cuota de autónomos durante el disfrute de este

permiso. A tener en cuenta que no solo se amplía a este Régimen, sino que será de aplicación a todos los Regímenes Especiales de la Seguridad Social.

- **¿Puede una persona trabajadora autónoma solicitar el permiso por cuidado del lactante?**

No, ya que este permiso consiste en una reducción de jornada con retribución a cargo de la empresa, a diferencia del permiso por nacimiento que es retribuido por la Seguridad Social. De tal manera que siendo la persona trabajadora autónoma su propia empresa, dependerá de la jornada de trabajo que se autoimponga.

- **¿Puede la empresa negarse a conceder el permiso por cuidado del lactante de forma acumulada?**

Sí, siempre y cuando no esté reconocido este derecho por Convenio Colectivo, será necesario el pacto individual con la empresa.

- **¿Puede la empresa negarse a conceder el permiso por cuidado del lactante o la excedencia por cuidado del menor para dar la opción de teletrabajar?**

No, puesto que el permiso por cuidado del lactante y la excedencia por cuidado del menor son derechos reconocidos legalmente, por lo tanto, la empresa no puede decidir unilateralmente la pérdida de estos derechos y la sustitución por un cambio de modalidad en el trabajo para el que es necesario un acuerdo expreso.

- **¿Cabe la posibilidad de solicitar el teletrabajo como medida de conciliación laboral?**

No, el teletrabajo no es ni una medida de conciliación de la vida laboral y familiar, ni un derecho del trabajador, es una modalidad de trabajo.

- **¿Es posible disfrutar del permiso por cuidado del lactante mientras se está de excedencia?**

No, ambos permisos son incompatibles para su disfrute simultáneo. Durante la excedencia el contrato queda suspendido y no se obtiene retribución alguna. En cambio, el permiso para el cuidado del lactante es retribuido por la empresa y se accede a este a través de una situación

en activo.

- **¿Podrá disfrutar un progenitor de las semanas de permiso por nacimiento del otro progenitor cuando se es una familia monoparental?**

La ley no contempla esta posibilidad, puesto que, el permiso por nacimiento es un permiso de uso y disfrute individual e intransferible.

No obstante, atendiendo a la jurisprudencia existen recientes sentencias que son favorables, permitiendo a una única persona progenitora acumular las semanas a las que tendría derecho el otro progenitor, salvo las seis que se disfrutan de forma simultánea.

- **¿Si finaliza el contrato antes de dar a luz se tiene derecho a la prestación de nacimiento o al desempleo?**

En este caso se tiene derecho a la prestación por desempleo. Después del nacimiento del bebé, la persona trabajadora deberá comunicar al SEPE, ya que, a partir de ese momento se podrá acceder a la prestación por nacimiento, esta prestación interrumpirá el cómputo de la percepción de la prestación por desempleo que se reanudará, previa solicitud, una vez finalice la prestación por nacimiento, con la duración y cuantía que viniera percibiendo con anterioridad.

- **¿Existe algún tipo de normativa que regule el riesgo por lactancia?**
  - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)
  - Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar
  - Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH)
  - RD 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo por lactancia natural. Capítulo V.
  - RD 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la mejora de la salud de la trabajadora

embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia.

- Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (LIS)

- **¿Qué conlleva el riesgo durante la lactancia natural?**

Será situación protegida aquella en la que se encuentra la trabajadora durante el período de suspensión de contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural de un o una menor de 9 meses, en los casos en que debiendo ésta cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, por influir éste negativamente en su salud o en la del hijo o hija, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

- **¿Qué significa que para que se reconozca el derecho al riesgo por lactancia debe existir un riesgo específico?**

Para poder acceder a la prestación, además de concurrir riesgos propios de las trabajadoras lactantes, deben concurrir también los generales que afecten a cualquier trabajadora, pero agravados por la lactancia. Quiere decir que la contingencia se debe referir a “un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia” (art. 26.1 LPRL). El riesgo debe aparecer de forma clara y precisa en el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo.

- **¿Quiénes son las beneficiarias de la norma?**

Son aquellas trabajadoras lactantes, consideradas especialmente vulnerables en esta etapa de maternidad, cuyas condiciones de trabajo ponen en riesgo su salud o la del menor. A diferencia del permiso por cuidado del lactante, la destinataria de la norma es siempre la trabajadora lactante, puesto que sólo se protege la situación de lactancia natural y no la artificial.

El requisito formal será estar afiliadas y en alta o en el caso de trabajadora por cuenta ajena y, además, estar al corriente de las cuotas, en el caso de trabajadoras responsables de la cotización. En cualquier caso, no será requisito periodo de cotización previo alguno para tener derecho a la suspensión del contrato por riesgo de lactancia y el percibo de la prestación correspondiente.

- **¿Es posible que solicite una trabajadora autónoma el permiso por riesgo en la lactancia?**

Sí, en este caso la trabajadora autónoma tiene el mismo derecho a solicitar el permiso por riesgo por lactancia que una trabajadora por cuenta ajena. Siempre y cuando cumpla los requisitos y procedimientos establecidos.

- **¿Debe la trabajadora comunicar a la empresa la situación de lactancia natural?**

Aunque en España la trabajadora no tiene la obligación de comunicar su estado, al tratarse de lactancia natural es recomendable la prevista comunicación de la trabajadora y su debida acreditación, para que la empresa adopte lo antes posible las medidas de protección necesarias.

La comunicación se puede realizar mediante escrito, de forma oral o tácita, bien directamente con la empresa o a través de un superior jerárquico directo o mediante delegados o delegadas de prevención o del servicio de prevención existente en la empresa. A partir del conocimiento de la situación de embarazo o lactancia natural por la empresa, ésta tiene la obligación de actuar.

- **La falta de conocimiento por parte de la empresa de la situación de lactancia natural de la trabajadora ¿es sancionable?**

Es lógico que, si la trabajadora no comunica a la empresa su situación lactante y ésta no ha tenido conocimiento por otra vía, la no adopción de medidas de seguridad adecuadas no podrá ser imputada a la misma. Esto no exime de que la empresa está obligada a ofrecer formación preventiva de los posibles riesgos del puesto de trabajo.

- **¿Se puede negar la trabajadora a una modificación de sus condiciones de trabajo para adaptar su puesto de trabajo?**

No, es de carácter obligatorio, si no resulta viable la adopción del puesto de trabajo o es insuficiente para eliminar el riesgo. Aunque ello suponga una modificación de funciones, puesto que las modificaciones de las condiciones de trabajo tienen como finalidad proteger la salud de madre e hijo o hija. Sin embargo, para la empresa estas medidas no tienen carácter

obligatorio, puesto que la norma lo supedita a que sea o no viable la adaptación del puesto de trabajo.

- **La adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante la lactancia natural, ¿Qué duración tendrá?**

La norma no recoge de forma expresa este supuesto, de ahí que como actuación general se está asimilando a la duración de 9 meses tras el nacimiento previsto para el riesgo por lactancia, o bien, un periodo más corto en el caso en el que la trabajadora comunique a la empresa que ha finalizado el periodo de lactancia y su intención de reincorporarse al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente.

Sin embargo, el art. 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación de la empresa de "garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido...sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Igualmente, el art. 26 del mismo cuerpo legal, hace referencia a que los cambios de puestos o funciones para la protección de la lactancia o la maternidad "tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto anterior". Por este motivo, teniendo en cuenta que la finalidad es la de proteger la salud de la mujer trabajadora y la de su hijo o hija, debería darse cobertura a los supuestos en que la mujer trabajadora quiera ampliar el periodo de lactancia más allá de los 9 meses para que no se vea avocada a interrumpir la lactancia natural como medida preventiva.

- **¿Si la modificación de las condiciones laborales supusiera una reducción del tiempo de trabajo, o una modificación de funciones, se vería afectado el salario?**

No, en la reducción de jornada o cualquier otro cambio de puesto que suponga una diferencia retributiva inferior a la del puesto de origen, se seguirá conservando el salario percibido anteriormente.

- **¿Cuál es la cuantía por percibir en caso de riesgo por lactancia?**

La cuantía por percibir el subsidio será el 100% de la base reguladora, que equivale a la prestación de incapacidad temporal por contingencias profesionales, aunque de dicha cantidad se deducirán los importes por cotizaciones a la Seguridad Social y retenciones por

IRPF.

- **¿En qué situación queda mi contrato?**

El contrato queda suspendido, no extinguido, hasta que el menor cumpla los nueve meses o por los motivos que fuese, la trabajadora se reincorpora a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- **¿Cotizo durante la suspensión del contrato?**

Si, la empresa está obligada a continuar la cotización en la Seguridad Social.

- **¿Quién reconoce el subsidio y abona la prestación?**

El reconocimiento y el abono del subsidio lo realiza la entidad que gestiona las contingencias profesionales. Para la mayoría de las empresas será la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales a la que pertenece la empresa y en menor medida el INSS en el caso de que en determinadas empresas sea esta entidad gestora la que gestione las contingencias profesionales.

- **¿Qué es el subsidio? ¿Cuándo surge?**

El subsidio surge en el mismo momento en que se inicia la suspensión del contrato de trabajo. Esto suele coincidir con la vuelta del descanso por maternidad, transcurridas las 16 semanas del permiso, aunque puede suceder que el riesgo surja tras la incorporación de la trabajadora, por lo que las medidas de protección se pueden dar a partir de este momento, pudiendo finalizar con la suspensión del contrato siempre y cuando el o la menor no haya cumplido los 9 meses.

- **¿Se puede solicitar la prestación por riesgo por lactancia antes de finalizar el permiso por nacimiento?**

Si, se podrán iniciar los trámites de solicitud de la prestación por riesgo de lactancia durante el disfrute del permiso por nacimiento. El Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social no dispone en su articulado un periodo para solicitar esta prestación y se ha

de tener en cuenta que la resolución que emite la mutua de accidentes de trabajo no se llevará a cabo hasta que finalice el periodo de disfrute del permiso por nacimiento.

- **¿Se puede ampliar la cobertura del riesgo (adaptación del puesto) si se pretende ejercer la lactancia natural más allá de los nueve meses del hijo o hija?**

La ley no contempla esta posibilidad, sólo a través de negociación colectiva o por parte de empresa se puede mejorar la ley ampliando el plazo más allá de los 9 meses. Si no se dan estas circunstancias la trabajadora no tendrá otra opción más que la de abandonar la lactancia o suspender su contrato de trabajo previo acuerdo con la empresa, sin recibir ningún tipo de contraprestación.

No obstante, el art.25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece la obligación de la empresa a "garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo". De igual forma el art.26 del mismo texto legal, hace referencia a los cambios en el puesto o funciones para la protección de la lactancia o maternidad. Por este motivo, teniendo en cuenta que la finalidad es la de proteger la salud de la mujer trabajadora y la de su hijo, debería darse cobertura a los supuestos en que la mujer trabajadora quiera ampliar el periodo de lactancia más allá de los 9 meses, de manera que no se vea obligada a interrumpir la lactancia como medida preventiva.

Si el art.26 LPRL trata el límite de edad del menor para referirse a la suspensión, con relación al cambio de puesto o de función habla del periodo de lactancia natural en general, sin establecer límite alguno a la duración de la misma, por lo que debería entenderse que, en el supuesto de cambio de puesto o función, ese cambio deberá entenderse durante tanto tiempo como dure la lactancia natural, sea ésta inferior o superior a 9 meses. Si el legislador hubiera querido limitar el periodo de protección hubiera especificado el tiempo, como si lo ha hecho en el supuesto de que proceda la suspensión del contrato. En consecuencia, para que se mantenga el cambio de puesto o función deben darse dos elementos: la lactancia natural y la persistencia de un riesgo para la salud de la trabajadora o del hijo.

- **¿Cuáles son las obligaciones de la empresa para la protección de la seguridad y salud de la trabajadora en periodo de lactancia natural?**

Dentro de las obligaciones de la empresa se establecen distintas fases de intervención:

- Identificación de los puestos de trabajo con riesgo para la lactancia.
- Evaluación de los riesgos (iniciales y periódicos) para la determinación de la naturaleza, grado y duración a los determinados agentes, procedimientos o condiciones de trabajo
- Identificación de las mujeres en periodo de lactancia
- Evaluación adicional después de la comunicación de la trabajadora
- Información y formación
- Medidas preventivas y de apoyo

Tras constatar un posible riesgo para la lactancia, la empresa debe adoptar las medidas necesarias para evitarlo siguiendo las siguientes pautas que vienen establecidas por el art.26 LPRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención:

- Mantenimiento del puesto de trabajo mediante la eliminación del riesgo por adopción de medidas preventivas, tras adaptar las condiciones de trabajo.
- Si no fuese posible la adaptación del puesto, se procederá a un cambio de puesto o de función compatible con su estado dentro de su grupo profesional o de categoría equivalente. De no ser posible se cambiaría a otro que no fuese de su grupo profesional según reglas y criterios aplicables a los supuestos de movilidad funcional, dentro de los límites del respeto a la dignidad, formación y promoción profesional y a las titulaciones exigidas (art.39 ET)
- Si no fuera posible un cambio de puesto, se procederá a la suspensión del contrato (de acuerdo a lo dispuesto en el art.45.1.d ET) por riesgo durante la lactancia natural del menor de nueve meses mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su circunstancia.

Por este motivo en los casos de trabajo a turnos rotatorios, o guardias de 24h, deberá llevarse a cabo de no estar ya determinado en la empresa, los pasos marcados en el párrafo anterior.

- **¿Y si la empresa se niega a realizar la evaluación del puesto de trabajo?**

La Ley de prevención de Riesgos Laborales, recoge la obligatoriedad de la empresa de adoptar las medidas necesarias para garantizar la salud reproductiva de la población trabajadora.

Esta norma recoge explícitamente la protección de la reproducción, embarazo y lactancia que la empresa deberá llevar a cabo mediante la evaluación inicial y periódica de los riesgos, realizar una relación de puestos de trabajo exentos de riesgos y actuar preventivamente sobre aquellos que si los presentan. Por lo tanto, su incumplimiento en materia de prevención supondrá responsabilidades administrativas o penales y civiles por los daños y perjuicios que pudieran derivarse de dicho incumplimiento. ¿Y si la Mutua o el INSS rechazan la propuesta de solicitud de la prestación por entender que no existe riesgo en periodo de lactancia natural?

La trabajadora puede actuar por distintas vías:

- La Mutua es una entidad gestora de la Seguridad Social y está obligada a resolver por escrito. Una vez resuelta la denegación tendremos 30 días para su impugnación (reclamación previa).
- Como alternativa, se puede hacer uso de la Oficina Virtual de Reclamaciones (<http://www.ovrmatepss.es/virtual/>), para asegurarnos de que la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, está al corriente del rechazo producido y de la reclamación, obligando a la mutua a que nos conteste por escrito antes de 20 días.
- Acudir al Servicio de Salud Pública competente para solicitar la baja por enfermedad común, hasta la resolución con la Mutua.
- Presentar al INSS un procedimiento de determinación de contingencia.
- Interponer denuncia ante la Inspección de Trabajo.
- Presentar reclamación previa en el INSS solicitando la resolución favorable a nuestra solicitud. Imprescindible para poder interponer la demanda.
- Interponer demanda ante el Juzgado de lo Social competente, para el reconocimiento de del derecho y la prestación, pudiendo incluir causa por vulneración de los derechos fundamentales.

- **¿Existe alguna norma que proteja a la mujer, que se encuentra en periodo de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y lactancia, del despido?**

La LO 3/2007 de Igualdad para mujeres y hombres, protege a la mujer que se encuentra en periodo de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y lactancia declarando la nulidad del despido.

Eso sí, salvo que se declare la procedencia del despido por llevarse a cabo por causa no relacionadas con este derecho. En caso de producirse el despido, además de acreditar la empresa suficientemente la causa del despido también deberá concretar el porqué de la elección de esa persona (art. 53 y 55 ET). Se garantizará de esa manera el principio de no discriminación en el mantenimiento del empleo.

- **¿Cómo se tramita la prestación de riesgo por lactancia?**

En los distintos modelos para la tramitación del derecho a la prestación, se indican los documentos necesarios a aportar para gestionar la solicitud del subsidio.

Los distintos modelos están disponibles en:

- Web de la Seguridad Social: <https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Pensionistas/Servicios/34887/40968/41054>
- En los centros de atención e información de que dispone el INSS en todo el territorio nacional.

Para obtener más información, puede dirigirse al INSS:

- Llamando al teléfono: 901 16 65 65
- A través de internet: [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)
- Pueden dirigirse cita previa por teléfono 901 10 65 70, o por escrito, a cualquiera de los centros de atención e información (CAISS) de que dispone el INSS en todo el territorio nacional.

- **¿Qué documentación se necesita para solicitar el riesgo por lactancia?**

Como se podrá comprobar en el enlace que figura más arriba, toda la información que va a necesitar la madre para solicitar el riesgo se lo debe proporcionar la empresa, o en su caso, la mutua de accidentes de trabajo contratada por la empresa. Es muy habitual que las mutuas

tengan en sus páginas web la documentación necesaria y que se pueda solicitar de forma telemática.

La madre necesitará un informe médico que acredite la fecha del parto y la lactancia natural para certificar el riesgo, fotocopia del documento de identidad, comunicación de datos del pagador modelo 145, declaración de la empresa de existencia de bases de cotización. Estos datos pueden variar según la mutua, son orientativos. Se debe dictar resolución expresa, y notificarse, en el plazo de 30 días contados desde la recepción de la solicitud de la interesada.

## **MATERNIDAD/ PATERNIDAD**

- **¿Cómo y cuándo debo notificar mi estado de embarazo? ¿Qué documentos debes aportar en la notificación del estado de embarazo?**

Se debe comunicar una vez se tenga confirmación del estado de gestación (en torno a la semana 8-10), cumplimentando el documento que figura en el siguiente enlace y dirigirlo a la Dirección General de Personal:

[https://www.stec.es/stec/archivos\\_subidos/noticias/12271/modelo\\_comunicacion\\_embarazo\\_formulario\\_2057.pdf](https://www.stec.es/stec/archivos_subidos/noticias/12271/modelo_comunicacion_embarazo_formulario_2057.pdf)

En dicha comunicación se adjuntará el informe médico que acredite el estado de embarazo y la semana de gestación en que se encuentra la trabajadora así como la fecha probable del parto; la interesada podrá aportar, además, cualquier otra documentación que estime necesaria.

- **¿Es obligatorio comunicar el embarazo en la entrevista de trabajo?**

El embarazo, aunque afectará a la futura relación entre la empresa y la empleada forma parte de la vida privada de esta última, por lo que la ley no contempla la obligación de comunicar este hecho. De hecho, si la empresa exigiera obtener dicha información estaría vulnerando la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Cualquier pregunta referida a cuestiones que sean susceptibles de provocar discriminación (ideología política, creencias religiosas, relaciones afectivas, voluntad de tener hijos o estar embarazada) no tendría que plantearse durante una entrevista.

- **¿En qué consiste el permiso de maternidad/paternidad?**

La baja por maternidad o paternidad es el tiempo de descanso de los trabajadores para atender al hijo, en caso de nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

A partir del Real Decreto-ley 6/2019 se engloban ambos permisos de maternidad y paternidad en el permiso por nacimiento y cuidado del menor. Con esta normativa se pretende igualar, en cuanto a duración y trato, la baja por maternidad y por paternidad.

- **¿Dónde se regula la maternidad y la paternidad?**

Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

- **¿Cómo puedo disfrutar de la baja de maternidad/paternidad?**

La madre y el padre pueden disfrutar del permiso de paternidad en los siguientes casos:

- Nacimiento de un hijo, desde el momento del parto hasta que el menor tenga 12 meses.
- Adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, a partir de la resolución judicial que constituya la adopción o resolución de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Es un derecho individual e intransferible.

- **¿Cuál es la duración de la baja por maternidad/paternidad?**

La duración de este permiso será de 16 semanas por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento.

- **¿Cuál es la distribución de la baja por maternidad/paternidad?**

Habrà que distinguir según se trate del nacimiento de un hijo o de adopción de guarda con fines de adopción y acogimiento.

**Nacimiento de un hijo**

- **6 semanas ininterrumpidas:** El padre y la madre están obligados a disfrutar de 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto. Estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa para asegurar la protección de la salud de la madre y el cuidado y atención de los hijos. No obstante, la madre biológica podrá disfrutar del permiso hasta 4 semanas antes a la fecha previsible del parto.
- **10 semanas restantes:** Una vez transcurridas las 6 semanas ininterrumpidas, las siguientes 10 semanas se podrán disfrutar:

- De forma continuada al periodo obligatorio
- De forma interrumpida, si los dos progenitores trabajan, en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el nacido cumpla 12 meses.

La forma de distribución de estas 10 semanas deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. Además, se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo con la empresa.

### Adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento

- **6 semanas ininterrumpidas:** cada adoptante, guardador o acogedor deben disfrutar de 6 semanas posteriores a la resolución de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento. Estas 6 semanas se disfrutan a jornada completa, de forma obligatoria e ininterrumpida.
- Las siguientes **10 semanas restantes** se pueden disfrutar:
  - De forma continuada al periodo obligatorio
  - De forma interrumpida, cuando ambos progenitores trabajen, en periodos semanales (acumulados o independientes) hasta que el hijo cumpla 12 meses.

La forma de distribuirse estas 10 semanas, debe comunicarse a la empresa con al menos 15 días de antelación.

Si el adoptado es mayor de 12 meses de edad, las 10 semanas de permiso deberán ser ininterrumpidas.

La suspensión del trabajo durante estas 10 semanas podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo con la empresa.

- **¿Cuánto voy a cobrar 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 periodo de descanso por maternidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.

En caso de parto múltiple y de adopción o acogimiento de más de un menor, realizados de forma simultánea, se concederá un subsidio especial por cada hijo o menor acogido, a partir del segundo igual al que corresponda percibir por el primero, durante el periodo de seis semanas inmediatamente posteriores al parto, o, cuando se trate de adopción o acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Recuerda que no corresponde aplicar retención del IRPF sobre su importe.

- **¿Todas las mujeres tienen derecho a la prestación por maternidad? ¿Qué requisitos he de cumplir?**

Podrán cobrar esta prestación las trabajadoras por cuenta ajena, dadas de alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta (situación legal de desempleo total por la que se percibe prestación contributiva, los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos/as, el primer año de excedencia por cuidado de familiares, el traslado del/a trabajador/a por la empresa, fuera de territorio nacional, etc.), siempre que se acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización:

- No se exige periodo mínimo de cotización, si la trabajadora tiene menos de 21 años en la fecha del parto o en la fecha de decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción,
- 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.
- 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/baja maternal o si acredita 360 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.

Si no cumple los requisitos de cotización, hay una subvención especial, de cuantía igual al 100% del IPREM (indicador público de renta de efectos múltiples) vigente en cada

momento (el mensual para el 2020 es de 537,84 euros), durante 42 días naturales contados desde la fecha del parto.

La duración de esta prestación especial 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%.

- **¿Se puede solicitar antes de dar a luz el permiso de maternidad?**

Puedes solicitar anticipadamente el permiso de maternidad, pero recuerda siempre que 6 semanas debes disfrutarlas inmediatamente después del parto, para que descanses y te recuperes.

- **Si mi periodo de vacaciones coincide con el permiso de maternidad, ¿pierdo mis vacaciones?**

Si tu periodo de vacaciones fijado coincide en el tiempo, o bien con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o bien con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, tendrás derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

- **Si mi contrato termina antes de dar a luz, voy a cobrar la prestación por desempleo. ¿He perdido mi derecho a la prestación por maternidad?**

En el caso de que quedes en situación legal de desempleo cobrando prestación contributiva (situación asimilada al alta), y siempre si tienes cotizados los periodos mínimos exigidos antes de la fecha del parto, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción, tendrás derecho a la prestación por maternidad.

Pero, ahora bien, no se puede cobrar la baja maternal y el desempleo al mismo tiempo, ya que una prestación sustituye a la otra. Mientras dure cualquiera de estas situaciones, no se consumen días de la prestación por desempleo. Cuando termine, podrás reanudar la

prestación suspendida y percibir el mismo importe durante el tiempo que le quedara antes de la suspensión.

- **¿Qué sucede con mi permiso de maternidad si fallece mi bebé? ¿Tengo que reincorporarme a mi puesto de trabajo inmediatamente?**

En caso de fallecimiento del bebé, tendrás derecho igualmente a disfrutar el permiso de maternidad, en las mismas condiciones como si este deceso no se hubiera producido. No obstante, una vez transcurridas las 6 semanas posteriores al parto, podrás solicitar, si lo prefieres, la reincorporación a tu puesto de trabajo.

- **Si me despiden estando de permiso de maternidad, ¿es legal ese despido?**

Será un despido nulo, con lo que tendrás que interponer demanda ante el Juzgado de lo Social por vulneración de los derechos fundamentales. No olvides que tendrás un plazo para interponer la acción judicial de veinte días hábiles desde la notificación.

## **COMPLEMENTO DE AYUDA A LA INFANCIA**

- **¿Qué es el complemento de ayuda a la infancia?**

El complemento mensual de ayuda para la infancia es una de las mejoras introducidas en el trámite parlamentario de la Ley del Ingreso Mínimo Vital (IMV) como un instrumento clave para luchar contra la pobreza infantil.

El importe se establece en función del número de menores de edad miembros de la unidad de convivencia, y en función de la edad cumplida el día 1 de enero del correspondiente ejercicio, con arreglo a los siguientes tramos:

- Menores de tres años: 100 euros.
- Mayores de tres años y menores de seis años: 70 euros.
- Mayores de seis años y menores de 18 años: 50 euros.

- **¿Dónde se regula?**

Se regula en la *Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital*.

- **¿Quién tiene derecho?**

La unidad de convivencia no debe superar el 300% de la renta garantizada y el 150% del límite de patrimonio establecidos para el IMV.

Además, no debe superar 6 veces la renta garantizada de un adulto, o el incremento que corresponda para la unidad de convivencia según lo establecido en el Anexo III de la Ley 19/2021 (Test de activos).

- **¿Tengo que solicitar este complemento de ayuda a la infancia?**

No hace falta que lo pidas si:

- Ya recibes el IMV
- Si lo has solicitado y está en trámite

- Los beneficiarios de la prestación de protección familiar que cumplan los requisitos: se trata de los beneficiarios de la asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33, cuya unidad de convivencia esté constituida exclusivamente por los miembros que figuren en el expediente de la prestación por hijo a cargo, siempre que cumplan con las condiciones necesarias para el acceso al complemento de ayuda a la infancia, y que el importe sea igual o superior que el que venían percibiendo, debiendo optar por una de las dos prestaciones.

En estos tres supuestos, se reconocerá de oficio por el INSS en aquellos expedientes que cumplan con todos los requisitos, con efectos económicos de 1 de febrero de 2022.

- **¿Cómo puedo saber si tengo derecho a este complemento si no percibo el IMV?**

Puedes comprobar si tienes derecho a este nuevo complemento utilizando el mismo simulador habilitado por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) para saber si tienes derecho a percibir el IMV y al que puedes acceder en [este enlace](#).

Tras responder a unas sencillas preguntas, el simulador te indicará si puedes tener derecho a este complemento, aunque no te corresponda el IMV.

- **¿Cuáles son los requisitos para el reconocimiento de oficio?**
  - a) Que la unidad de convivencia esté constituida, exclusivamente, por el beneficiario de una asignación económica por hijo o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, el otro progenitor en caso de convivencia, y los hijos o menores a cargo causantes de dicha asignación por hijo a cargo. A tal efecto, las personas citadas han de ser las únicas que figuren empadronadas en el mismo domicilio.
  - b) Que los ingresos y patrimonio de dicha unidad de convivencia, correspondientes al ejercicio anterior, en los términos establecidos en el artículo 20, sean inferiores al 300 por ciento de los umbrales del anexo I y el patrimonio neto no exceda del 150 por ciento de los límites fijados en el anexo II, cumpliendo el test de activos definido en el anexo III.

- c) Que concurren el resto de requisitos exigidos para el acceso al complemento de ayuda a la infancia.
- d) Que el complemento de ayuda a la infancia que le corresponda sea igual o superior que el importe de la prestación por hijo a cargo que viniese percibiendo.

- **¿Cómo puedo solicitarlo si no cumplo con los requisitos para el reconocimiento de oficio?**

Para la tramitación de este complemento, se debe solicitar del mismo modo que la solicitud del IMV:

- A través del formulario online: <https://imv.seg-social.es/>
- A través del modelo de solicitud del IMV que puedes [descargar aquí](#)

## **REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES:**

- **¿En qué consiste la reducción de jornada por cuidado de familiares?**

La reducción de jornada por cuidado de familiares (y en tu caso, tu hijo) se encuentra recogida en el artículo 37.6 Estatuto de los Trabajadores que establece que *"Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella."* Es decir, a raíz de la Reforma Laboral del 2012, la reducción de jornada por guarda legal, que se acompaña de la correspondiente reducción salarial, se empezó a ejercer en la modalidad de reducción de la jornada diaria y no semanal ni mensual, como podía hacerse en algunos casos hasta entonces.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho de solicitar esta reducción por el mismo hijo, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Al igual que con el permiso de lactancia, la concreción horaria corresponderá a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. Deberás, salvo fuerza mayor, preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Es muy importante recordaros que la modificación de la jornada pactada, como puede ser eliminar la turnicidad (turnos), excede del derecho de concreción horaria, y la empresa puede oponerse. Por ello lo aconsejable es negociar, debiendo acreditar en caso de ir a juicio las necesidades reales de por qué se pide tal horario, sabiendo que la empresa solo podrá oponerse si acreditar las alteraciones productivas que el mismo le puede producir.

- **Durante la reducción de jornada por cuidado de hijo mi retribución disminuye proporcionalmente. ¿También cotizo menos a la SS?**

Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor de ocho años, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Y si en un futuro fueses despedida, el cálculo de la indemnización será el que hubiese correspondido a la trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

Y para el cálculo de la base reguladora para la prestación por desempleo, las bases de cotización se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin reducción el trabajo.

- **¿Cómo se solicita el permiso de reducción de jornada por cuidado de hijo?  
¿Sirve si lo digo verbalmente?**

Desde el 2012 tienes la obligación de preavisar a la empresa con 15 días de antelación, salvo que el convenio colectivo disponga otro plazo.

En cuanto a la forma, sugiero que se haga por escrito, por razones de seguridad jurídica para la trabajadora. No olvides hacer constar en él lo siguiente: fecha y firma de la solicitud, cuánto se va a reducir la jornada, el horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de la reducción de jornada y la duración del periodo de disfrute, la fecha de inicio y la fecha de finalización del mismo.

Recuerda que, al igual que con el permiso de lactancia, los convenios colectivos podrán establecer criterios para su concreción horaria.

- **¿Son compatibles el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos?**

Sí. No hay límite o prohibición en nuestra legislación para el disfrute simultáneo de ambos permisos. Además, existen sentencias de los Tribunales de Justicia que reconocen

expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables. Así el Tribunal Superior de Justicia de Valencia, en su sentencia de 25 de abril del 2002 (Rec 1695/00), o la sentencia del Juzgado de Primera Instancia nº 1 de Barcelona, de 20 de febrero del 2002 que señala: "Resulta obvio que el legislador ha pretendido con esta reforma mantener el derecho a la reducción de media hora de la jornada por lactancia en todos los casos, tanto si la jornada es la máxima legal como si es la habitual en el sector o en la empresa, como si es la que venía realizando la trabajadora antes de la maternidad, como si es una jornada reducida por causa de la custodia del menor o por cualquier otra causa, incluidos los supuestos de contrato a tiempo parcial'.

- **Quiero solicitar una excedencia para cuidar a mi hijo. ¿En qué consiste y qué derechos tengo?**

Los trabajadores tienen derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Recuerda: la duración de la excedencia no es de tres años; sino que puede ser disfrutada hasta que tu bebé cumpla tres años.

Para disfrutarlo no se requiere una antigüedad específica en la empresa, y es indiferente si estás contratada por tiempo indefinido o por duración determinada.

La duración de la excedencia por cuidado de hijos se fija en el art. 46.3 ET con el establecimiento de la duración máxima (no fija una temporalidad mínima): "*no superior a tres años... a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa*" (puedes solicitarla, por ejemplo, de 6 meses). Y se puede disfrutar de forma fraccionada.

En el caso que durante la excedencia tengas otro hijo, la necesidad de atender a éste último dará derecho a un nuevo período de excedencia. El inicio de esta segunda excedencia, pone fin al que se venía disfrutando con independencia de la duración de la primera excedencia.

- **Si solicito una excedencia de dos años para cuidar a mi hijo. ¿Al finalizar podré reincorporarme a mi puesto de trabajo?**

Durante el primer año de excedencia la trabajadora tiene derecho a la reserva de su puesto de trabajo. De esta forma la trabajadora se reincorpora una vez acabado el primer año de forma automática, con el disfrute de los derechos económicos y laborales que venía disfrutando con anterioridad a la situación de excedencia y obligaciones inherentes a la relación laboral delimitada en el contrato de trabajo y por las facultades de organización y control de la actividad empresarial que posee el empresario.

El computo del plazo a partir del cual comienza el primer año de disfrute de la excedencia por cuidado de hijo comienza una vez solicitada por el trabajador y concedida por la empresa, y no desde la fecha del nacimiento del hijo que da lugar a la excedencia.

Una vez transcurrido este primer año de excedencia tendrás derecho a la reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, con lo que la protección o garantía se reduce al condicionarse este reingreso al hecho que se produzca vacante, manteniéndose en este período el derecho a antigüedad.

Si tu familia tiene reconocida la categoría de numeroso general, la reserva se amplía a 15 meses. Si es familia numerosa especial, se extenderá la reserva del puesto de trabajo hasta los 18 meses. También se amplía a 18 meses si ejerces este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor.

- **¿En qué consiste la jornada a la carta?**

Se trata de una novedad del 2019 y se halla en el art. 34.8 ET. Según el mismo *"Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral"*. Y sigue diciendo que *"En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años"*.

Sin duda es un derecho legislado con buena voluntad, pero que en la práctica está provocando arduas negociaciones entre empleador/a y trabajador/a, puesto que no es un derecho absoluto, sino que requiere consensuar las necesidades de la persona trabajadora

y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, y lo más relevante, no supone reducción salarial.

El procedimiento también viene establecido en dicho artículo, que señala que *"En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión"*.

Recuerda, tienes 20 días hábiles para impugnar la decisión de la empresa (sea expresa o tácita) ante los Juzgados de lo Social.

## ¿Qué derechos tengo?

Permiso por lactancia pagado por la empresa hasta los 9 meses del bebé.

Baja por maternidad para atender a su hijo. Es individual e intransferible. La duración es de 10 semanas y la prestación es del 100%.

Complemento de ayudo a la infancia. El importe varía según el número de menores a cargo y la edad de estos.



## Contacta con nosotros:

PLAZA DE RECIFE, 1  
15004 A CORUÑA

981 26 98 39 - 981 26 90 66  
secretaria.cicoruna@caritas.es  
[www.caritas.org](http://www.caritas.org)



# Caritas

Diocesana de  
Santiago de Compostela

## Servicio de Atención Primaria

DERECHOS DE  
MATERNIDAD PARA  
MADRES INMIGRANTES

## Preguntas Frecuentes

### ¿Tengo derecho a sanidad?

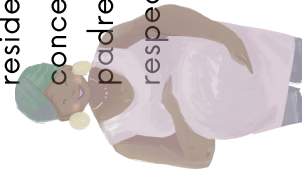
Sí, en Galicia tienen derecho los menores y las madres gestantes, con independencia de su situación en el territorio.

### Si mi hijo nace en España, ¿se le concede la nacionalidad española?

Dependerá de la nacionalidad de los padres y lo que establezca la legislación de su país.

### ¿Dónde inscribo el nacimiento?

En el Registro Civil de la localidad donde nació el menor o, en su defecto, en el del lugar de residencia de los padres. Si les conceden la nacionalidad de los padres se inscribirá en el respectivo Consulado



## Ayudas

### XUNTA DE GALICIA

Se ofrece una ayuda a través de la Tarjeta de Bienvenida para familias que tengan un hijo en 2022. Puede tramitarse online a través de la sede electrónica o de manera presencial en el Servicio de Conciliación Familiar en Santiago de Compostela. Edificio Administrativo San Caetano. Edificio a Pirámide

### CÁRITAS

Se ofrece apoyo en la cobertura de necesidades básicas a través de la entrega mensual de vales para el economato de Cáritas. También se ofrecen talleres de formación para las mujeres gestantes y talleres de cuidados de menores. Además, podrán contar con el apoyo de una trabajadora social.

## Preguntas Frecuentes

### ¿Puedo obtener la residencia o nacionalidad a través de mi hijo si este nació en España?

Dependerá de la situación, pudiendo optar por la residencia a través del arraigo familiar o a través del permiso de residencia para padres de menores españoles.

### ¿Dónde se solicitan estos permisos?

En la Oficina de Extranjería de A Coruña (Calle Real, 53 Bajo). Es necesario cita previa. Teléfono: 981 989 360

### ¿Pueden expulsarme del país si estoy embarazada?

Sí, salvo que sea peligroso para la salud de la madre o del bebé.

