



Nº 2 - Derechos en materia de conciliación - Parte 2

El permiso por maternidad es quizás el derecho más conocido y utilizado en materia de conciliación. Se trata de un permiso retribuido de 16 semanas ininterrumpidas. Surge en los casos en que la madre trabaje, bien por cuenta ajena o bien por cuenta propia. Es un derecho que se da en los supuestos de parto, adopción y acogimiento provisional o definitivo.



Suspensión por maternidad



En caso de parto

- Comienza desde el día del parto. Las 6 primeras semanas son de descanso obligatorio para la madre, para su recuperación física, las otras 10 semanas las puede compartir, de forma simultánea o sucesiva, con el padre si también trabaja, no pudiendo entre los dos superar 10 semanas y debiendo ser ininterrumpidas.

- Si el parto es múltiple la duración de la suspensión se amplía 2 semanas más por cada menor a partir del segundo.

- Si la madre fallece tras el parto, trabajase o no, el padre podrá hacer uso de ese permiso de hasta 16 semanas y sin que se descuente la parte que la madre hubiera disfrutado con anterioridad al parto.

- Si fallece el menor o la menor, no se reduce el permiso salvo que al finalizar las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo

- Cuando hay parto prematuro o el bebé deba permanecer hospitalizado tras el parto, salvo las primeras 6 semanas que son obligatorias, el periodo de suspensión se puede computar desde la fecha del alta hospitalaria.

En los casos de adopción y acogimiento

- La duración del permiso es la misma, pero empieza bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o de la decisión judicial o administrativa de acogimiento, provisional o definitivo.

- Si la adopción es internacional y es necesario que los progenitores se desplacen al país de origen del menor, el periodo de suspensión puede comenzar hasta 4 semanas antes de la resolución de adopción.

En todo caso

- Si la trabajadora no ha podido disfrutar de las vacaciones por haber estado en situación de suspensión del contrato por maternidad, ya sea por parto, adopción o acogimiento, tendrá derecho a disfrutar de las mismas una vez finalizado el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural al que corresponda el periodo vacacional.

- En el caso de la trabajadora por cuenta propia y a efectos de prestación será necesario tener en cuenta las particularidades del régimen en el cual esté incluida.

- El progenitor que disfrute de este permiso tiene derecho, si reúne las condiciones que legalmente se determinen, a la prestación por maternidad. VER BOLETÍN 1

Destacamos...



Sabemos que la maternidad es una de las principales causas de discriminación laboral de las mujeres, por eso creemos fundamental que los permisos en materia de maternidad y paternidad se amplíen en su duración y sean obligatorios e intransferibles. Es necesario que éste derecho sea compartido siempre entre madres y padres con el objetivo de concienciar de que ambos progenitores son necesarios.

Las empresas y la sociedad deben concienciarse que la maternidad y la paternidad son derechos laborales básicos y no sólo cosa de mujeres