

¿Cómo afecta el nacimiento prematuro de un hijo respecto al disfrute de los permisos por maternidad y paternidad?

RESPUESTA.

Ante el nacimiento de un hijo de forma prematura, los trabajadores tienen los siguientes derechos, compatibles entre sí:

Ampliación del permiso de maternidad: Si el hijo, después del parto, permanece ingresado por un período superior a 7 días, el permiso de maternidad (16 semanas) se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

Suspensión del permiso de maternidad hasta alta hospitalaria del menor: La madre podrá interrumpir el disfrute del permiso de maternidad y la percepción del correspondiente subsidio, a continuación del período de descanso obligatorio (6 semanas posteriores al parto) y volver a reanudarlo a partir del alta hospitalaria del menor.

Permiso retribuido: La madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora del trabajo hasta el alta hospitalaria del menor.

Reducción de jornada: La madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Opciones de disfrute

Opciones de disfrute de la madre

- Si opta por disfrutar todo el permiso completo

16 semanas de permiso por maternidad + días que el nacido se encuentre ingresado (máximo 13 semanas) = 29 semanas como máximo

- Si opta por suspender el permiso de maternidad hasta alta hospitalaria del menor:

6 semanas obligatorias de permiso por maternidad + interrupción de dicho permiso hasta alta hospitalaria pudiendo ausentarse del trabajo 1 hora y/o reducir de jornada hasta 2 horas + reanudación de baja por maternidad = 29 semanas como máximo

Opciones de disfrute del padre

- Si opta por disfrutar todo el permiso completo

2 días permiso retribuido (o según convenio) + 28 días permiso paternidad

- Si opta por disfrutar el permiso de paternidad a partir del alta hospitalaria del menor.

2 días permiso retribuido(o según convenio) + Derecho a ausentarse del trabajo 1 hora y/o reducir de jornada hasta 2 horas hasta alta hospitalaria + 28 días permiso paternidad

ANÁLISIS

El supuesto específico de nacimiento de hijos de forma prematura se ha venido protegiendo de manera especial en la normativa para facilitar a los padres el poder brindarles a sus hijos los cuidados

especiales que precisan durante el tiempo que tengan que permanecer hospitalizados.

De esta manera el apdo. 4, Art. 48 ,ET, que regula los supuestos de suspensión con reserva de puesto de trabajo, establece lo siguiente:

“En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.”

Esta misma norma en su apdo. 5, Art. 37 ,ET, establece tanto un permiso retribuido específico como el derecho a reducción de jornada, para estas situaciones:

“5 En el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7”

Por otra parte el Art. 7 , Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo , relativo a la prestación de maternidad garantiza la cuantía de la misma en el caso de que la madre haya optado por interrumpirla hasta el alta hospitalaria del menor:

“7. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, si la percepción del subsidio por maternidad hubiera sido interrumpida, cuando ésta se reanude, una vez que el menor haya sido dado de alta hospitalaria, dicho subsidio se percibirá en la misma cuantía en que se viniera abonando antes de la interrupción, salvo lo dispuesto en el siguiente apartado de este artículo.”

De la misma manera que en el apdo. 9, Art. 8 , Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo regula el procedimiento de interrupción del permiso de maternidad hasta alta hospitalaria y la declara compatible con la ampliación del permiso regulado en el Art. 48 ,ET.

“En los casos de partos prematuros y en aquellos otros supuestos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, podrá interrumpirse el disfrute del permiso de maternidad y la percepción del correspondiente subsidio, a petición del beneficiario, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de seis semanas posteriores al parto. El permiso se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor, por el periodo que reste por disfrutar

Si, en los mismos supuestos antes indicados, la hospitalización tiene una duración superior a siete días, se ampliará la duración del permiso por maternidad en tantos días como el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación tendrá lugar aun cuando el beneficiario haya decidido interrumpir el disfrute del mencionado permiso, de acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior. El disfrute del periodo adicional del subsidio corresponderá

a la madre o, a opción de la misma, al otro progenitor, si reúne los requisitos necesarios y disfruta del descanso.”

BASE JURÍDICA

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre , por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre , por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

.

- 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.