



Universidad
de Alcalá

FACULTAD DE DERECHO



CLÍNICA LEGAL

PERMISOS Y PRESTACIONES POR NACIMIENTO PREMATURO

Redactoras

- Inés Gómez Marcos (Máster de Acceso a la Abogacía, Universidad de Alcalá)
- Berta Martín Jiménez (Doctoranda del Programa de Doctorado de la Facultad de Derecho, Universidad de Alcalá)
- Esther Muñoz Rodrigo (Máster de Acceso a la Abogacía, Universidad de Alcalá)

Coordinación

- Pilar Fernández Artiach (Clínica Jurídica per la Justicia Social, Universidad de Valencia)
- Miguel Ángel Ramiro Avilés (Clínica Legal, Universidad de Alcalá)

Este informe ha sido posible por la colaboración entre las clínicas jurídicas de la Universidad de Alcalá y de la Universidad de Valencia, la Fundación Pro Bono España, DLA Piper y APREM

INDICE

INTRODUCCIÓN

1. LA REGULACIÓN DE LOS PERMISOS Y DERECHOS POR NACIMIENTO DE UN/A NIÑO/A PREMATURO/A EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

1.1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO/A

1.2. DERECHOS QUE SE TIENEN ANTE LA EMPRESA POR TENER UN BEBÉ PREMATURO U HOSPITALIZADO

2. TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

3. LA REGULACIÓN DE LOS PERMISOS Y DERECHOS POR NACIMIENTO DE UN/A NIÑO/A PREMATURO/A EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

4. PERMISOS Y PRESTACIONES PARA EL CASO ESPECÍFICO DE LOS/AS DESEMPLEADOS/AS

5. CÓMO SOLICITAR EL PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO/A

6. SUBSIDIO PARA EL CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

7. RESIDENCIA DE PERSONAS MIGRANTES EN ESPAÑA

8. CONCLUSIONES

9. GLOSARIO

10. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA. OTROS INSTRUMENTOS NORMATIVOS.

11. BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este informe es la realización de un estudio acerca de los distintos permisos laborales y subsidios que tienen reconocidos legalmente aquellos progenitores con hijos/as nacidos/as prematuramente y, mediante este estudio, facilitar a estos padres y madres la toma de decisiones dentro de este ámbito.

Esta iniciativa se determinó por la Asociación de Padres de Niños Prematuros (APREM), quienes contactaron con la Fundación Pro Bono España, la cual trasladó esta petición a la Clínica Legal de la Universidad de Alcalá, quienes han llevado a cabo la redacción de este informe. Agradecemos a APREM la colaboración durante este proceso.

En primer lugar, se analiza la regulación de los permisos existentes para el cuidado de los/as hijos/as prematuros/as dependiendo de la situación laboral en la que se encuentren los progenitores, es decir, si son trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia, funcionarios y desempleados.

Igualmente, se han analizado las situaciones más concretas, como son los casos de parto, acogimiento o adopción múltiple, el caso de las parejas homosexuales, progenitores que se encuentren en una situación de desempleo y la situación de los migrantes residentes en España.

Este informe concluye con la recapitulación de aquellos puntos o aspectos más relevantes a los que se haya hecho referencia a lo largo del mismo, así como con un glosario con el fin de facilitar la comprensión de los términos jurídicos que aparecen en este documento.

Por último, es importante destacar en esta introducción que cada caso es único, pues no existen dos familias y dos situaciones iguales, y cada punto desarrollado en esta consulta encierra un problema jurídico con muchas aristas. Este documento pretende ofrecer una visión genérica, una foto estática, de los permisos y ayudas que existen en general por el nacimiento de un/a niño/a y, en concreto, indicando las especificaciones para cuando son prematuros/as, pues resulta inviable realizar un informe que incluya todas las características y todos los problemas jurídicos que se dan en cada una de las situaciones, ya que requerirían el estudio y aplicación de toda la normativa y jurisprudencia mencionada en este informe al caso concreto.

Cada supuesto debe analizarse atendiendo a la situación familiar concreta, pues existen un gran número de normas, situaciones laborales y problemas jurídicos que no se analizan en esta consulta, pues la realidad resulta inabarcable. Por ejemplo, el análisis de los convenios colectivos que resulten de aplicación; los diferentes tipos de relación laboral que existen con la Administración pública; problemas competenciales con las Comunidades Autónomas en relación con la normativa aplicable; problemas laborales dentro de la propia empresa; resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social (en adelante, INSS), de las mutualidades, del Registro Civil y otras Administraciones públicas; problemas fiscales derivados de las ayudas económicas; problemas jurídicos en relación con la adopción y acogimiento; problemas jurídicos en relación con la inscripción del/a niño/a en el Registro Civil. Todos estos aspectos

necesitan una orientación jurídica concreta en relación con las medidas legales que pueden activar los padres y madres.

Por ello, debido a la complejidad de cada caso y la complejidad jurídica que en sí encierran estos casos, no nos es posible dar una respuesta cerrada sobre las prestaciones y ayudas existentes, y sobre las dificultades laborales a las que estos progenitores se deberán enfrentar. En fin, se trata de una serie de cuestiones que exceden el objetivo de este informe y que es imposible abordar de forma tan genérica sin atender al caso concreto.

1. LA REGULACIÓN DE LOS PERMISOS Y DERECHOS POR NACIMIENTO DE UN/A NIÑO/A PREMATURO/A EN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Los bebés prematuros tienen unas necesidades concretas y precisan de unos cuidados y atenciones especiales, pero es importante tener presente que existen barreras específicas en el mundo laboral a las que tienen que enfrentarse todas las personas trabajadoras en los supuestos de nacimiento de hijo/a independientemente de que su hijo/a sea prematuro/as, pues existen problemas estructurales para conciliar la vida familiar y la vida profesional, problemática que comparten todas las familias con un recién nacido.

Además, hay que partir de la idea de que el legislador no conoce la problemática real que conlleva tener un/a hijo/a recién nacido en la unidad de cuidados intensivos, y las prestaciones y subsidios contemplados en la actual normativa son insuficientes.

A continuación, se detallan los derechos labores de las personas trabajadoras por cuenta ajena como consecuencia del nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

1.1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR NACIMIENTO DE HIJO/A

El Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) introduce como causa de suspensión contractual, el permiso por nacimiento, que comprende el parto y el cuidado del/la de doce meses (artículo 48.4 del ET). Dicho permiso suspende las obligaciones contractuales, pero no extingue la relación laboral, pues está pensado para una posterior reanudación del contrato de trabajo una vez finalice el permiso.

Los/as trabajadores/as con el contrato suspendido por esta causa perciben una prestación del sistema de Seguridad Social sustitutoria del salario (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). Este subsidio es una cuantía diaria equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Y en caso de no llegar al mínimo de la cotización requerida para el subsidio mencionado, resultará de aplicación el denominado subsidio de naturaleza no contributiva, que corresponde al 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) diario vigente en cada momento.

A partir del 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, un total de 16 semanas, incluyendo las seis semanas de permiso obligatorio posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento, para cada uno de ellos, con independencia del estado civil de los progenitores. Hay que tener en cuenta que la duración de la suspensión del contrato de trabajo es la misma en caso de tener hijos/as prematuros/as, con las especificaciones que señalaremos más adelante.

La suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de un/a niño/a prematuro se prevé expresamente en el párrafo tercero del artículo 48.4 del ET, en el que se indica que:

“En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica”.

Esto quiere decir que, aunque en principio es obligatorio para la madre biológica (y para el otro progenitor según la redacción del artículo 48.4 párrafo 2º) suspender el contrato de trabajo durante las seis semanas inmediatamente después del parto, el artículo 48.4 párrafo 3º pretende que la suspensión general por nacimiento de un/a hijo/a de 16 semanas pueda interrumpirse por la hospitalización del recién nacido, permitiendo así a la madre biológica, tras cumplir las seis semanas de descanso obligatorias posteriores al parto, interrumpir el periodo de suspensión hasta la fecha del alta hospitalaria; y pudiendo el otro progenitor continuar trabajando e iniciar la suspensión del contrato de trabajo a partir del momento en que el neonato recibe el alta hospitalaria y es incorporado al hogar familiar. Con esta medida se trata de facilitar que ambos progenitores puedan dedicarse verdaderamente, durante la suspensión del contrato por nacimiento de prematuro/a, a atender y a relacionarse con su hijo en el principio de su vida, lo que resulta difícil cuando está hospitalizado. Por ello, durante el periodo de hospitalización del neonato se prevén en el artículo 37.5 del ET permisos especiales por nacimiento de hijo prematuro y reducción de jornada.

Sin embargo, es importante tener en cuenta que, durante ese periodo en el que se ha puesto en “pausa” la suspensión contractual, es decir, el permiso por nacimiento de hijo/a, se interrumpe también el cobro de la prestación por parte del INSS, por lo que los progenitores deberán reincorporarse a su puesto de trabajo. La suspensión del contrato por nacimiento de hijo/a se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del/a niño/a por el período que reste por disfrutar. Para ello, hay que presentar en el INSS un documento que hay que pedir en el hospital en el que se produjo la hospitalización. Este documento ha de indicar en qué circunstancias se ha producido la hospitalización, la fecha en la que se inició y la fecha en que finalizó.

En este sentido, resulta necesario destacar los párrafos siguientes del artículo 48.4 párrafo 4º del ET, pues indican que:

“en los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del

parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión del contrato de trabajo se ampliará en tantos días como el niño/a se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales”.

Esto quiere decir que, en la situación descrita en el párrafo anterior, a partir del 1 de enero de 2021 la madre biológica y el otro progenitor, podrán tener hasta 29 semanas de suspensión del contrato de trabajo, de las cuales, recordemos, seis semanas son obligatorias para cada uno tras el parto, ininterrumpidas y a jornada completa.

Ello es ampliable en una semana más para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a (cuando sea valorado en grado I moderado conforme a la escala de valoración específica para menores de 3 años prevista en el Anexo 2 del RD 174/2011); y en una semana más para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto, a la adopción o a la acogida, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria de seis semanas posteriores al parto hasta que el/a hijo/a cumpla doce meses.

Es importante recordar que el disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días, además habrá de estar a lo previsto en los convenios colectivos. En este sentido, la suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto (adopción o acogimiento), podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente. Sin embargo, hay que tener en cuenta que el supuesto que aquí se indica es en el caso de que ambos progenitores trabajen mientras que si trabajara solo un progenitor le correspondería a él dicho permiso por nacimiento de hijo/a en su totalidad.

A lo expuesto hay que añadir que, el ET especifica que cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Y, por último, en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con el permiso por nacimiento de hijo/a, el trabajador podrá disfrutarlas cuando haya finalizado el periodo de suspensión contractual, incluso cuando haya finalizado el año natural al que corresponda, (artículo 38.3 párrafo 2º del ET).

Por otro lado, hay que prestar atención al artículo 12.4.d del ET, en atención a los derechos garantizados para las personas trabajadoras a tiempo parcial y a tiempo completo, ya que poseen exactamente los mismos derechos. Por tanto, las personas trabajadoras a jornada completa y a media jornada tienen los mismos derechos

laborales, por lo que disfrutarán ambos en igualdad de condiciones del permiso por nacimiento de hijos/as (STS núm. 1452/2018, de 22 de marzo).

A todo lo expuesto, hay que añadir los casos de adopción o acogimiento, pues el cómputo es ligeramente diferente, así el cómputo de las seis semanas posteriores a la adopción o acogimiento no empiezan a contar desde el parto, sino que su cómputo comienza en la fecha inmediatamente posterior a la resolución judicial (adopción) o decisión administrativa (acogimiento). Este periodo de seis semanas es ininterrumpido y a jornada completa, es decir, se disfrutan en las mismas condiciones que en el caso de parto.

En este sentido, hay que destacar la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 75/2011 de 19 de mayo, en la que indica que en caso de nacimiento de hijo biológico el padre solo puede disfrutar del periodo de descanso voluntario perteneciente al permiso de maternidad a opción de la madre, mientras que en el caso de adopción o acogimiento como no concurre la necesidad proteger a la madre trabajadora en la recuperación física, sino de facilitar la integración del menor adoptado o acogido en el entorno familiar, el padre puede disfrutar de este derecho íntegramente, es decir, se podrán “repartir” las 16 semanas que cada persona tiene reconocidas.

Es en este momento en el que debemos analizar las diferentes formas de familia que existen hoy en día, puesto que las parejas ya no son solo un hombre y una mujer, sino que también pueden ser de dos hombres o dos mujeres. Aquí se debe establecer una diferencia importante, cuando se trata de una pareja de dos hombres, pues en España solo existe el supuesto de adopción o acogimiento, por lo que se aplica perfectamente el caso explicado para estas situaciones, teniendo los mismos derechos y obligaciones de una pareja heterosexual que decide adoptar o acoger. Sin embargo, en el caso de una pareja de dos mujeres se pueden dar situaciones diferentes y, en este supuesto, sí se diferencia entre matrimonio y pareja de hecho.

En primer lugar, hasta hace unos años, en cualquier Registro Civil se solicitaba un certificado de la clínica de reproducción asistida en caso de una de las mujeres fuera la madre que había dado a luz. Esta costumbre, fue objeto de recurso por una pareja casada formada por dos mujeres al considerarlo un acto discriminatorio respecto a las parejas heterosexuales.

La decisión del Juez del Registro Civil fue denegatoria, se basaba en que la pareja no había entregado un certificado de una clínica de reproducción asistida que probara que el niño fue gestado empleando estas técnicas. Sin embargo, en la práctica, a ningún matrimonio heterosexual que acuda al Registro Civil se le exigía el referido documento para probar este extremo, e incluso, en aquellos supuestos en los que el hombre no sea el padre biológico, por ejemplo, cuando el marido es infértil, no se requiere el certificado que demuestre que la esposa se ha sometido a técnicas de reproducción asistida. Ante tal discriminación, pidieron que se les aplicaran las mismas presunciones de filiación matrimonial que a los matrimonios heterosexuales, con base a la igualdad de género y la igualdad de derechos entre matrimonios homosexuales y heterosexuales.

Finalmente, el asunto llegó hasta la Dirección General de Registros y del Notariado, que, mediante su Resolución de 8 de febrero de 2017, obligó a ese registro en concreto a cambiar de interpretación y de criterio, y, en consecuencia, posibilitó la inscripción en el libro de familia con sus dos madres y sus hermanos (artículo 7.3 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida).

Además, esta resolución es de obligado cumplimiento para todas las oficinas de Registro Civil, por lo que a ninguna pareja formada por dos mujeres que esté casada le podrán solicitar el certificado de cómo fue concebido ese bebé.

Por otro lado, si las mujeres no están unidas por matrimonio, y solo están reconocidas como pareja de hecho o simplemente son pareja, el/a niño/a solo puede ser inscrito por la mujer que dé a luz. La ley actual no contempla el reconocimiento de su pareja, aun cuando haya intervenido donando sus óvulos a su pareja. Por ello, en estos casos, la situación es jurídicamente más compleja, ya que cuando ambas mujeres estén de acuerdo en realizar la inscripción a nombre de las dos, la no gestante tiene que iniciar un procedimiento de adopción.

Si deciden no acudir a este procedimiento, la única opción es iniciar el procedimiento de reclamación de filiación no matrimonial, en el que se aporten las pruebas que demuestren la relación de parentesco entre madre e hijo. Sin embargo, hay que considerar que la declaración de filiación de la madre no gestante está sometida al interés superior del menor.

En ambas situaciones, una de las madres puede ser la madre biológica, en este caso sí existe ese periodo intransferible de seis semanas por parte de la mujer que ha dado a luz. Además, su pareja podrá percibir el permiso por adopción si decide adoptar al hijo biológico de su pareja en caso de que sean pareja o estén constituidas como pareja de hecho, quedando sujeto al hecho causante de que se produzca a través de resolución judicial de la adopción.

Esto quiere decir que, una tendrá reconocido el permiso por ser la madre biológica pero la otra mujer podrá solicitar el permiso por adopción, que consiste igualmente en 16 semanas (artículo 48.5 del ET), siendo 6 semanas de obligado cumplimiento y las otras 10, se podrán disfrutar en periodos semanales de forma continuada o interrumpida. Sin embargo, la cuestión importante en ambos casos es que ha de haber un vínculo jurídico con el hijo/a, bien por ser madre biológica o bien por ser adoptante. En este último caso de la madre adoptante, el vínculo jurídico es que sea la madre del hijo/a de forma legal, es decir, que ha de constar como tal en el Registro Civil (artículo 44.5 de la Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil).

1.2. DERECHOS QUE SE TIENEN ANTE LA EMPRESA POR TENER UN BEBÉ PREMATURO U HOSPITALIZADO

Además de la suspensión del contrato por nacimiento, que como hemos visto goza de especialidades en el caso de los prematuros, el ET reconoce también ciertos permisos a disfrutar en el caso de nacimiento prematuro o cuando, por cualquier causa, deba ser

necesariamente hospitalizado a continuación del parto. Este último permiso está reconocido en el artículo 37.5 del ET, en el que se dispone que:

“Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 tanto, este artículo reconoce dos cosas distintas: un permiso de una hora, retribuido, y una reducción de jornada de hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. Centrándonos en el permiso retribuido hay que destacar que, el artículo se refiere al nacimiento de bebés prematuros, o de niños/as recién nacidos/as que requieran hospitalización a continuación del parto, es decir, que nazca un/a prematuro/a no abre las puertas a ese permiso si es dado de alta, pero si nace un/a niño/a no prematuro que requiere ser hospitalizado, sería una situación en la que nacería el derecho a este permiso.

Por otro lado, la reducción de jornada por un/a hijo/a hospitalizado, no es en sí un permiso, sino una menor jornada. La diferencia entre ambos permisos reside en que, el derecho a ausentarse del trabajo, retribuido, parte de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo, del que se ausenta para luego volver; mientras que la reducción de jornada, con disminución proporcional del salario, es el derecho que se ejerce al inicio o al final de esta.

Esta solución es más beneficiosa para la empresa, pues conlleva la reducción salarial. Esta reducción, como es lógico, no es obligatoria para el trabajador, que puede conformarse con la hora diaria de ausencia o desistir de esta reducción antes del alta hospitalaria. Será el trabajador al que corresponda concretar la hora y determinar el período de disfrute de esta reducción. Deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha en que se quiere reincorporar a su jornada ordinaria conforme al artículo 37.7 del ET.

Ambos derechos aquí explicados se pueden disfrutar conjuntamente, es decir, uno no excluye al otro, por lo que, con independencia de la hora diaria de permiso retribuido, el trabajador puede reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, lo que sumaría en total tres horas diarias dedicadas a la atención del/la hijo/a.

Hay que señalar, que el supuesto de partos múltiples no se regula, pero puede optarse por entender que surge el derecho por cada uno de los neonatos que permanezcan hospitalizados.

Por último, resulta necesario destacar el permiso de lactancia, aunque no es específico para bebés prematuros, pues pueden ser beneficiarios ambos progenitores, no solo la madre biológica, y también se reconoce en los casos de adopción o acogimiento (artículo 37.4 del ET).

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses. En este caso el 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 (en adelante, LGSS), regula un subsidio para compensar la reducción de salario, solo en el caso de que el permiso exceda de los nueve meses y hasta los doce.

Concretamente, todo ello se regula en el Capítulo VII sobre la “Corresponsabilidad en el cuidado del lactante” (artículos 183-185 de la LGSS), sin perjuicio de lo que puedan establecer los convenios colectivos. Estos artículos recogen el derecho a una prestación económica por cuidar del lactante cuando ambos progenitores trabajen y tengan que cuidar al lactante “*desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad*” (artículo 183 de la LGSS).

Esta prestación consiste en un subsidio que equivale al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y es proporcional a la reducción de jornada que experimentan los progenitores. Pero, hay que recordar, que se tiene derecho a este subsidio hasta que el menor cumpla doce meses y solo cuando ambos progenitores lo ejercen y excede de los nueve meses hasta los doce meses.

2. TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (en adelante, Ley 20/2007), en su artículo 4 elabora una lista especificando cuales son los derechos que tienen estos/as profesionales.

En concreto, debido a la consulta planteada por APREM, nos centramos en el artículo 4.3 letras g y h. En la primera de ellas se reconoce el derecho a “*la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender*

su actividad en las situaciones de nacimiento, ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, y adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso su duración no sea inferior a un año". Mientras en la letra h se recoge el derecho "a la asistencia y prestaciones sociales suficientes", en las mismas situaciones que en la letra anterior. Por tanto, los/as autónomos/as también tienen reconocido el derecho a disponer de tiempo libre en caso de que nazca un/a hijo/a, lo adopten o lo acojan.

Es en el artículo 26 de la Ley 20/2007 donde se recoge una acción protectora para estas personas trabajadoras, a las que se les garantizan las mismas prestaciones de la Seguridad Social que tienen las personas trabajadoras por cuenta ajena, incluyendo la asistencia sanitaria en caso de maternidad, riesgo durante el embarazo, nacimiento y cuidado de menor, ejercicio del cuidado del lactante y riesgo durante la lactancia. Esto quiere decir que en el caso de los trabajadores por cuenta propia también resulta de aplicación lo establecido en la LGSS, en concreto así lo establece su artículo 318.a), que remite al capítulo VI del título II de la LGSS, aplicable a los trabajadores por cuenta propia, salvo lo establecido en el artículo 179.1 LGSS.

Así, el permiso por nacimiento de hijo/a tendrá la misma duración que la explicada para el caso de los trabajadores por cuenta ajena, consistiendo la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor en un subsidio equivalente al cien por ciento de una base reguladora cuya cuantía diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas a este régimen especial durante los seis meses inmediatamente anteriores al hecho causante entre ciento ochenta. Y en caso de no llegar al mínimo de la cotización requerida para el subsidio mencionado, resultará de aplicación el denominado subsidio de naturaleza no contributiva, que corresponde al 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) diario vigente en cada momento, al igual que para los trabajadores por cuenta ajena.

Por otro lado, es en el artículo 30 de la Ley 20/2007 donde se les reconoce una bonificación para la conciliación de la vida familiar y profesional, siendo durante los primeros 12 meses del 100% de la cuota de autónomo. Esta bonificación se otorga concretamente en las siguientes situaciones:

- a) Por cuidado de menores de doce años que tengan a su cargo.*
- b) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, en situación de dependencia, debidamente acreditada.*
- c) Por tener a su cargo un familiar, por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive, con parálisis cerebral, enfermedad mental o discapacidad intelectual con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento o una discapacidad física o sensorial con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento, cuando dicha discapacidad esté debidamente acreditada, siempre que dicho familiar no desempeñe una actividad retribuida.*

En la consulta que plantea APREM solicita el estudio de permisos laborales y prestaciones económicas. Sin embargo, en el estudio de las distintas normativas, hemos

comprobado que, salvo error u omisión por nuestra parte, en el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia solo se reciben prestaciones económicas para facilitar la conciliación familiar y profesional pero no se mencionan permisos laborales.

Por lo que respecto a la consulta planteada por APREM, si un padre o madre tiene un hijo/a nacido/a prematuramente, entraría dentro de la situación que tipifican estos artículos y tendrían derecho a la bonificación del artículo 30 porque esta se reconoce para aquellos autónomos/as que tengan que cuidar de los menores de 12 años.

Por último, hay que tener en cuenta que el trabajar por cuenta propia tiene ventajas y desventajas. Una ventaja es que se puede disponer y organizar mejor el tiempo de trabajo, pues no formas parte de una estructura empresarial, como sí ocurre cuando se trabaja para una empresa por cuenta ajena, por ello la Ley 20/2007 no es tan específica como el ET. Los derechos que recoge la Ley 20/2007 son individuales de cada progenitor/a, independientemente que el otro progenitor trabaje o su situación laboral.

3. LA REGULACIÓN DE LOS PERMISOS Y DERECHOS POR NACIMIENTO DE UN/A NIÑO/A PREMATURO/A EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Los/as funcionarios/as públicos no se rigen por la LGSS sino por lo establecido en el artículo 48.f) Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP). Y en esta materia en concreto, lo mismo sucede con el personal laboral de la Administración Pública, sometidos a lo dispuesto en el EBEP, y no en el ET.

El artículo 49.a del EBEP recoge que el permiso por nacimiento de hijo/a tendrá la misma duración que para el resto de las personas trabajadoras por cuenta ajena, es decir, de dieciséis semanas para cada progenitor, siendo obligatorias las seis semanas inmediatamente posteriores al parto en el mismo sentido que está regulado en el Estatuto de los Trabajadores. Además, si *“ambos progenitores trabajan y han transcurrido las 6 primeras semanas de descanso obligatorio”*, estos pueden elegir si quieren disfrutar su permiso de forma interrumpida y ejercerlo desde que finalice el descanso obligatorio hasta que el hijo/a cumpla doce meses. Si el descanso lo realizan de forma interrumpida tienen que realizar un preaviso de 15 días para poder disfrutar de este descanso.

En el artículo 49.c del EBEP se recoge el permiso por nacimiento para el otro/a progenitor/a, es decir, diferente al de la madre biológica. En el apartado de las personas trabajadoras por cuenta ajena, hemos expuesto las diferencias entre la “madre biológica” y el “otro progenitor” y los casos de parejas del mismo sexo; en el caso de los/as funcionarios/as y el personal laboral de la Administración, entendemos que las reglas serían las mismas, ya que se trata de una cuestión que todavía no ha sido abordada por esta normativa. Se trata de un permiso con la misma duración de 16 semanas, siendo las 6 primeras de obligado cumplimiento. Es un permiso que se puede distribuir como se desee, a partir del cumplimiento de las seis semanas obligatorias, con

la especialidad de las situaciones de adopción y acogimiento que hemos tratado en el apartado del trabajo por cuenta ajena.

Igualmente, como ocurría en el caso de los trabajadores por cuenta ajena, si el niño/a debe permanecer hospitalizado tras el parto, el permiso por nacimiento de hijo/a se verá ampliado tantos días como dure la hospitalización, con un máximo de 13 semanas para cada progenitor, aunque esta ampliación solo se produce en caso de parto, pues el EBEP excluye de este supuesto el acogimiento y la adopción (artículo 49.a párrafo 5º del EBEP). Además, el permiso también es ampliable en una semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a (cuando sea valorado en grado I moderado conforme a la escala de valoración específica para menores de 3 años prevista en el Anexo 2 del RD 174/2011) y una semana más para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.

En este sentido, una cuestión de vital importancia para los/as progenitores/as que trabajan como funcionarios/as y solicitan este permiso es que tienen derecho a *“reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia”* (artículo 49.c del EBEP).

Por otro lado, el artículo 48 del EBEP regula los permisos a los que tienen derecho los trabajadores de las Administraciones Públicas, en concreto en la letra f tipifica: *“Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad”*. Además, especifica que se trata de un derecho individual, tal y como recoge a su vez el ET para los/as trabajadores/as por cuenta ajena.

Además, en el artículo 48 del EBEP, se contemplan varios permisos para los/as funcionarios/as públicos/as, de los cuales el establecido en el apartado g) de dicho artículo tipifica que, los/as funcionarios/as que tienen hijos/as prematuros/as o que por cualquier circunstancia deban estar hospitalizados, tienen derecho a ausentarse del trabajo como máximo dos horas diarias, sin que varíe su retribución. Aunque también pueden reducir su jornada de trabajo en dos horas con la correspondiente reducción en la retribución. Ambos derechos no son excluyentes entre sí, es decir, que pueden solicitar la reducción de dos horas y el derecho a ausentarse del trabajo dos horas, por lo que en total tendrían a su disposición un máximo de cuatro horas diarias dedicadas a la atención del/la hijo/a.

La definición del horario queda en todo momento en manos de los/as progenitores/as funcionarios/as, que podrán establecerlo según como les venga mejor, siempre y cuando sea dentro de su jornada ordinario de trabajo, y comunique lo propio, con la debida antelación, y acompañado de toda la documentación que lo justifique. En el caso de que la Administración no esté de acuerdo con la decisión del/a funcionario/a en cuestión, previa interposición de reclamación administrativa podrá demandar ante los tribunales de la jurisdicción contencioso-administrativa. Siempre y en todo caso que

la Administración se oponga a la elección del/a funcionario/a, deberá hacerlo de manera motivada y suficiente, acorde a la situación particular de éste/a.

Además, los/as funcionarios/as al igual que las demás personas trabajadoras, tienen derecho a solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas este tiempo. Sin embargo, *“esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos”*. Por lo que el/la progenitor/a que no es la madre biológica puede pedir que se sustituya el permiso de lactancia por uno retribuido y entonces se le acumulará ese tiempo en jornadas completas.

Por último, cuando las situaciones de permiso por nacimiento de hijo/a impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado (artículo 50. 2 del EBEP).

En este punto, es importante hacer referencia a la diferente situación del personal funcionario de las Comunidades Autónomas, pues dependiendo de cada una, varía el nivel de protección e incluso hay algunas en las que no recogen una referencia específica al caso del nacimiento pretérmino de hijos/as, sino que simplemente tienen una normativa genérica que establece que se concederán los permisos, licencias y reducciones de las jornadas diarias de trabajo, según lo que establezca el Ordenamiento Jurídico, tanto el general como el aplicable de manera específica al personal funcionario. Las diferencias que se aprecian entre las distintas normativas autonómicas son las siguientes:

- En algunas Comunidades se aprecia que el/la funcionario/a tiene derecho tanto a ausentarse una hora de su trabajo y a la vez a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, tal y como recoge el artículo 61.c Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.
- Otras normativas se limitan a repetir lo que dice el EBEP, como es el caso de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura.
- En las Islas Baleares se reconoce a los/as funcionarios/as, además de la reducción de la jornada y poder ausentarse como en el primer caso, el derecho a una reducción máxima de la mitad de la jornada de trabajo cuando tengan hijos/as prematuros/as o si tienen que permanecer en el hospital como recoge el artículo 119 Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
- Otras normas autonómicas no recogen ninguna especialidad para estas situaciones, como la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria o la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana.

- Normas como la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia solo reconocen el derecho a ausentarse del trabajo.
- En el caso de Cataluña se les reconoce el derecho a un permiso retribuido que es equivalente al tiempo que el menor permanece hospitalizado con un límite de doce semanas tal y como recoge el artículo 15 de la ley 8/2006, de 5 de julio, de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Cataluña.

4. PERMISOS Y PRESTACIONES PARA EL CASO ESPECÍFICO DE LOS/AS DESEMPLEADOS/AS

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo en el momento en que se convierte en padre o madre, se suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a recibir el subsidio por nacimiento de hijo/a en la cuantía correspondiente. Una vez terminado el periodo de disfrute, se reanudará la prestación por desempleo por el periodo y cuantía restantes que les correspondía en el momento de la suspensión.

Por otro lado, en determinados supuestos puede ser beneficiario del denominado subsidio por desempleo cuando:

- Se le ha agotado la prestación contributiva.
- No cotizó el tiempo necesario como para recibir ésta.
- Es emigrante retornado. El subsidio para personas emigrantes retornadas es un subsidio o ayuda al que tienen derecho las personas españolas emigrantes retornadas de determinados países en los que han trabajado, siempre que no tengan derecho a la prestación contributiva por haber cotizado por desempleo menos de 360 días en los 6 años anteriores a su salida de España. [Portal Oficial del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE): <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/distributiva-prestaciones/quiero-cobrar-el-paro/subsidio-para-emigrantes-retornados.html>]
- Ha sido liberado/a de prisión.
- Ha sido declarado/a plenamente capaz o en grado de incapacidad permanente parcial, consecuencia de un expediente de revisión por mejoría de la situación de incapacidad que existía.
- Es trabajador/a mayor de 52 años, que cumple con los requisitos adicionales establecidos legalmente.

En el caso de los/as desempleados/as, no se les reconoce ningún tipo de permiso de carácter laboral ya que están desempleados/as, pero sí que tienen reconocido el derecho a unas prestaciones económicas, más allá de la del desempleo. Estas prestaciones más específicas son:

- La prestación por desempleo contributiva cuando, entre otros requisitos, el/la trabajador/a haya cotizado a la Seguridad Social por la contingencia de desempleo durante un tiempo determinado (al menos 360 días), y pudiendo y queriendo trabajar pierde su empleo de forma temporal o definitiva, o se vea reducida temporalmente su jornada ordinaria diaria de trabajo entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción en virtud del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.
- El subsidio por desempleo, de nivel asistencial.
- La renta activa de inserción. Se trata de una ayuda económica, gestionada por el SEPE, que está vinculada a la realización de las acciones en materia de políticas activas de empleo que no conlleven retribuciones salariales.

El derecho a estas prestaciones se determinará teniendo en cuenta su situación familiar, si tienen familiares o hijos/as a su cargo o no. Sin embargo, no se contempla de manera específica la prematuridad. Pero se ha de tener en cuenta que la responsabilidad familiar debe existir en el momento en que se produzca el hecho que sea el motivo de esta prestación, en el de la solicitud de esta, y tiene que mantenerse durante todo el período de tiempo en que se cobre el subsidio. Si en la fecha del hecho causante de la prestación el trabajador no cuenta con responsabilidad familiar, pero acredita que en el plazo de 1 año desde esa fecha sí que la tendrá, podrá obtener el subsidio.

5. CÓMO SOLICITAR EL PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO/A

En caso de trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, así como las personas que se encuentren en situación de desempleo, la gestión de las solicitudes corresponde al INSS. Para iniciar los trámites se debe contar con el parte de nacimiento que se entregarán en el hospital, o con la resolución judicial en caso de adopción o con la decisión administrativa en caso de acogimiento, y acudir con ello al médico de cabecera, quien dará un informe de maternidad y paternidad donde figure la fecha de parto, adopción o acogimiento, y el día en que comienza la baja. Este trámite resulta aplicable tanto para los trabajadores por cuenta ajena como para los autónomos y los funcionarios.

En el caso de los trabajadores por cuenta ajena, este documento debe ser entregado a la empresa para que aporte el certificado de empresa en donde se indica el periodo que cubre el permiso por nacimiento de hijo/a. La empresa registrará esta información en la Seguridad Social.

Por otro lado, en relación con los/as funcionarios/as, la única diferencia con lo expuesto es que la gestión de las solicitudes depende del régimen de la seguridad social que corresponda, y la solicitud del permiso deberá ser enviado a la Administración a la que pertenezca el/a funcionario/a.

A continuación, se deberán realizar el resto de los trámites, se pueden realizar por dos vías:

1. Vía telemática. Para realizar el trámite de manera online deberás hacerlo a través de la sede electrónica de la Seguridad Social (o régimen de la seguridad social correspondiente). Para ello necesitas disponer del certificado digital o la Cl@ve permanente.

2. De forma presencial. Se deberá acudir a un centro de Atención e Información de la Seguridad Social (o el que correspondiera en cada caso), solicitando cita previa o llamando por teléfono al 901 10 65 70. El INSS envía la resolución de la solicitud al domicilio del interesado, que recibirá el primer ingreso la segunda semana del mes siguiente al reconocimiento de su prestación.

Los documentos para presentar son:

- Impreso de solicitud del permiso de nacimiento, que será diferente según las circunstancias de cada caso (nacimiento, adopción, acogimiento) y de si se quiere disfrutar del permiso de forma íntegra o en múltiples periodos, así como si la madre quiere ceder parte del permiso al otro progenitor, después de las seis primeras semanas obligatorias.
- Si trabajas por cuenta ajena se deberá entregar el certificado de empresa que hemos comentado más arriba. Si trabajas por cuenta propia deberás descargar y rellenar la declaración de situación de actividad como trabajador por cuenta propia.
- Además, se tendrá que presentar el DNI, libro de familia o certificación de inscripción del hijo en el Registro Civil y el informe de la baja de maternidad y paternidad con copia, así como el número de cuenta bancaria donde se quiera ingresar la prestación.

6. SUBSIDIO PARA EL CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

Para poder determinar las prestaciones económicas, con naturaleza de subsidio, a las que tienen derecho los/as progenitores/as que han tenido hijos/as prematuros/as, debemos tener también en cuenta el Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (en adelante, RD 1148/2011), ya que en su Anexo se les entiende incluidos/as cuando se trate de:

“102. Grandes prematuros, nacidos antes de las 32 semanas de gestación o con un peso inferior a 1.500 gramos y prematuros que requieran ingresos prolongados por complicaciones secundarias a la prematuridad.

102bis. Cualquier otra enfermedad neonatológica grave que, por indicación expresa facultativa, como en las anteriores, precise de cuidados permanentes en régimen de ingreso hospitalario u hospitalización a domicilio”.

En primer lugar, es necesario resaltar que este RD 1148/2011 se aplica a todos/as los/as progenitores/as que no desempeñen la profesión de funcionario público o sea personal laboral de la Administración, tal y como recoge en su artículo 1. A estos

se les aplicará lo tipificado en el artículo 49.e) del EBEP, al que haremos referencia más adelante.

Los/as beneficiarios/as de este subsidio, según el artículo 4 de este Real Decreto, son los/as progenitores/as que trabajen tanto por cuenta ajena como por cuenta propia que hayan reducido su jornada laboral como mínimo un 50% (la jornada laboral puede reducirse hasta un 99%). Es necesario que, para tener derecho a este subsidio, ambos estén en situación de alta en la Seguridad Social y que cumplan con los mínimos de cotización. En el caso de las personas contratadas a tiempo parcial (artículo 4.7 del RD 1148/2011) tienen también derecho a este subsidio siempre que cumplan con los requisitos anteriores. Es importante resaltar, que estas últimas, si tienen una jornada parcial igual o inferior al 25% no tienen reconocido el derecho a este subsidio.

La cuantía del subsidio es proporcional a la reducción de jornada. La determinación del porcentaje de reducción de la jornada se establecerá tomando como referencia la jornada completa de un/a trabajador/a que desempeñe un puesto similar. En el caso de las personas que trabajan por cuenta propia, la reducción se entenderá realizada sobre una jornada de 40 horas semanales.

Respecto a este subsidio es muy importante tener en cuenta el artículo 4.3 del RD 1128/2011: *Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras tuvieran derecho al subsidio solamente podrá reconocerse a una de ellas, con independencia del número de menores que estén afectados por cáncer u otra enfermedad grave y que requieran un cuidado directo, continuo y permanente.* Por lo que, a pesar de tener ambos/as progenitores/as derecho a la prestación, solo se podrá recibir una, independientemente del número de hijos/as que sean prematuros/as.

Por otro lado, y también de cierta relevancia en esta cuestión es el artículo 4.4 del mismo Real Decreto en el que se hace referencia a los/as progenitores/as que se encuentren separados/as, divorciados/as o situaciones análogas: *“si ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras tuvieran derecho al subsidio podrá ser reconocido a favor de la determinada de común acuerdo. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se atribuirá la condición de persona beneficiaria del subsidio a aquella a quien se conceda la custodia del menor y si ésta fuese compartida a la que lo solicite en primer lugar”.*

Aunque el subsidio solo lo tenga reconocido uno/a de los/as progenitores/as, adoptantes o acogedores, la ley permite que se vaya alternando la percepción de este subsidio por períodos superiores al mes y no inferiores.

Uno de los requisitos para tener derecho a este subsidio es cumplir unos mínimos de cotización (artículo 5 del RD 1128/2011). Estos períodos mínimos son los siguientes:

- Si el/la solicitante tiene entre 21-26 años en el momento de iniciar la reducción de jornada, *“el periodo mínimo de cotización exigido será de 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores a dicha fecha. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, la persona trabajadora acredita 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada”.*

- Si el/la solicitante tiene más 26 años en el momento de iniciar la reducción de jornada, *“el periodo mínimo de cotización exigido será de 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a dicha fecha. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, la persona trabajadora acredita 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a la fecha indicada”*.

El derecho al subsidio comienza en el día que se inicia la reducción de jornada. Para que esto sea así es necesario que se haga la solicitud del subsidio en los tres meses siguientes al inicio de esta reducción. Si no se cumple con este plazo y se realiza más tarde la solicitud, el subsidio tiene una retroactividad de tres meses como máximo (artículo 7.1 del RD 1128/2011).

El subsidio, en un principio, se concede para un mes, pero se puede prorrogar por períodos de dos meses si se demuestra que es necesario un cuidado continuo y permanente del menor, este derecho se puede alargar como máximo hasta que cumpla 18 años.

En el artículo 7 del RD 1148/2011 se recoge la posibilidad de suspender y extinguir el derecho a esta prestación debido a diferentes circunstancias que explicamos a continuación.

Este derecho quedará en suspenso en los siguientes casos:

- Cuando el/la progenitor/a, acogedor/a o adoptante se encuentre en una situación de incapacidad temporal, en período de descanso por maternidad y paternidad y en supuestos en los que exista riesgo durante el embarazo o durante la lactancia. Por tanto, se entiende la suspensión cuando la reducción de jornada por cuidado del/a menor concurra con cualquier causa de suspensión de la actividad laboral.

No obstante, cuando por motivos de salud, la persona que se hacía cargo del/a menor no pueda atenderle y se encuentre en situación de incapacidad temporal o en periodo de descanso obligatorio de maternidad por nacimiento de un nuevo hijo podrá reconocerse un nuevo subsidio por cuidado de menores a la otra persona progenitora, adoptante o acogedora, siempre que la misma reúna los requisitos para tener derecho al subsidio.

- Cuando los/las progenitores/as, acogedores/as o adoptantes se vayan alternando el derecho al subsidio, éste quedará suspenso para el otro/a progenitor/a, acogedor/a o adoptante que no lo tenga reconocido en este momento.

Respecto a las situaciones que producen la extinción de este derecho, hay que resaltar:

- Cuando la persona que tuviera reconocida la reducción de jornada deje de tenerla y se reincorpore a su jornada normal.
- Cuando el/la menor ya no tenga la *“necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, debido a la mejoría de su estado o a alta médica por curación, según el informe del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia sanitaria del menor”*.

- Cuando el/la progenitor/a, adoptante o acogedor/a cese en su actividad laboral, pudiendo el otro progenitor, si se concurren los requisitos necesarios, solicitar este subsidio.
- Porque el/la menor cumpla los 18 años.
- Porque el/la menor fallezca.
- Porque fallezca la persona que sea la beneficiaria de la prestación, pudiendo el otro progenitor, si se concurren los requisitos necesarios, solicitar este subsidio.

El procedimiento para que se reconozca el derecho a esta prestación económica se regula se inicia con la solicitud del/de la progenitor/a dirigida a la Dirección Provincial competente, o incluso a la mutua de accidentes de trabajos y enfermedades profesionales. Esta solicitud ha de recoger todos los siguientes datos:

- Certificado de la empresa indicando la fecha en que comenzó la reducción de jornada.
- Declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente responsable de la asistencia médica del menor.
- Libro de familia o certificado de inscripción del hijo/a o hijos/as en el Registro Civil.
- Certificado de la empresa en el que conste la base de cotización.
- Acreditación de la cotización con los recibos de abono de cuotas.
- Si son trabajadores/as autónomos/as, deben aportar una declaración de la situación de la actividad profesional.

Una vez la entidad gestora haya comprobado todo, dictará la resolución en un plazo de 30 días, contados desde la recepción de la solicitud. Si pasado este plazo no se recibe ninguna respuesta se entiende desestimada la solicitud.

Por otro lado, como hemos indicado al comienzo de este apartado, a los funcionarios se les aplica el artículo 49. e) del EBEP, que es en el que se regula este tipo de subsidio. Para tener derecho a este subsidio ambos progenitores deben trabajar y acreditar la necesidad de un cuidado directo, continuo y permanente, y tiene como duración máxima hasta que el hijo/a alcance la edad de 18 años.

La reducción de jornada es de al menos la mitad de su duración, percibiendo las retribuciones íntegras, solo puede ser disfrutada por uno de los progenitores. El otro progenitor puede solicitar la reducción de jornada que le corresponda, con la consiguiente reducción de retribuciones en virtud del artículo 48.h del EBEP: *“derecho [d]el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida”*.

Es importante destacar que cada Administración, de manera potestativa, atendiendo a las distintas circunstancias que concurren en cada caso, puede elevar la reducción por encima de la mitad de la jornada que contempla la ley. Para establecer

una duración mayor, hay que apelar a la buena voluntad de los gestores de personal del organismo donde el/a funcionario/a esté destinado.

No obstante lo anterior, debido a esta falta de desarrollo normativo que existe en el caso de los/as funcionarios/as y el personal laboral de la Administración, los Tribunales están aplicando por analogía la legislación laboral prevista para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia para desarrollar el artículo 49.e del EBEP.

En este sentido, cabe destacar la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de junio de 2020, que establece doctrina casacional sobre el contenido del artículo 49.e) del EBEP, sienta esto aplicable en los casos de hospitalización domiciliaria por analógica de la legislación laboral. Esta Sentencia confirma como doctrina jurisprudencial lo ya señalado en el Acuerdo de la Comisión del empleo público sobre la aplicación del permiso previsto en el artículo 49. e) del EBEP por cuidado de hijo menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave, de fecha 8 de mayo de 2013, donde explícitamente se señalaba:

“Que en la aplicación del artículo 49 letra e) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se admita la posibilidad de que, en el caso de enfermedad grave que no sea cáncer, quepa considerar "como ingreso hospitalario de larga duración" la continuación del tratamiento o cuidado del menor tras el diagnóstico de la misma, sin que se exija sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente”.

Igualmente, los Tribunales han establecido un porcentaje máximo del 99% y 100% de reducción de jornada en determinados casos. Existe ya una sólida jurisprudencia que no ha dudado en reconocer el derecho a la reducción de jornada de la madre de menores superior al 50% mínimo contemplado en el EBEP, pues, como indica la jurisprudencia, el artículo 49.e) no establece un máximo. En este sentido se han pronunciado las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares núm. 404/2017 de 4 de octubre y núm. 248/2019 de 15 de mayo; la Sentencia núm. 373/2018 de 27 de noviembre del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº3 de Palma. Sin embargo, siempre habrá que atender al caso concreto y a los cuidados que requiera el/la menor prematuro/a en cada situación.

En la primera de las sentencia se señala que la concesión del permiso con mantenimiento íntegro de retribuciones precisa, entre otros requisitos, que el hijo menor esté afectado por cáncer u otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración. Este requisito, entiende el TSJ de las Islas Baleares que debe matizarse pues no puede entenderse esta exigencia en el sentido de que el período del permiso por cuidado del hijo ha de coincidir con período de ingreso hospitalario, de modo que cesaría el permiso al producirse el alta hospitalaria. Sostiene el tribunal que debido a la falta de desarrollo reglamentario del EBEP, el precepto exige que sea o bien un ingreso hospitalario de larga duración o bien una situación de cuidado extrahospitalario posterior, siempre que éste lo sea en las condiciones de precisar de un cuidado directo, continuo y permanente, debidamente acreditado. Esta interpretación quedaría avalada porque existe un precepto análogo en el Estatuto de los Trabajadores que sí ha sido

desarrollado por el RD 1148/2011, precisando que cabe el permiso si el hijo menor está afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente; precisado que se considerará como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave. La interpretación también quedaría avalada por la Exposición de Motivos de la Ley 39/2010, que fue la que introdujo el permiso que tanto para los trabajadores como para los empleados públicos con la finalidad de *“compensar la pérdida de ingresos que sufren las personas interesadas al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de salarios, ocasionada por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente de los hijos o menores a su cargo, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad”*. La norma se refiere a tiempo de hospitalización y tiempo de tratamiento continuado de la enfermedad, porque si no es así, sobra el añadido *“y tratamiento continuado de la enfermedad”* que obviamente ya está presente durante la hospitalización. En línea con lo anterior, el Acuerdo de 8 de mayo de 2013 de la Comisión de Coordinación del Empleo Público sobre la aplicación del permiso relativo al permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, precisó que en la aplicación del artículo 49 letra e) del EBEP se debía admitir la posibilidad de que, en el caso de enfermedad grave que no sea cáncer, quepa considerar como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento o cuidado del menor tras el diagnóstico de la misma, sin que se exija sistemáticamente que el ingreso hospitalario prolongado y la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente sean circunstancias que hayan de darse simultáneamente.

En la segunda de las sentencias la Administración no discute que nos encontremos en uno de los supuestos de enfermedad grave pero sí considera que ofrece alguna dificultad interpretativa el hecho de que la hija menor ya no se encuentre hospitalizada al ser remitida a su domicilio. No obstante, sostiene el TSJ de Islas Baleares, en la medida en que el precepto de la Orden DEF 253/2015 es reproducción del art. 37.5º del ET que fue introducido por la Ley 39/2010, la doctrina jurisprudencial ha interpretado que el permiso debe hacerse extensivo al período de cuidado domiciliario posterior al hospitalario y análogo a éste. Por su parte, el desarrollo reglamentario del ET en el RD 1148/2011 ya indicó que se considerará como ingreso hospitalario de larga duración la continuación del tratamiento médico o el cuidado del menor en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización por la enfermedad grave. Por último, señala el TSJ que la duración de la reducción de jornada y el porcentaje de reducción debe poderse revisar -al alza o a la baja- conforme a la evolución de la enfermedad. Lo lógico es aplicar un sistema similar al previsto en el RD 1148/2011 para análogo derecho del art. 37.5º ET y que prevé que el derecho se reconoce por un plazo inicial, prorrogable (por períodos de dos meses para los trabajadores) cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, lo que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia médica del menor. Es decir, se contempla un seguimiento periódico de modo que no es

suficiente con el encuadramiento en enfermedad grave sino que es precisa acreditación médica de la subsistencia de la necesidad del cuidado continuado, cesando o modulándose el derecho cuando se altere la necesidad. Por último, el grado de reducción de la jornada laboral ha de venir relacionado con la intensidad del cuidado directo, continuo y permanente que requiere el menor. Todo ello en función de la enfermedad, edad, posibilidad de intervención del otro progenitor y, en especial, la posibilidad de que dicha atención -al menos por unas horas- pueda ser delegada en centro o asociación asistencial.

7. RESIDENCIA DE PERSONAS MIGRANTES EN ESPAÑA

En primer lugar, para que a una persona se le puedan conceder los permisos recogidos en la legislación analizada en este informe es necesario que esté sometido a una relación laboral, es decir, que tenga un contrato de trabajo, o que desempeñe actividad como trabajador por cuenta propia o autónomo.

En el caso de las personas extranjeras, en España se elaboró la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (en adelante, LO 4/2000), en la que se reconocen los derechos de las personas extranjeras que vienen a España. El artículo 10 reconoce el derecho al trabajo, tanto por cuenta ajena o propia, como en el caso de aprobar el examen para obtener una plaza como funcionario/a; el requisito es que han de cumplir los requisitos que establecen tanto el ET como el EBEP para los nacionales españoles.

En los artículos 30 y 30.bis de la LO 4/2000 se diferencian las situaciones de estancia y residencia, siendo la estancia por un período de tiempo no superior a 90 días, mientras que para tener reconocida la residencia ha de contar con un permiso específico y este puede ser tanto de corta (superior a 90 días pero inferior a cinco años) como de larga duración. Es importante tener en cuenta que cuando se obtiene la residencia en España, se obtiene, por lo general, también el permiso para trabajar (artículo 32.1). Por lo que cualquier persona extranjera en situación irregular tendría que esperar el tiempo estipulado en la ley para obtener el permiso de residencia y por tanto el de trabajo (se puede regularizar la situación por arraigo). Así pues, una vez pueda trabajar se le aplicará la legislación como a cualquier nacional español/a y por tanto tendrá el reconocimiento de los permisos estudiados en este informe.

8. CONCLUSIONES

En primer lugar, el ET introduce como causa de suspensión contractual el permiso por nacimiento de hijo/a. Dicho permiso suspende las obligaciones contractuales, pero no extingue la relación laboral, pues está pensado para una posterior reanudación del contrato de trabajo una vez finalice el permiso. Los/as trabajadores/as con el contrato suspendido por esta causa perciben una prestación del sistema de Seguridad Social sustitutoria del salario Este subsidio es una cuantía diaria igual al 100% del Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) diario vigente en cada momento.

Cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo las seis semanas de permiso obligatorio posteriores al nacimiento, adopción o acogimiento, para cada uno de ellos, con independencia del estado civil de los progenitores. El contrato de trabajo queda en suspenso durante 16 semanas para cada progenitor, siendo las seis primeras de obligado cumplimiento para ambos progenitores y las otras diez las pueden repartir como deseen.

Hay que tener en cuenta que la duración de la suspensión del contrato de trabajo es la misma en caso de tener hijos/as prematuros/as, pero contarán con la posibilidad, por un lado, y como veremos en los párrafos siguientes, de aplazar y/o interrumpir (“pausar”) el disfrute del permiso a la fecha del alta hospitalaria en caso de que el hijo/a haya permanecido hospitalizado a continuación del parto y, por otro lado, de prorrogar la suspensión del contrato de trabajo si el neonato debe permanecer hospitalizado tras el parto, cuya duración dependerá de los días de hospitalización que se requieran, con un máximo de 13 semanas para cada progenitor. Además, esto es ampliable en una semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a (cuando sea valorado en grado I moderado conforme a la escala de valoración específica para menores de 3 años prevista en el Anexo 2 del RD 174/2011) y una semana más para cada progenitor por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.

Por otro lado, el ET reconoce a los progenitores el derecho a ausentarse una hora del trabajo sin modificación salarial, por el nacimiento de un bebé prematuro o de un/a niño/a que requiera hospitalización a continuación del parto, es decir, que nazca un/a prematuro/a no abre las puertas a ese permiso si es dado de alta. Por otro lado, también tienen derecho a reducir su jornada dos horas por un/a hijo/a hospitalizado, esta reducción sí conlleva modificación salarial. Ambos derechos aquí explicados se pueden disfrutar conjuntamente, es decir, uno no excluye al otro, por lo que, con independencia de la hora diaria de permiso retribuido, el trabajador puede reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario, lo que sumaría en total tres horas diarias.

Estos dos derechos normalmente son utilizados por aquellos progenitores que deciden “pausar” el permiso de maternidad y el permiso de paternidad, pues el ET da la opción de poner en “pausa” la suspensión del contrato de trabajo mientras el/a niño/a esté hospitalizado, con el fin de que se puede reiniciar una vez que le han dado el alta. Pero hay que tener en cuenta que esta “pausa” conlleva la reincorporación al trabajo, y que las seis primeras semanas obligatorias no se pueden “pausar”, excepto en los casos de adopción o acogimiento.

Una cuestión importante en estos trabajadores/as es si ambos trabajan en la misma empresa y quieren disfrutar de este permiso por el mismo hijo, deben comunicarlo a la empresa y esta decidirá si lo concede o no, ya que depende de las funciones productivas del lugar del trabajo.

Llegados a este punto es importante tener en cuenta que en las parejas en las que ambos progenitores son del mismo sexo, si son dos mujeres una tendrá reconocido el permiso como madre biológica y la otra madre tendría reconocido el permiso por adopción en caso de no estar casadas, y si estuvieran casadas se le reconocerá a la

madre no biológica el permiso por nacimiento de hijo/a, siendo en ambos casos el mismo tiempo de duración, dieciséis semanas. Y, en el caso de dos hombres tendrán reconocidos los mismos derechos expuestos, pues en el caso de adopción y acogimiento se disfrutaban de los mismos derechos.

En el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia, también tienen reconocido el derecho a suspender su actividad por nacimiento de hijos/as, y además cuentan con una bonificación por cuidado de hijos menores de 12 años, que consiste en una bonificación del 100% de la cuota de autónomos y tiene una duración máxima de 12 meses. Centrándonos en el caso específico de tenencia de un/a hijo/a prematuro, esta situación se encontraría tipificada dentro de estos permisos, y también tendrían derecho a la bonificación. Sin embargo, no ostentan un permiso o una bonificación específica como tal para su caso, sino que se les aplica lo regulado con carácter general para todos los trabajadores que tengan hijos/as, es decir, disponen del mismo permiso por nacimiento de hijo/a que los trabajadores por cuenta ajena, pues, además de ser aplicable la Ley 20/2007, resulta de aplicación la LGSS.

Por otro lado, los/as funcionarios/as y el personal laboral de la Administración, disponen del mismo permiso por nacimiento de hijo/a que las personas trabajadoras por cuenta ajena, pero recogido en el EBEP. No obstante, en el caso específico de que el/la recién nacido/a, sea prematuro/a o necesite hospitalización a continuación del parto, adopción o acogimiento, tienen derecho a ausentarse del trabajo como máximo dos horas diarias, sin que varíe su retribución. Aunque también pueden reducir su jornada de trabajo en dos horas con la correspondiente reducción en la retribución. Ambos derechos no son excluyentes entre sí, es decir, que pueden solicitar la reducción de dos horas y el derecho a ausentarse del trabajo dos horas, por lo que en total tendrían a su disposición un máximo de cuatro horas diarias dedicadas a la atención del/la hijo/a.

En relación con los/as progenitores/as desempleados/as, ellos no tienen reconocido ningún tipo de permiso en el ámbito laboral, pues no existe contrato que suspender, pero sí tienen reconocidas en la legislación una serie de ayudas asistenciales. Además, cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo en el momento en que se convierte en padre o madre, se suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a recibir el subsidio por nacimiento de hijo/a en la cuantía correspondiente. Una vez terminado el periodo de disfrute, se reanudará la prestación por desempleo por el periodo y cuantía restantes que les correspondía en el momento de la suspensión.

Por otro lado, las personas migrantes tendrán derecho a todos los derechos expuestos siempre y cuando estén sometidos a una relación laboral o trabajen por cuenta propia, pues les resultará de aplicación la normativa expuesta en este informe.

No obstante lo expuesto, como se ha indicado en la introducción de este informe, las situaciones que se puedan dar en cada familia son jurídicamente complejas y que requerirían de un estudio pormenorizado de toda la normativa y jurisprudencia para poder aplicarla a cada caso, lo que excede del objeto de este informe, que es un estudio genérico sobre los derechos de los padres y madres con un/a niño/a prematuro/a.

9. GLOSARIO

- **Acto administrativo:** decisión atribuible a una administración pública ya sea resolutoria o de trámite, declarativa, ejecutiva, consultiva, certificante, presunta, o de cualquier otra clase, cuando ha sido adoptada en ejercicio de una potestad administrativa.
- **Edad corregida:** es la edad que tendría el bebé si hubiera nacido a las 40 semanas; “corrige” o “ajusta” la madurez del bebé, según la intensidad de su prematuridad. Esta edad se toma en consideración en el ámbito sanitario.
- **Edad cronológica:** es la edad real a partir del nacimiento sin importar el nivel de desarrollo. La edad cronológica es la medida de tiempo que una persona ha pasado fuera del útero en interacción con el medio ambiente. Esta edad es la que toma en consideración la normativa actual.
- **Madre:** mujer que tiene uno o más hijos/as respecto de los que se encuentra en el primer grado civil de parentesco de la línea recta femenina ascendente.
- **Padre:** varón que tiene uno o más hijos/as respecto de los que se encuentra en el primer grado civil de parentesco de la línea recta masculina ascendente.
- **Parto prematuro o pretérmino:** parto que tiene lugar antes de las 37 semanas de gestación.
- **Parto:** proceso por el que la mujer expulsa el feto y la placenta al final de la gestación.
- **Permiso:** período de tiempo por el que los empleados son autorizados para ausentarse de su puesto de trabajo en supuestos diversos, legales o pactados, diferentes de las vacaciones.
- **Prestación económica:** conjunto de medidas que articula la Seguridad Social para paliar determinadas situaciones o estados de necesidad, que se traducen en una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que las padecen.
- **Resolución judicial:** acto de decisión de un juez o de un tribunal, consistente en la aplicación mediante una operación lógica del derecho objetivo (material o procesal) a una condición de hecho que previamente se considera dada.
- **Subsidio:** prestación pública asistencial de carácter económico y de duración determinada.

10. LEGISLACIÓN Y JURISPRUDENCIA. OTROS INSTRUMENTOS NORMATIVOS.

Legislación

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, 29 de diciembre de 1978, núm. 311.

España. Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. *Boletín Oficial del Estado*, 12 de enero de 2000, núm. 10.

España. Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. *Boletín Oficial del Estado*, 3 de agosto de 1984, núm. 185.

España. Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida. *Boletín Oficial del Estado*, 27 de mayo de 2006, núm. 126.

España. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. *Boletín Oficial del Estado*, 12 de julio de 2007, núm. 166.

España. Ley 20/2011, de 21 de julio, del Registro Civil. *Boletín Oficial del Estado*, 22 de julio de 2011, núm. 175. (Téngase en cuenta que esta norma entrará en vigor de forma completa el 30 de abril de 2021, excepto lo dispuesto en la disposición final décima del presente cuerpo legal).

España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de julio de 2012, núm. 162.

España. Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, 7 de marzo de 2019, núm. 57.

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 24 de octubre de 2015, núm. 255.

España. Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015, núm. 261.

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 31 de octubre de 2015, núm. 261.

España. 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. *Boletín Oficial del Estado*, 21 de marzo de 2009, núm. 69.

España. Real Decreto 174/2011, de 11 de febrero, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. *Boletín Oficial del Estado*, 18 de febrero de 2011, núm. 41. (Cita en texto: RD 174/2011).

España. Real Decreto 1148/2011 de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. *Boletín Oficial del Estado*, 30 de julio de 2011, núm. 182.

Jurisprudencia

España. Tribunal Constitucional. Sentencia de 23 noviembre 1987.

España. Tribunal Supremo. Sentencia núm. 1452/2018, de 22 de marzo.

España. Tribunal Constitucional. Sentencia núm. 75/2011 de 19 de mayo.

España. Tribunal Supremo. Sentencia de 3 de junio de 2020.

España. Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares. Sentencia núm. 404/2017 de 4 de octubre.

España. Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares. Sentencia núm. 248/2019 de 15 de mayo.

España. Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº3 de Palma. Sentencia núm. 373/2018 de 27 de noviembre.

Otros instrumentos normativos

España. Dirección General de Registros y del Notariado. Resolución de 8 de febrero de 2017.

11. BIBLIOGRAFÍA

- Ferré EA. Los derechos de los padres de neonatos hospitalizados. Boletín Jurídico de la Universidad Europea de Madrid. 2004; 7.
- Gómez Cerdán MC; Carmona Paredes R. Guía Jurídica de Lactancia. Asociación La Mama d'Eix. 2017. Disponible en <https://elblogdelamamadex.wordpress.com/2019/10/05/guia-juridica-de-lactancia-2020/> [acceso 28 de noviembre de 2020]
- VVAA. Guía de ayudas sociales y servicios para las familias. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. 2019. Disponible en www.mscbs.gob.es/ssi/familiasInfancia/pdf/guiadeayudasparalafamilias2019.pdf. [acceso 28 de noviembre de 2020]
- VVAA. Guía de consultas más frecuentes sobre Derechos de Conciliación. UGT Castilla y León. 2015. Disponible en <http://www.igualdad.ugtcyl.es/guia-conciliacion/> [acceso 28 de noviembre de 2020]



CLINICA LEGAL
Calle Libreros 27
28221 Alcalá de Henares

Web: <http://derecho.uah.es/facultad/clinica-legal.asp>
Email: clinicalegal@uah.es
Facebook y Twitter @ClinicaLegalUAH
Instagram Clinica_Legal_UAH