



# Despido durante el permiso de maternidad/paternidad ¿Cómo actuar?



## ¿Pueden despedirme si estoy de permiso por maternidad/paternidad? ¿Cómo debo actuar si ocurre el despido? Te explicamos el proceso.

El permiso por nacimiento del menor es un derecho individual e inalienable de las personas trabajadoras. Pero, aunque se encuentre recogido en la legislación vigente, ¿puede la empresa privarme de ejercer este derecho? ¿Y si me reducen el salario? ¿Pueden comunicarme el despido mientras estoy de permiso por maternidad/paternidad? ¿Cómo debo actuar si ocurre?

### Origen del permiso por nacimiento

Los permisos de maternidad y paternidad, ahora permisos por nacimiento y cuidado del menor, cuentan con una larga historia en España. A principios del siglo XX sólo existía el permiso para las madres, lo que las relegaba a poseer la

exclusividad del cuidado de los hijos. Ya en democracia, surgió el permiso de paternidad, aunque era de tan solo dos días de descanso para los padres, mientras que la madre disponía de 14 días. Normalmente, las mujeres que trabajaban dejaban de hacerlo para dedicarse a los cuidados.

Desde 1980, este primer permiso de paternidad ha seguido ampliándose, aunque los días de los que disponían las mujeres siempre han sido mucho mayores. El permiso de maternidad es de 16 semanas (112 días) desde 1989, mientras que, todavía en 2017, los hombres tenían solo 32 días de permiso.

El 1 de enero de 2021 se produjo la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad a 16 semanas, pasando a ser permisos por nacimiento y adopción iguales e intransferibles para los dos progenitores, independientemente de su sexo. Ello, que sigue vigente en la actualidad, se regula en el 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, y sitúa a nuestro país a la vanguardia en materia de conciliación dentro de Europa.

### Un derecho protegido

Los artículos 53 y 55 del Estatuto de los Trabajadores (ET) protegen a mujeres embarazadas, padres y madres en situaciones de maternidad y paternidad. Aunque no es lo habitual, sí se han dado casos de empresas que han presentado el despido a un trabajador o trabajadora durante un permiso por nacimiento o tras la reincorporación del permiso.

Lo primero que debes tener en cuenta es que no se puede negar el disfrute del permiso, siempre que se cumpla con los requisitos y plazos establecidos. Las 6 primeras semanas son obligatorias e ininterrumpidas y, el resto, pueden repartirse siempre antes de que se cumpla un año. Aunque se dé cierta flexibilidad en la ley, siempre ha de acordarse el reparto de las semanas restantes con la empresa. Además, hay una serie de circunstancias que hacen que se amplíen las semanas de baja, como el parto o adopción múltiple, menor con discapacidad o bebés prematuros.

En cuanto al salario, tienes derecho a recibir el 100% de la base reguladora de tu salario por parte de la Seguridad Social.



## ¿Qué ocurre en caso de despido durante el permiso por maternidad/paternidad?

Cuando los permisos eran dispares, el hecho de despedir a una mujer que estuviera disfrutando de su permiso de maternidad era una cuestión clara de discriminación de género. Ocurre lo mismo si la mujer está embarazada. Como principio general, durante este periodo no se puede despedir a la persona trabajadora a no ser que el despido se encuentre debidamente justificado por una causa totalmente ajena a la maternidad o la paternidad.

La negación del permiso de maternidad/paternidad, la reducción de salario o el despido son denunciables. Varios son los tribunales que se han posicionado a favor de las personas trabajadoras, como el Tribunal Superior de Justicia de Madrid o el Juzgado de lo Social de Málaga.

No obstante, la opción que recomendamos desde USO es la del diálogo con la empresa, siempre y cuando sea posible. La persona trabajadora tiene que transmitir que los derechos que están en juego están protegidos por ley y que el despido no es la mejor opción para ambas partes.

### Debes tener en cuenta lo siguiente a la hora de hablar con la empresa:

- El despido que se produzca durante el permiso o tras la reincorporación del mismo sin que hayan transcurrido 12 meses desde el nacimiento, adopción o acogimiento, será nulo si no está debidamente justificado.
- Será despido procedente si está debidamente justificado por causas ajenas al nacimiento, adopción o acogimiento.
- Los despidos relacionados con el embarazo, nacimiento, adopción o acogimiento no solo serán nulos, sino que pueden incurrir en una vulneración de la Constitución por discriminación, por lo que las posibles indemnizaciones o sanciones aumentan.
- En el caso de reducción de jornada por guarda de un menor de 12 años, también tienes una protección especial.

## Denunciar un despido por razones de maternidad o paternidad

Si optas por denunciar, el sindicato es un soporte fundamental y, además, la sentencia resultante puede ayudar a

otras personas trabajadoras que pasen por la misma situación. Desde USO te guiaremos en el proceso a través de nuestros servicios jurídicos. No dudes en contactar con nosotros si te encuentras en esta situación.

Lo primero que debes hacer es mostrar tu disconformidad ante el despido de la siguiente manera:

- Firmar “no conforme” en la carta de despido
- Hay que fijarse en que la fecha que aparece en la carta de despido sea la misma que la fecha en la que se te entrega. Si no es así, deberemos anotar, bajo la firma, la fecha en la que la recibimos.
- Además, si te corresponde finiquito pero no se te abona al momento, bajo la firma hay que anotar “no conforme y pendiente de pago”.

Ten a mano toda la documentación disponible: carta de despido, finiquito, contrato de trabajo, las 12 últimas nóminas y el certificado de nacimiento o adopción y contacta con USO.

El plazo para reclamar la nulidad del despido es de 20 días hábiles tras su notificación. Este corto plazo de tiempo es el motivo por el que es fundamental fijarse en la fecha de la carta de despido, para evitar que recorten todavía más un plazo que legalmente ya es bastante escaso.

## Tras la demanda

Lo más habitual es que, tras el procedimiento judicial, o incluso antes de que este termine, se produzca un acuerdo económico. Esto es así porque, aunque la nulidad del despido obligue a la readmisión del trabajador y al abono de todos los salarios desde que la persona fuera despedida, dicha readmisión suele ser incómoda para ambas partes.

Además de la nulidad del despido, en estos casos se suele denunciar su improcedencia, que implica una indemnización por despido que varía según la antigüedad y el salario del trabajador:

- 45 días de salario por año trabajado hasta febrero de 2012
- 33 días de salario por año trabajado por la antigüedad posterior a febrero de 2012.

Los días indemnizados se reducen en este caso por la aprobación de la reforma laboral, que abarató significativamente el despido.

La denuncia de un despido por razones de embarazo, maternidad y paternidad conlleva a declarar la nulidad de éste, por lo que la empresa está obligada a readmitir al trabajador y abonarle todos sus salarios. Además, puesto que hablamos de un despido improcedente, la empresa también deberá indemnizar a la persona trabajadora. No obstante, por las consecuencias que supone la readmisión del trabajador para ambas partes, se suele llegar a un acuerdo económico.