

Octubre de 2011

Derechos por embarazo y maternidad de las mujeres trabajadoras de habla hispana

¿Trabajas y estás embarazada o has sido madre recientemente? Esta hoja informativa es una guía de tus derechos y prestaciones durante el embarazo y baja por maternidad.

Contenido:

- Permiso de maternidad
- Cómo dar el preaviso
- Prestación Legal por Maternidad (Statutory Maternity Pay)
- Subsidio por Maternidad (Maternity Allowance)
- Subsidio de Empleo y Apoyo (Employment and Support Allowance)
- Reincorporación al trabajo
- Otros derechos y prestaciones
- Atención a la maternidad en el Servicio Nacional de Salud (NHS)

Al informarte sobre tus derechos, hay ciertas cosas que debes recordar:

- Si trabajas de forma legal en el Reino Unido, tienes derecho a una Prestación Legal por Maternidad denominada Statutory Maternity Pay (SMP) o a un Subsidio por Maternidad llamado Maternity Allowance (MA), si reúnes los requisitos exigidos. La SMP y el MA no están clasificados como fondos públicos, de modo que los pueden solicitar mujeres con visado "with no recourse to public funds" (sin derecho a fondos públicos). Las mujeres con visado "sin derecho a fondos públicos" incluye a mujeres con visado de esposa, dependiente, estudiante, trabajo, empleada de hogar y de novia.
- Las ciudadanas del EEE y de Suiza tienen derecho a solicitar todas las prestaciones disponibles para ciudadanos del Reino Unido, pero deberán reunir los requisitos de residencia que conllevan algunas de dichas prestaciones. Los países del EEE son: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Chipre (del Sur), Dinamarca, Eslovaquia, España, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Islandia, Italia, Letonia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, Noruega, Países Bajos, Polonia, Portugal, República Checa, República de Irlanda, Rumania y Suecia.
- Tienes los mismos derechos tanto si trabajas a jornada completa como a tiempo parcial.
- Puedes acceder al permiso y prestación por maternidad incluso si tienes más de un empleo.
- Tienes los mismos derechos por maternidad tanto si tu contrato es fijo como temporal. Si no eres trabajadora asalariada por cuenta

ajena, por ejemplo si eres autónoma, o trabajadora eventual, no tienes derecho al permiso de maternidad pero sí puedes solicitar la prestación por maternidad y también tienes otros derechos.

- Si eres 'residente habitual' en el Reino Unido, tienes derecho a recibir atención gratuita a la maternidad en el servicio nacional de salud (NHS). Si no eres 'residente habitual' en el Reino Unido, te podrán solicitar el pago por los servicios de atención a la maternidad pero no te podrán denegar la atención si no puedes pagar. Es muy importante tanto para tu salud como para la de tu bebé que acudas a las citas de atención a la maternidad incluso si no puedes pagar.
- Las mujeres indocumentadas pueden tener acceso a algunos derechos por maternidad.

Permiso de Maternidad Ordinario y Adicional (Ordinary and Additional Maternity Leave)

¿Qué es el Ordinary Maternity Leave (OML)?

El OML es el permiso de maternidad ordinario y son las primeras 26 semanas del permiso de maternidad. Si te reincorporas al trabajo tras las 26 semanas de OML, tienes derecho a volver al mismo puesto de trabajo. Para tener derecho al permiso de maternidad deberás dar preaviso a tu empleador con la antelación prevista en el convenio (ver apartado 'Cómo dar el preaviso').

Guía rápida

Resumen de los derechos de las trabajadoras asalariadas por cuenta ajena (employees)

Eres trabajadora asalariada (employee) si en tu trabajo se cumplen las siguientes condiciones:

- tu empleador deduce de tu nómina las retenciones de impuestos y las cotizaciones a la Seguridad Social (National Insurance)
- tu empleador controla el trabajo que realizas, así como cuándo y cómo lo realizas
- tu empleador te proporciona todos los equipos necesarios para desempeñar tu trabajo

¿Cuánto tiempo llevas en tu actual trabajo?	Ordinary and Additional Maternity Leave	Statutory Maternity Pay (SMP)	Permiso para ausentarte del trabajo para recibir atención prenatal	Protección de la seguridad y salud	Protección contra el despido improcedente o tratamiento injusto
Ya estaba embarazada cuando empecé en mi trabajo actual	Sí	No, pero puedes tener derecho al Maternity Allowance.	Sí	Sí	Sí
Empecé en mi trabajo antes de quedarme embarazada y gano de media menos de £102 por semana	Sí	No, pero puedes tener derecho al Maternity Allowance.	Sí	Sí	Sí
Empecé en mi trabajo antes de quedarme embarazada y gano de media más de £102 por semana	Sí	Sí, en caso de que reúnas los requisitos. Si no es así, puedes tener derecho al Maternity Allowance.	Sí	Sí	Sí

Guía rápida Resumen de los derechos de las trabajadoras cedidas por una empresa de trabajo temporal (agency workers)

Una “agency worker” es una trabajadora que recibe trabajo temporal a través de una empresa de trabajo temporal. El contrato lo tiene con la empresa de trabajo temporal pero desempeña su cometido bajo la dirección y supervisión de la persona que ha contratado el servicio.

¿Cuánto tiempo llevas en tu actual trabajo?	Ordinary and Additional Maternity Leave	Statutory Maternity Pay (SMP)	Permiso para ausentarte del trabajo para recibir atención prenatal	Protección de la seguridad y salud	Protección contra el despido improcedente o tratamiento injusto
Ya estaba embarazada cuando empecé en mi trabajo actual	No	No, pero puedes tener derecho al Maternity Allowance.	Sí, si llevas al menos 12 semanas en el trabajo.	Sí, si llevas al menos 12 semanas en el trabajo.	No. Protección contra la discriminación de género pero no contra el despido improcedente.
Empecé en mi trabajo antes de quedarme embarazada y gano de media menos de £102 por semana	No	No, pero puedes tener derecho al Maternity Allowance.	Sí, si llevas al menos 12 semanas en el trabajo.	Sí, si llevas al menos 12 semanas en el trabajo.	No. Protección contra la discriminación de género pero no contra el despido improcedente.
Empecé en mi trabajo antes de quedarme embarazada y gano de media más de £102 por semana	No	Sí, en caso de que reúnas los requisitos. Si no es así, puedes tener derecho al Maternity Allowance..	Sí, si llevas al menos 12 semanas en el trabajo.	Sí, si llevas al menos 12 semanas en el trabajo.	No. Protección contra la discriminación de género pero no contra el despido improcedente.

Si no llevas al menos 12 semanas en el trabajo no tienes derecho a solicitar permiso para ausentarte del trabajo con el fin de recibir atención prenatal. Tienes derecho a una evaluación de los riesgos para la seguridad y salud pero no a un puesto de trabajo alternativo adecuado ni baja remunerada al 100%. El periodo de 12 semanas establecido como requisito se cumple cuando se llevan al menos 12 semanas en el mismo trabajo con el mismo contratador, contadas a partir del 1 de octubre de 2011. Las ausencias por embarazo, maternidad o parto no interrumpen dicho periodo.

Guía rápida

Resumen de los derechos de las trabajadoras eventuales (“casuals”) y otras trabajadoras no asalariadas ni cedidas por una empresa de trabajo temporal (“agency workers”)

¿Cuánto tiempo llevas en tu actual trabajo?	Ordinary and Additional Maternity Leave	Statutory Maternity Pay (SMP)	Permiso para ausentarte del trabajo para recibir atención prenatal	Protección de la seguridad y salud	Protección contra el despido improcedente o tratamiento injusto
Ya estaba embarazada cuando empecé en mi trabajo actual	No	No, pero puedes tener derecho al Maternity Allowance.	No	Derecho a evaluación de riesgos pero no a un puesto de trabajo alternativo adecuado ni baja remunerada al 100%.	Protección contra la discriminación de género pero no contra el despido improcedente.
Empecé en mi trabajo antes de quedarme embarazada y gano de media menos de £102 por semana	No	No, pero puedes tener derecho al Maternity Allowance.	No	Derecho a evaluación de riesgos pero no a un puesto de trabajo alternativo adecuado ni baja remunerada al 100%.	Protección contra la discriminación de género pero no contra el despido improcedente.
Empecé en mi trabajo antes de quedarme embarazada y gano de media más de £102 por semana	No	Sí, en caso de que reúnas los requisitos. Si no es así, puedes tener derecho al Maternity Allowance..	No	Derecho a evaluación de riesgos pero no a un puesto de trabajo alternativo adecuado ni baja remunerada al 100%.	Protección contra la discriminación de género pero no contra el despido improcedente

¿Qué es el Additional Maternity Leave (AML)?

El AML es un permiso de maternidad adicional que tiene una duración de 26 semanas y comienza al día siguiente a la finalización del OML. Si te reincorporas al trabajo después del AML tienes derecho a volver al mismo puesto de trabajo, pero si esto no fuera razonablemente factible, tu empleador podrá ofrecerte un puesto alternativo en condiciones similares.

¿Tengo que comunicar a mi empleador cuánto tiempo voy a estar de baja maternal?

No, tu empleador deberá asumir que vas a estar 52 semanas de baja. Si decides no disfrutar de la totalidad del permiso de maternidad, deberás dar un preaviso de 8 semanas para reincorporarte al trabajo antes de que finalice la baja (ver apartado 'Reincorporación al Trabajo'). Si sólo deseas tomar el OML también deberás notificarlo con 8 semanas de antelación para reincorporarte al trabajo cuando finalice el mismo.

¿Quién lo puede disfrutar?

Tienes derecho al permiso de maternidad independientemente de cuándo nazca tu bebé. También tienes derecho al permiso de maternidad si tu bebé falleciera tras el parto o si naciera muerto después de finalizar la semana 24.

Todas las mujeres asalariadas tienen derecho al OML y el AML desde el primer día de su empleo. No importa el número de horas que trabajes ni cuánto tiempo llevas trabajando para tu empleador.

Normalmente se te considera trabajadora asalariada (employee) si en tu trabajo se cumplen las siguientes condiciones:

- tu empleador deduce de tu nómina las retenciones de impuestos y las cotizaciones a la National Insurance (NI)
- tu empleador controla el trabajo que realizas, así como cuándo y cómo lo realizas

- tu empleador te proporciona todos los equipos necesarios para desempeñar tu trabajo

Si trabajas para una empresa de trabajo temporal o realizas trabajos eventuales, probablemente no serás considerada trabajadora asalariada, pero todavía puedes percibir la prestación por maternidad (ver más abajo).

Algunas trabajadoras cedidas por una empresa de trabajo temporal tienen establecido en su contrato el derecho al permiso de maternidad; deberás comprobar las condiciones de tu contrato. Si no fuera así, deberás acordar con tu empresa de trabajo temporal o empleador la duración del permiso que vas a tomarte para tener a tu bebé. Las leyes contra la discriminación te protegen si recibes un trato desfavorable por haberte ausentado del trabajo por motivos de embarazo o parto.

¿Cuándo puedo comenzar a disfrutar del permiso de maternidad?

El permiso de maternidad ordinario puede iniciarse hasta 11 semanas antes de la semana prevista para el parto, aproximadamente en la semana 29 de embarazo, pero deberás emplear la fecha prevista que indique el certificado de maternidad MAT B1 que te dé tu matrona o médico. Busca el domingo anterior a la fecha prevista para el nacimiento de tu bebé (o la fecha prevista para el parto si coincide en domingo) y cuenta 11 domingos hacia atrás. Tú decides cuándo quieres dejar de trabajar. Si lo deseas, puedes trabajar hasta el día en que nazca el bebé, a menos que:

- Sufras una enfermedad o tengas una ausencia relacionada con el embarazo en las cuatro últimas semanas del mismo. En este caso tu empleador podrá iniciar tu permiso de maternidad incluso si sólo estás un día de baja por enfermedad. No obstante, si solamente estás enferma por un breve período, tu empleador puede acceder a que comiences el permiso de maternidad según tus planes, por ejemplo, en el caso de que hayan contratado un seguro por maternidad.

- Tu bebé nazca antes de la fecha que tenías prevista para comenzar la baja maternal. En este caso, el permiso comenzará el día posterior al parto y deberás comunicar lo antes posible a tu empleador que ya has dado a luz.

Tengo más de un empleo. ¿Afecta esto a mi permiso de maternidad?

Todas las trabajadoras asalariadas embarazadas tienen derecho a 52 semanas de permiso de maternidad. Se aplican las mismas reglas sobre cuándo comenzar el permiso. Puedes ejercer tu derecho por separado para cada empleo. Por ejemplo, puedes empezar el permiso de maternidad en momentos diferentes si así lo deseas. Tú decides cuándo quieres disfrutar del permiso.

Para más información para trabajadoras asalariadas con más de un empleo ver [Rights for parents with more than one job \(Derechos de los progenitores con más de un empleo\)](#).

Cómo dar el preaviso

¿Cuándo debo comunicar a mi empleador que estoy embarazada?

Debes comunicar el embarazo a tu empleador a más tardar 15 semanas antes de la semana prevista del parto. La ley no establece obligación de comunicarlo con más antelación, aunque puede ser conveniente hacerlo ya que, por ejemplo, una vez que tu empleador sabe que estás embarazada, te asisten unos derechos especiales de seguridad y salud durante el embarazo, así como el derecho a solicitar permiso remunerado por atención prenatal. Además, una vez que tu empleador está al corriente de que estás embarazada, la ley te protege contra el despido o la discriminación por razón de embarazo.

¿Cómo calculo la semana 15 antes de la semana prevista del parto?

Busca el domingo anterior a la fecha prevista para el nacimiento de tu bebé (o la fecha prevista para el parto si coincide en domingo) y cuenta 15 domingos hacia atrás.

Ése es el comienzo de la semana 15 antes de la semana prevista del parto.

Debes emplear la fecha prevista que indique el certificado de maternidad MAT B1 que te dé tu matrona o médico aproximadamente en la semana 20 de embarazo.

¿A qué tengo derecho durante el permiso de maternidad?

Durante el permiso de maternidad te siguen asistiendo tus derechos legales (es decir, los derechos que la ley garantiza a todos los empleados de este país). Por ejemplo, todos tienen el derecho legal a 28 días de vacaciones anuales retribuidas, ya sean durante el permiso de maternidad o no. Además, durante ese tiempo tienes derecho a no sufrir trato discriminatorio por parte de tu empleador en cuanto a oportunidades de promoción o aumento salarial.

Los siguientes derechos continúan durante el OML y el AML:

- el período de preaviso especificado en tu contrato de trabajo continúa vigente (si tú o tu empleador desea rescindir el contrato)
- derecho a una indemnización en caso de despido por reducción de personal (a partir de dos años de servicio)
- serán de aplicación los procedimientos normales disciplinarios y de reclamaciones

¿Cómo doy el preaviso para el permiso y prestación por maternidad?

Para disfrutar del permiso de maternidad debes comunicar la siguiente información a tu empleador a más tardar 15 semanas antes de la semana prevista para el parto (si te lo piden, deberás hacerlo por escrito):

1. que estás embarazada
2. la semana prevista para el parto
3. la fecha en que tienes intención de comenzar el permiso de maternidad

Si deseas modificar la fecha de comienzo del permiso de maternidad, debes notificar la nueva fecha a tu empleador con una antelación de al menos 28 días antes de la nueva fecha, o de la antigua fecha si ésta es anterior. Si esto no fuera posible por motivos justificados, comunícalo a tu empleador tan pronto como te sea posible.

Para poder percibir la SMP debes notificar a tu empleador con 28 días de antelación la fecha en la que deseas que comience la prestación. Deberás entregar a tu empleador una copia del certificado de maternidad (modelo MAT B1) donde se indica la semana prevista del parto, que te entregará la matrona o médico aproximadamente en la semana 20 de embarazo. Si lo deseas puedes dar el preaviso para el permiso de maternidad y para la prestación por maternidad a la vez en la semana 15 antes de la semana prevista para el parto.

Una vez que des el preaviso, tu empleador cuenta con 28 días para enviarte una carta confirmando la fecha prevista para tu reincorporación al trabajo tras la baja maternal.

Si no te es posible dar el preaviso antes de la semana 15 previa a la semana prevista del parto (por ejemplo, si te tienen que ingresar en el hospital inesperadamente), deberás dar el preaviso tan pronto como te sea razonablemente posible.

Prestación por Maternidad (Maternity Pay)

¿Qué es la Statutory Maternity Pay (SMP)?

La SMP es una prestación económica que perciben durante 39 semanas las mujeres que tienen derecho a ella. Es el empleador el que la abona y luego recupera la mayor parte o toda la cantidad a través del departamento fiscal y de aduanas, el HMRC. La puedes percibir incluso si no tienes planes para volver al trabajo o si te despiden por reducción de personal o por otro motivo (después de la semana 26 de embarazo). Si no vuelves al trabajo no tienes que devolver ninguna parte de la SMP.

Las trabajadoras eventuales, las cedidas por una empresa de trabajo temporal y otro tipo de trabajadoras pueden percibir la SMP si reúnen los requisitos normales. Eres “trabajadora” (“worker”) si tu empleador te paga a través del sistema de retención de impuestos PAYE y te deduce de tu nómina los impuestos y las cotizaciones a la NI pero no eres trabajadora asalariada ni autónoma.

¿Quién puede percibir la SMP?

Puedes percibir la SMP si:

- llevas trabajando para el mismo empleador al menos 26 semanas al finalizar la semana 15 antes de la semana prevista del parto (que coincide aproximadamente con la semana 26 de embarazo). Es decir, tienes que haber empezado en ese trabajo antes de quedarte embarazada, y
- estás aún en el mismo trabajo en la semana 15 antes de la semana prevista del parto – incluso si sólo trabajas un día esa semana – o estas de baja por enfermedad o de vacaciones, y
- percibes un mínimo de £102 semanales de media durante las ocho semanas (si te pagan a la semana) o

dos meses (se te pagan al mes) anteriores a la fecha de la última paga previa a la finalización de la semana 15 antes de la semana prevista del parto.

Para poder percibir la SMP debes dar el preaviso correspondiente al empleador (ver apartado “Cómo dar el preaviso”). Si no estás segura de si tienes derecho a percibir la SMP, pregúntalo. El empleador calculará si tienes derecho o no a la SMP y si no lo tienes, te entregarán el modelo SMP1 explicando los motivos. En ese caso deberás averiguar si tienes derecho al Maternity Allowance (ver apartado “Maternity Allowance”).

Si el empleador no está seguro de cómo calcular tu SMP o cómo solicitarla, pueden llamar al servicio de asistencia telefónica para empleadores del HMRC, en el número 08457 143 143, donde les podrán asesorar. Para más información sobre problemas con la prestación por maternidad, ver [Common maternity pay questions \(Preguntas frecuentes sobre la prestación por maternidad\)](#).

¿Cuál es la cuantía de la SMP?

El importe de la SMP se calcula con dos tasas diferentes: durante las primeras seis semanas percibirás el 90% de tu sueldo medio. Posteriormente cobrarás £128,73 por semana (abril 2011 – abril 2012), o el 90% del sueldo medio si éste fuera inferior, durante 33 semanas.

El promedio se calcula en base al sueldo que hayas recibido en las ocho semanas o dos meses anteriores a la fecha de la última paga previa a la finalización de la semana establecida.

Tu empleador te abona la SMP del mismo modo que te abona el sueldo, y te deduce también los impuestos y las cotizaciones a la National Insurance.

¿Cuándo puedo empezar a percibir la SMP?

Al igual que sucede con el permiso de maternidad, la SMP puede iniciarse hasta 11 semanas antes de la semana prevista del parto. Si lo deseas, puedes trabajar hasta el día en que nazca el bebé, a menos que:

- sufras una enfermedad o tengas una ausencia relacionada con el embarazo en las cuatro últimas semanas del mismo, o
- tu bebé nazca antes de que hayas iniciado el permiso de maternidad.

La SMP normalmente comienza el mismo día que el permiso de maternidad. Si cualquiera de las razones anteriores provoca que la baja y la prestación por maternidad comiencen antes de lo previsto, tu SMP comenzará del siguiente modo:

- si estás de baja por una enfermedad relacionada con el embarazo en las cuatro últimas semanas del mismo, la SMP dará comienzo el día posterior al primer día que te ausentes del trabajo. Es decir, si llamas a tu empleador un miércoles para decir que estás enferma, la SMP empezará a contar el jueves.
- si das a luz antes del comienzo del permiso de maternidad, la SMP empezará a contar el día siguiente a la fecha en que se produzca el parto.

Puedes trabajar para un empleador que te paga la SMP hasta un máximo de 10 días durante la baja sin perder nada de la SMP (días para “Mantener el Contacto”). Pero si trabajas más de 10 días no podrás percibir la SMP durante ninguna de las semanas en las que hayas trabajado – incluso si sólo has trabajado parte de la semana.

¿Puedo percibir la SMP si mi empleo finaliza después de la semana 15 antes de la semana prevista del parto?

Sí, puedes percibir la SMP siempre y cuando estés empleada en la semana 15 antes de la semana prevista del parto y reúnas los requisitos normales mencionados anteriormente. No importa si durante esa semana te encuentras de baja por enfermedad o de vacaciones. Una vez que reúnas los requisitos para percibir la SMP, tienes derecho a ella durante las 39 semanas incluso si te despiden por reducción de personal, dejas el trabajo o un contrato temporal vence en cualquier momento después de la semana 15 antes

de la fecha prevista del parto o durante el permiso de maternidad.

Mi empleador concede una prestación por maternidad adicional. ¿Debo devolverla si no regreso al trabajo?

Si tu empleador te paga una prestación por maternidad adicional (contractual) sólo debes devolverla si así se acordó de antemano o si lo indica específicamente la respectiva política de maternidad. En todo caso, solamente estarías obligada a devolver la prestación adicional contractual, y nunca la parte de la prestación por maternidad correspondiente a la SMP. La SMP es el 90% de tu sueldo medio durante seis semanas y posteriormente £128,73 durante 33 semanas. No tendrás que devolver la SMP percibida tanto si regresas al trabajo como si no lo haces.

¿Puedo solicitar la SMP a más de un empleador?

Sí, puedes solicitar la SMP a más de un empleo siempre que cumplas los requisitos exigidos para cada trabajo. Puedes iniciar el permiso de maternidad y/o la SMP en momentos diferentes para cada empleo.

Para más información para trabajadoras asalariadas con más de un empleo ver [Rights for parents with more than one job \(Derechos de los progenitores con más de un empleo\)](#).

¿Puedo percibir la SMP si me voy al extranjero para tener el bebé o para visitar a familiares?

Sí, una vez que cumples los requisitos necesarios para la SMP tienes derecho a percibirla incluso se te marchas al extranjero de vacaciones o a visitar a familiares.

No soy ciudadana británica. ¿Tengo derecho a percibir la SMP?

Si has trabajado de forma legal en el Reino Unido y reúnes los requisitos exigidos, tienes derecho a percibir la SMP. Esto incluye a las ciudadanas del EEE y de Suiza, así como mujeres con visado “with no recourse to public funds” (“sin acceso a

fondos públicos”). **La SMP no está clasificada como fondo público.**

Las inmigrantes indocumentadas que trabajen para empleadores que desconocen su situación pueden tener derecho a solicitar la SMP. Para más información ver [Maternity rights and benefits: undocumented migrants \(Derechos y prestaciones por maternidad: inmigrantes indocumentadas\)](#).

Subsidio por Maternidad (Maternity Allowance)

¿Qué es el Maternity Allowance?

El Maternity Allowance (MA) lo paga durante 39 semanas tu oficina de la agencia pública de empleo Jobcentre Plus. Puedes tener derecho a percibir el MA si no reúnes los requisitos para percibir de tu empleador la SMP, por ejemplo, si empezaste en un trabajo nuevo cuando ya estabas embarazada, tus ingresos son demasiado bajos o trabajas como autónoma.

¿Quién percibe el Maternity Allowance?

Puedes solicitar el MA si:

- has trabajado al menos 26 de las 66 semanas anteriores a la semana prevista del parto, y
- ha habido 13 semanas (no necesariamente consecutivas) en las que hayas ganado más de £30 semanales de media.

Deberás elegir las semanas en las que más hayas ganado. Puedes sumar lo que hayas ganado en más de un empleo. **Tanto el trabajo asalariado como el realizado como autónomo cuenta a efectos del Maternity Allowance.**

Al calcular el número de semanas en las que has estado empleada a efectos del Maternity Allowance, puedes tener en cuenta períodos de trabajo en España o en otros países del EEE. Si has realizado

aportaciones a un seguro público de enfermedad en otro país del EEE, lo puedes incluir en el cómputo a la hora de solicitar el Maternity Allowance, pero únicamente si desde tu llegada al Reino Unido has trabajado y ganado una cantidad semanal mínima o, en el caso de que seas trabajadora autónoma, si has realizado aportaciones al seguro o gozas de una Exención por Rentas Bajas (Small Earnings Exception). Deberás obtener de las autoridades de los otros países del EEE en los que hayas residido el modelo E104 con un registro del seguro de enfermedad al que hayas contribuido.

En caso de duda, solicita el modelo MA1 en tu oficina de Jobcentre Plus y presenta la solicitud. Ellos calcularán si tienes derecho o no al subsidio. Si no tienes derecho a percibir el MA, con la misma solicitud comprobarán automáticamente si puedes percibir en su lugar el Subsidio de Empleo y Apoyo (Employment and Support Allowance) (ver apartado “Employment and Support Allowance”).

El MA se puede solicitar hasta 15 semanas antes de la semana prevista para el nacimiento de tu bebé y se puede empezar a percibir hasta 11 semanas antes de la semana prevista del parto. Deberás presentar la solicitud lo antes posible y notificar a Jobcentre Plus la fecha en la que tienes intención de dejar de trabajar.

¿Cuál es la cuantía del Maternity Allowance?

La cuantía del Maternity Allowance es de £128,73 semanales (abril 2011-abril 2012) o el 90% de tu paga media si ésta fuera inferior, durante 39 semanas.

¿Puedo percibir el MA si me voy al extranjero para tener el bebé o para visitar a familiares?

Puedes seguir percibiendo el MA si te marchas a un país del EEE que no sea Islandia, Noruega, Liechtenstein ni Suiza. Deberás contactar con tu oficina de Jobcentre Plus con suficiente antelación y llenar el modelo BF5.

Puedes obtener más información sobre la percepción del MA si te marchas al extranjero en:

International Pension Centre Department for Work and Pensions Tyneview Park, Benton, Newcastle-upon-Tyne NE98 1BA Teléfono: 0191 218 7777.

Si te marchas a países fuera del EEE, es posible que aún puedas seguir percibiendo el MA. Ponte en contacto con el International Pension Centre para más información.

No soy ciudadana británica. ¿Tengo derecho a percibir el MA?

Si has trabajado de forma legal en el Reino Unido y reúnes los requisitos exigidos, tienes derecho a percibir el MA. Esto incluye a las ciudadanas de países del EEE y de Suiza, así como mujeres con visado “with no recourse to public funds” (“sin acceso a fondos públicos”). **El MA no está clasificado como fondo público.**

Las inmigrantes indocumentadas que trabajen para empleadores que desconocen su situación pueden tener derecho al permiso y prestación por maternidad durante el embarazo. Para más información ver [Maternity rights and benefits: undocumented migrants \(Derechos y prestaciones por maternidad: inmigrantes indocumentadas\)](#).

Subsidio de Empleo y Apoyo (Employment and Support Allowance)(ESA)

¿Qué es el ESA?

El ESA (Employment and Support Allowance, antes llamado Incapacity Benefit) es un subsidio semanal que pueden percibir las mujeres embarazadas que no reúnan los requisitos para la Statutory Maternity Pay ni para el Maternity Allowance. El ESA está clasificado como fondo público. No es

necesaria una Evaluación de la Capacidad Laboral (Work Capability Assessment) ya que el certificado de maternidad MAT B1 es aceptado como justificante de la incapacidad para trabajar durante seis semanas antes de la fecha prevista del parto hasta dos semanas después de dar a luz. También puedes percibir el ESA si no puedes trabajar debido a enfermedad o discapacidad.

¿Quién percibe el ESA?

Podrás percibir el ESA si has realizado suficientes cotizaciones a la National Insurance durante los últimos tres años fiscales que no coincidan con el corriente año natural. Para tener derecho al ESA se podrían contabilizar las aportaciones a la seguridad social realizadas en otros países del EEE. Pide al asesor de Jobcentre Plus que calcule si tienes derecho a percibir la prestación. En caso de duda, presenta la solicitud.

Para solicitar el ESA, emplea el mismo modelo de solicitud que para el Maternity Allowance (ver apartado “Maternity Allowance”). Si no tienes derecho al MA, tu oficina de Jobcentre Plus comprobará automáticamente si puedes percibir el ESA.

¿Cuándo perciben el ESA las mujeres embarazadas?

El ESA se puede percibir desde seis semanas antes de la fecha prevista para el parto hasta dos semanas después de dar a luz. La cuantía del ESA varía en función de tus circunstancias. Actualmente el ESA son £67,50 semanales para padres o madres solteras mayores de 18 años o persona soltera mayor de 25 (abril 2011 – abril 2012).

¿Puedo percibir el ESA si me voy al extranjero para tener el bebé o para visitar a familiares?

Puedes percibir el ESA durante un máximo de cuatro semanas si te marchas temporalmente al extranjero, pero si te marchas permanentemente o por más de cuatro semanas a un país fuera del EEE o Suiza no podrás percibir el ESA. En todo caso, deberás contactar con tu oficina de JobCentre Plus con suficiente antelación para explicar tu situación. Si te vas a un país

del EEE o a Suiza por más de cuatro semanas también deberás contactar con el International Pension Centre (ver apartado “Maternity Allowance”).

No soy ciudadana británica. ¿Tengo derecho a percibir el ESA?

Las mujeres con permiso para residir en el Reino Unido por un período indefinido (“indefinite leave to remain”) y las ciudadanas de los países del EEE tienen derecho al ESA si reúnen los requisitos necesarios. El ESA está clasificado como fondo público. Las mujeres con visado “with no recourse to public funds” (“sin acceso a fondos públicos”) no tienen derecho al ESA. Para más información ver [Maternity rights and benefits: women with ‘no recourse to public funds’ \(Derechos y prestaciones por maternidad: mujeres “sin acceso a fondos públicos”\)](#). Las inmigrantes indocumentadas no tienen derecho al ESA. Para más información ver [Maternity rights and benefits: undocumented migrants \(Derechos y prestaciones por maternidad: Inmigrantes indocumentadas\)](#).

Reincorporación al trabajo

¿Debo dar un preaviso de mi reincorporación al trabajo al finalizar el permiso de maternidad?

No es necesario que des preaviso si regresas al trabajo al finalizar las 52 semanas del permiso de maternidad. Simplemente vas a trabajar el día que te corresponde.

Si deseas regresar al trabajo antes de que se agote el permiso de maternidad, deberás dar un preaviso de 8 semanas como mínimo a tu empleador, indicando la fecha en la que deseas reincorporarte. Si no das este preaviso y simplemente te presentas en el trabajo antes de finalizar el permiso de maternidad, tu empleador te puede enviar de nuevo a casa por otras ocho semanas o hasta la fecha de finalización del permiso, si ésta es anterior.

La ley no te permite trabajar durante las dos semanas posteriores al parto y este período se conoce como Permiso de Maternidad Obligatorio (Compulsory Maternity Leave). No se te permitirá regresar al trabajo durante este tiempo.

¿Qué sucede cuando regreso al trabajo?

Si te reincorporas al trabajo después del OML, tienes derecho a regresar al mismo puesto que tenías antes.

Si te reincorporas después del AML, también tienes derecho a regresar al mismo puesto. No obstante, si tu empleador puede demostrar que no es razonablemente factible que te reincorpores al mismo puesto, por ejemplo si dicho puesto ha dejado de existir, tienes derecho a que se te ofrezca un puesto alternativo adecuado en condiciones muy similares.

¿Qué sucede si necesito más tiempo antes de volver al trabajo?

No puedes estar más tiempo sin volver a trabajar una vez que se agote el permiso de maternidad, ya que si no te reincorporas al finalizar el OML o el AML perderás tu derecho a regresar al trabajo.

Si necesitas más tiempo antes de volver al trabajo, puedes:

- preguntar a tu empleador si puedes tomar vacaciones inmediatamente después del permiso de maternidad. Ten en cuenta que las vacaciones remuneradas continúan acumulándose durante la baja por maternidad, así que es posible que tengas vacaciones acumuladas.
- preguntar a tu empleador si accederían a un período adicional antes de regresar al trabajo. Deberás pedir a tu empleador que pongan este acuerdo por escrito confirmando que tienes derecho a regresar al mismo puesto.
- Tomar un Permiso Parental (Parental Leave) al finalizar el permiso de maternidad. Para más información ver [Time off for working parents \(Ausencias del trabajo para progenitores trabajadores\)](#). Deberás dar 21 días de preaviso antes de tomar un permiso parental y generalmente éste no es

remunerado a menos que tu empleador se ofrezca a pagarte un permiso parental retribuido. Si no puedes regresar al trabajo porque estás enferma, puedes tomarte una baja por enfermedad siempre y cuando sigas el cauce establecido por tu empleador para la baja por enfermedad. Para más información ver [Sickness during pregnancy and maternity leave \(Enfermedad durante el embarazo y permiso de maternidad\)](#).

¿Qué debo hacer si no deseo reincorporarme al trabajo?

Deberás dimitir de tu trabajo siguiendo el cauce normal, dando el preaviso estipulado en tu contrato o el que se dé normalmente en tu lugar de trabajo. Si no tienes contrato o no se ha dicho nada sobre el procedimiento a seguir, deberás dar una semana de preaviso.

NO tienes que devolver ninguna parte de la SMP que hayas percibido.

¿Qué sucede si digo que deseo reincorporarme al trabajo y luego cambio de parecer?

A muchas mujeres les resulta imposible saber antes del parto cómo se van a sentir después, por tanto es siempre aconsejable decir que vas a volver, así mantendrás abiertas todas tus opciones. Si más tarde decides no regresar, puedes dimitir de tu puesto siguiendo el cauce normal. El período de preaviso de tu dimisión puede coincidir con el del permiso de maternidad.

¿Puedo regresar al trabajo a tiempo parcial?

Tienes derecho a pedir una reducción de jornada u horas flexibles, y tu empleador tiene el deber de considerar seriamente tu solicitud. Tu empleador deberá tener un motivo empresarial válido para denegártela. Si tú o tu pareja desean trabajar a tiempo parcial o con un horario laboral modificado, ver [Child-friendly working hours \(Horario laboral adaptado al cuidado de los hijos y las hijas\)](#).

Pronto se me agotará el permiso de maternidad y estoy otra vez embarazada.

¿Qué derechos me asisten?

Tendrás derecho al permiso de maternidad

por el nuevo bebé y también puedes tener derecho a la SMP o al Maternity Allowance. Para más información ver [Pregnant during Maternity Leave \(Embarazada durante el Permiso de Maternidad\)](#).

Otros derechos y prestaciones

Permiso remunerado por atención prenatal

Si eres trabajadora asalariada, tienes derecho a pedir permiso para ausentarte del trabajo por un tiempo razonable para acudir a los exámenes prenatales, incluido el tiempo necesario para desplazarte a la clínica o al médico, sin pérdida de sueldo. Deberás comunicarlo a tu empleador cuando necesites este permiso. Tu empleador podrá solicitarte que muestres el papel de la cita y un certificado que indique que estás embarazada, para cada cita excepto para la cita inicial.

Este permiso incluye la asistencia a técnicas de preparación al parto y clases de relajación. Es posible que necesites mostrar a tu empleador una carta de tu médico o matrona indicando que las clases forman parte de la atención prenatal.

Si eres una trabajadora cedida por una empresa de trabajo temporal y llevas un mínimo de 12 semanas en el mismo puesto de trabajo, tienes derecho al permiso remunerado para acudir a exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

Derechos de seguridad y salud

Si estás embarazada, has dado a luz o estás en periodo de lactancia natural, tu empleador deberá garantizar que el tipo de trabajo que realices y las condiciones de trabajo no supongan un riesgo para tu salud ni para la de tu bebé. Para beneficiarte al máximo de esta protección legal deberás notificar por escrito a tu empleador que

estás embarazada, que has dado a luz o que estás en período de lactancia natural.

Si trabajas por cuenta ajena o estás cedida por una empresa de trabajo temporal y llevas al menos 12 semanas en el mismo trabajo, tu empleador deberá:

- Realizar una evaluación de los riesgos que existen en el lugar de trabajo y adoptar todas las medidas razonables para eliminar o reducir los riesgos detectados.
- Si aún existen riesgos, tu empleador deberá adaptar las condiciones o el horario laboral para eliminar el riesgo.
- Si esto no es posible o no evitaría el riesgo, tu empleador deberá ofrecerte un puesto alternativo adecuado.
- Si esto tampoco es posible, tienes derecho a una suspensión del contrato de trabajo con retribución del 100% durante todo el tiempo que sea necesario para evitar los riesgos.

Si trabajas por la noche y el médico te aconseja que dejes de hacerlo por motivos de seguridad y salud, tienes derecho a que te destinen a un puesto diurno, y si esto no es posible, a una suspensión del contrato con retribución del 100%. Deberás presentar certificado médico.

Si no eres asalariada por cuenta ajena o trabajadora cedida por una empresa de trabajo temporal con un mínimo de 12 semanas en el mismo trabajo, las normas a aplicar son diferentes. Tu empleador debe realizar una evaluación de los riesgos que existen en el lugar de trabajo y adoptar todas las medidas razonables para eliminar o reducir los riesgos detectados. Si los riesgos persisten, tu empleador deberá adaptar las condiciones o el horario laboral para eliminar el riesgo. Si esto no es posible o no eliminaría el riesgo, tu empleador *no* está obligada a ofrecerte un puesto alternativo adecuado ni a concederte una suspensión del contrato con retribución del 100%.

Lactancia

Las leyes para la seguridad y la salud y contra la discriminación de género ofrecen cierta protección legal en el ámbito laboral para madres en período de lactancia. Para más información ver [Continuing to breastfeed on return to work](#). ([Mantenimiento de la lactancia tras la reincorporación al trabajo](#)).

Despido o tratamiento injusto

Va en contra de la ley que tu empleador te trate de manera injusta, o que te despidan o te elija para un despido por reducción de personal a consecuencia de cualquier motivo relacionado con el embarazo, parto o permiso de maternidad. Si te despiden durante el embarazo o el permiso de maternidad, tu empleador deberá especificar el motivo por escrito. Podrás presentar una demanda ante un juzgado laboral (“employment tribunal”) en un plazo de tres meses. Para más información ver [Dealing with pregnancy and maternity-related problems at work](#) ([Cómo hacer frente a los problemas laborales relacionados con el embarazo y la maternidad](#)).

Enfermedad

Si tienes que ausentarte del trabajo por enfermedad durante el embarazo, las leyes te protegen contra el despido improcedente y la discriminación de género. Todas las ausencias por enfermedad relacionadas con el embarazo deberán registrarse por separado y no deberán incluirse dentro de las ausencias totales por enfermedad a efectos disciplinarios o de despido por reducción de personal. Para más información ver [Sickness during pregnancy and maternity leave](#). ([Enfermedad durante el embarazo y el permiso de maternidad](#)).

Despido por reducción de personal (redundancy)

Si te hacen “redundant” (despido por reducción de personal) por estar embarazada o por estar con permiso de maternidad, puedes tener motivos para interponer una demanda por despido

improcedente y discriminación de género. Si te hacen “redundant” durante el permiso de maternidad, tienes derecho a que te ofrezcan otro puesto alternativo apropiado antes que a otros empleados. Esta protección especial está prevista en la Regla 10 del Reglamento del Permiso de Maternidad y Parental de 1999 (Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999). No estás obligada a acudir a una entrevista para el procedimiento de evaluación si estás de permiso de maternidad y hay un puesto vacante alternativo apropiado. Para más información ver [Redundancy during pregnancy and maternity leave](#) ([Despido por reducción de personal durante el embarazo y permiso de maternidad](#)).

Permiso de paternidad

Los padres y las parejas (incluidas las del mismo sexo) tienen derecho legal a dos semanas de permiso en el momento del nacimiento si reúnen los requisitos necesarios. Para más información ver [Time off for working parents](#) ([Ausencias del trabajo para progenitores trabajadores](#)).

Los padres o parejas de madres de bebés cuyo nacimiento esté previsto a partir del 3 de abril de 2011 inclusive tienen derecho a disfrutar de un permiso de paternidad adicional, en caso de reunir los requisitos necesarios, si la madre desea regresar antes al trabajo. Para más información ver [Additional Paternity Leave](#) ([Permiso de Paternidad Adicional](#)).

Permiso parental y ausencia del trabajo para el cuidado de dependientes

Los progenitores tienen derecho hasta 13 semanas de permiso parental no retribuido por progenitor y por hijo o hija, hasta el quinto cumpleaños del hijo o hija. Los progenitores también tienen derecho a ausentarse del trabajo sin retribución en caso de emergencia para el cuidado de un dependiente que se enferme, dé a luz o resulte herido. El permiso también se puede utilizar si surge un problema con la persona que cuida al dependiente, por ejemplo si la persona que cuida a tus hijos se enfermara.

Para más información ver [Time off for working parents](#) ([Ausencias del trabajo para progenitores trabajadores](#)).

Otras Prestaciones

Existen también otras prestaciones a disposición de las mujeres embarazadas y madres recientes, entre ellas el Child Benefit (Asignación por Hijos), medicamentos gratuitos del NHS, asistencia dental gratuita del NHS, Income Support (Ayuda Compensatoria), Sure Start Maternity Grant (Asignación por Maternidad de Sure Start), asignaciones y préstamos del Social Fund, ayudas para cubrir los gastos de la casa, Child Tax Credit (Crédito Fiscal por Hijos), Working Tax Credit (Crédito Fiscal para Trabajadores), Healthy Start (Inicio Sano) y ayudas por gastos de desplazamiento al hospital. Para más información sobre prestaciones ver [Money for Parents and Babies](#) ([Ayudas económicas para Progenitores y Bebés](#)).

El derecho a percibir prestaciones depende de tu situación de inmigración. Los ciudadanos británicos, mujeres con permiso para residir en el Reino Unido por tiempo indefinido y mujeres con protección humanitaria tienen derecho a percibir prestaciones.

Los ciudadanos de países del EEE tienen derecho a solicitar todas las prestaciones disponibles a ciudadanos del Reino Unido, pero deberán reunir los requisitos de residencia que conllevan algunas de dichas prestaciones. Para más información ver [Maternity rights and benefits: EU, EEA and Swiss nationals](#) ([Derechos y prestaciones por maternidad: ciudadanos de la UE, el EEE y Suiza](#)).

Las mujeres con visado ‘with no recourse to public funds’ (‘sin acceso a fondos públicos’) no tienen derecho a prestaciones, aunque hay excepciones. Las mujeres que huyen de la violencia doméstica y mujeres que son familiares de ciudadanos de países del EEE o de Suiza pueden tener derecho a prestaciones. Para más información ver [Maternity rights and benefits: women with no recourse to public funds](#) ([Derechos y](#)

[prestaciones por maternidad: mujeres sin acceso a fondos públicos](#).

Las mujeres indocumentadas no tienen derecho a prestaciones. Para más información ver [Maternity rights and benefits: undocumented migrants \(Derechos y prestaciones por maternidad: inmigrantes indocumentadas\)](#).

Atención a la Maternidad en el NHS

¿Quién tiene derecho a recibir atención gratuita a la maternidad en el NHS?

La atención sanitaria en el NHS durante el embarazo y parto es gratuita para las mujeres que “residen habitualmente” en el Reino Unido. Para ser “residente habitual” en el Reino Unido debes “vivir legalmente” y además estar “asentada” en el Reino Unido.

Eres residente “legal” en el Reino Unido si tienes permiso del gobierno británico para permanecer aquí. Por ejemplo, si tienes pasaporte británico o de algún país del EEE, permiso para vivir aquí por un período indefinido o un visado válido.

Estás “asentada” en el Reino Unido si llevas seis meses o más viviendo aquí legalmente y piensas quedarte más tiempo. En determinadas circunstancias, también se te puede considerar “asentada” en el Reino Unido si llevas aquí menos de seis meses.

Para más información ver [Entitlement to free NHS maternity care for women from abroad \(Derecho a la atención gratuita a la maternidad en el NHS para mujeres extranjeras\)](#).

¿Qué sucede si no eres “residente habitual” en el Reino Unido?

Si no eres residente habitual en el Reino Unido, te podrán solicitar el pago por los servicios de atención a la maternidad que recibas pero no te podrán denegar la atención si no puedes pagar. Es muy importante tanto para tu salud como la de tu bebé que acudas a las citas de atención a la maternidad incluso si no puedes pagar.

Para más información ver [Entitlement to free NHS maternity care for women from abroad \(Derecho a la atención gratuita a la maternidad en el NHS para mujeres extranjeras\)](#).

Dónde acudir para solicitar más ayuda

Maternity Action

Derechos y prestaciones por maternidad para progenitores británicos y extranjeros. www.maternityaction.org.uk
Teléfono de ayuda 0845 600 8533 (se habla español)

TUC ‘Basic Rights @ Work’

Información sobre los derechos laborales básicos, desde el modo en que [tu situación laboral determina tus derechos en el trabajo](#), hasta [cuáles son tus derechos laborales](#), y [videos de presentación de organismos competentes](#) que te pueden ayudar a hacer valer tus derechos laborales. www.tuc.org.uk/workplace/tuc-19833-f0.cfm

Latin American Women’s Rights Service (Servicio por los Derechos de la Mujer Latinoamericana)

Asesoría, apoyo, información y orientación psicológica en español y portugués. www.lawrs.org.uk

UK Border Agency

www.ukba.homeoffice.gov.uk
Oficina para Consultas sobre Permiso de Residencia para ciudadanos del EEE - 0845 010 5200 (lunes a viernes de 9:00 a 17:00).
Email: UKBAeuropeanenquiries@ukba.qsi.gov.uk

Directgov

Recurso online con información sobre los servicios públicos del gobierno británico www.direct.gov.uk

ACAS

Asesoramiento sobre derechos laborales y servicios de arbitraje. www.acas.org.uk
Servicio de asistencia telefónica:

08457 47 47 47 (con servicio de interpretación telefónica)

Equalities and Human Rights Commission (EHRC)

Información y asesoramiento sobre la ley contra la discriminación www.equalitieshumanrights.com
Servicio de asistencia telefónica:
0845 604 6610 - Inglaterra
0845 604 8810 - Gales
0845 604 5510 – Escocia
La EHRC puede ponerse en contacto contigo en el idioma que elijas.

Citizens’ Advice

Información sobre tus derechos y oficinas locales de asesoramiento www.adviceguide.org.uk

Child Poverty Action Group

www.cpag.org.uk
Asesoramiento sobre prestaciones y créditos fiscales.
Sólo para asesores - 020 7833 4627, días laborables de 14:00 a 16:00 horas. Pide a tu asesor legal o a un asesor de un Citizen’s Advice Bureau que contacte de tu parte con el CPAG para obtener asesoramiento especializado sobre inmigración y prestaciones.

Community Legal Advice

Para información jurídica y búsqueda de asistencia jurídica especializada en tu zona. www.clsdirect.org.uk
Servicio de asistencia telefónica:
0845 345 4 345 (con servicio de traducción)

Working Families

Asesoramiento sobre derechos y prestaciones por maternidad www.workingfamilies.org.uk
Servicio de asistencia telefónica:
0800 013 0313

Esta hoja informativa fue producida en octubre de 2011. Las cuantías de las prestaciones son válidas desde abril de 2011 hasta abril de 2012. Es importante obtener siempre asesoramiento actualizado.



Producida con el apoyo de la confederación sindical Trade Union Congress.

Cómo te pueden ayudar los sindicatos

Los sindicatos son organizaciones de trabajadores que se unen para proporcionarse apoyo mutuo en el trabajo. Los sindicatos ofrecen protección a los trabajadores y están especializados en negociar con los empleadores y representar los intereses de todos los trabajadores. Esto incluye garantizar que las mujeres embarazadas y las madres recientes reciban una evaluación apropiada de riesgos de seguridad y salud en el ámbito laboral, perciban la prestación por maternidad y disfruten del permiso de maternidad que les corresponde, y que no sufran discriminación en el trabajo a consecuencia de su embarazo.

La afiliación a un sindicato no tiene por qué ser cara: muchos ofrecen cuotas reducidas para trabajadores con salarios bajos o a tiempo parcial. A menudo los sindicatos ofrecen cuotas por sólo unas libras mensuales para los desempleados, mujeres en situación de baja por maternidad, aprendices o trabajadores con salarios muy bajos.

Los sindicatos ofrecen también un abanico de prestaciones adicionales, como formación y educación gratuita y servicios jurídicos gratuitos. Tu sindicato se encargará de abonar los costes legales derivados de representarte ante un juzgado laboral si tienes graves problemas en el trabajo y tu sindicato estima que tienes la razón.

Para encontrar el sindicato que más te conviene utiliza el buscador de sindicatos del TUC

<http://www.worksmart.org.uk/unionfinder/> o

envía un email at TUC a:

infoenquiries@tuc.org.uk.

Otras hojas informativas de Maternity Action

[Pregnant at work 2010](#) –breve guía de tu derecho al permiso y prestación por maternidad

[Rights at work for fathers and partners](#) –breve guía de los derechos de los padres y parejas

[Additional paternity leave and pay](#) – nuevos derechos para padres y parejas

[Time off for working parents](#) – derecho al permiso de paternidad, permiso por adopción, permiso parental y ausencia del trabajo en caso de emergencia

[Child friendly working hours](#) – derecho a solicitar la adaptación de tu horario laboral al cuidado de tu hijo o hija, o a otras responsabilidades de cuidado

[Money for parents and babies](#) – ayudas económicas para familias

[Common maternity pay questions](#) – explica cuáles son los requisitos para la Statutory Maternity Pay, el Maternity Allowance y el Employment and Support Allowance.

[Rights for parents with more than one job](#) – derechos de los progenitores que trabajan en más de un empleo

[Redundancy during pregnancy and maternity leave](#) – tus derechos si te despiden por reducción de personal

[Dealing with pregnancy and maternity-related problems at work](#) – cómo hacer frente a problemas relacionados con el embarazo y la maternidad en el trabajo

[Pregnancy discrimination](#) – qué es la discriminación por embarazo y qué puedes hacer si la sufres

[Discrimination during maternity leave](#) – qué puedes hacer si sufres discriminación durante el permiso de maternidad

[Pregnant during maternity leave](#) – tus derechos si te quedas embarazada durante el permiso de maternidad

[Breastfeeding on return to work](#) – tus derechos si deseas continuar con la lactancia natural después de reincorporarte al trabajo

[Sickness during pregnancy and maternity leave](#) – derechos y prestaciones durante la baja por enfermedad

[Breastfeeding in public places](#) – tu derecho a dar el pecho a tu hijo o hija cuando estás fuera de casa

[Polish language information](#) – información en polaco sobre los derechos en el ámbito laboral para madres, padres y parejas; tu derecho a dar el pecho a tu hijo cuando estás fuera de casa

[Maternity rights for migrants](#) – información para ciudadanas de la UE y otras inmigrantes

[Maternity rights for refugees and asylum seekers](#) – información sobre derechos de maternidad para refugiadas, solicitantes de asilo y solicitantes de asilo a quienes les ha sido denegado el asilo

Disponible en www.maternityaction.org.uk