

CONOCE Y RECLAMA TUS DERECHOS

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE MATERNIDAD, PATERNIDAD
Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



mano a mano
Por la igualdad



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD
Y POLÍTICA SOCIAL



POR SOLIDARIDAD
OTROS FINES DE INTERÉS SOCIAL

INTRODUCCIÓN

En marzo de 2007 se aprobó en nuestro país la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. Desde entonces muchos son los hombres y mujeres que han accedido a los derechos que fueron introducidos en el nuevo texto legal, como el permiso de paternidad, la baja de riesgo durante la lactancia, las nuevas formas de disfrute del permiso de lactancia, las nuevas garantías frente al despido, las mejoras en las cotizaciones a la seguridad social para las reducciones de jornada y excedencias por cuidados, el incremento de los días de cálculo para las madres trabajadoras que se han jubilado, y que no estaban trabajando en el momento de tener sus hijos e hijas, así como otras mejoras.

Algunos convenios colectivos han introducido medidas de igualdad, y algunas empresas han puesto en marcha Planes de Igualdad, como exigía la ley, para alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Pero estos nuevos derechos y medidas, aún generan dudas e incluso, desconocimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras, y también por algunas empresas. Así lo hemos constatado a través de nuestro servicio de asesoramiento jurídico on-line, "Artemisa".

Con este folleto queremos difundir la aplicación del principio de igualdad en las empresas, cuyo cumplimiento obligatorio se recoge en la Ley de Igualdad. Pero además, necesitamos una fuerte participación de mujeres trabajadoras como representantes sindicales de UGT, que actúen en una doble dirección, por un lado transmitiendo a nuestro sindicato las situaciones concretas de desigualdad que se les plantean las empresas, y por otro trasladando sus reivindicaciones y necesidades, en materia de igualdad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral a la negociación colectiva.

Ser representante de los trabajadores y traba-



adoras te faculta y protege, ante la empresa, para reivindicar y reclamar tus derechos y los del resto de la plantilla, sin que puedas ser represaliada/o por ello. El ejercicio de los derechos de maternidad, paternidad y conciliación de la vida familiar y laboral, está tutelado ante la jurisdicción social y cualquier acto de la empresa que conculque estos derechos será considerado nulo de pleno derecho.

En UGT estamos convencidos y convencidas que más delegadas de personal en las empresas equivale a más igualdad en los centros de trabajo.

PARTICIPA con UGT en las próximas Elecciones Sindicales de tu centro de trabajo.

UGT MANO A MANO CON LA IGUALDAD

PROYECTO
artemisa

DERECHOS POR MATERNIDAD



En caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos e hijas, se tendrá derecho a disfrutar de un **permiso retribuido** por la Seguridad Social, de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en dos semanas más por cada hijo o hija a partir del segundo, en caso de parto, adopción o acogida múltiple. También se amplía en dos semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad. En caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso o necesite permanecer hospitalizado por un periodo superior a siete días, se amplía el permiso hasta un máximo de 13 semanas (art. 48 ET). La cuantía de la prestación será equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente de la trabajadora (art. 133 LGSS).

Para acceder a la prestación por maternidad, a las trabajadoras menores de 21 años no se exige cotización previa. Entre 21 y 26 años se exige tener cotizados 90 días en los siete años anteriores al parto, adopción o acogida, o 180 días en toda la vida laboral. A las mayores de 26 años se exige tener cotizados 180 días en los siete años anteriores al parto, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral (art. 133 LGSS).

Si la trabajadora no tiene el periodo de cotización suficiente para acceder a la prestación pero reúne el resto de requisitos, sólo en caso de parto tendrá derecho a un subsidio por 42 días naturales (seis semanas) con una cuantía equivalente al 100% del IPREM, previsto anualmente. Esta duración se incrementará en 14 días en los casos de que el nacimiento se produzca en una familia numerosa o en la que, con tal motivo,

adquiera dicha condición; en una familia monoparental; en supuestos de parto múltiple; y cuando la madre o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento (art. 133 LGSS).

El padre podrá hacer uso de éste permiso en los siguientes casos (art. 48ET):

- Por cesión de la trabajadora de todo o parte del permiso salvo las seis semanas posteriores al parto.
- Por fallecimiento de la madre, independientemente de su situación laboral.
- En los casos en que la trabajadora no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad.
- En los casos de adopción internacional, el permiso podrá distribuirse entre ambos progenitores en su totalidad, y podrá comenzar a disfrutarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.
- Los permisos necesarios para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto son tiempo retribuido por la empresa (art. 37 ET y 26 LPRL).

Cuando la trabajadora embarazada realice una actividad que suponga algún riesgo para la salud del feto y no sea posible la adaptación del puesto de trabajo, podrá suspender su actividad por riesgo durante el embarazo, recibiendo una prestación equivalente al **100% de la base reguladora establecida para la prestación de I.T., derivada de contingencias profesionales** (art. 261 LPRL y 135 LGSS).

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario laboral anual coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, parto o lactancia natural, o con el periodo de baja por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural correspondiente (art. 38 ET).

DERECHOS POR PATERNIDAD



Los trabajadores, en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo /a tendrán derecho a disfrutar de un **permiso retribuido por la Seguridad Social, de 13 días (*) ininterrumpidos**, ampliables en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple (art. 48 bis ET).

En caso de que el nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, o cuando la familia adquiera dicha condición por este hecho, o si en la familia hay una persona con discapacidad, la duración del permiso es de **20 días (*) ininterrumpidos**, ampliables en dos días más en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo/a a partir del segundo (Ley 2/2008, 23 diciembre).

Este permiso es independiente del que el padre pudiera disfrutar, de la parte del permiso de maternidad cedido por la madre. Es un permiso exclusivo del padre trabajador y no puede ser cedido a la madre en ningún caso (art. 48 bis ET).

El permiso podrá disfrutarse desde el día en que finalice el permiso por nacimiento de hijos e hijas reconocido en el convenio colectivo y hasta que finalice el permiso de maternidad o inmediatamente después. Podrá disfrutarse a jornada total o parcial y deberá comunicarse a la empresa con la debida antelación (art. 48 bis ET).

Durante el disfrute del permiso, el trabajador recibirá una **prestación económica retribuida por la Seguridad Social, equivalente al 100%** de su base reguladora correspondiente (art. 133 LGSS).

Para acceder a la prestación se exige al trabajador tener cotizado 180 días, en los siete años anteriores a la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento, o 360 días en toda la vida laboral (art. 133 LGSS).

(*) (A partir de enero de 2011 este permiso tendrá una duración de cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en dos días más por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple (Ley 9/2009, 6 octubre).

DERECHOS POR LACTANCIA

La trabajadora (o trabajador), por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrá derecho a **una hora de ausencia del trabajo**, retribuida, que podrá dividir en dos fracciones, o a una **reducción de su jornada diaria en media hora**, a voluntad de la madre (o el padre). También se podrá acumular el tiempo de ausencia en jornadas completas, en los términos que recoja la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con la empresa. Este permiso pueden disfrutarlo el padre o la madre indistintamente, siempre que ambos trabajen (art. 37 ET).

En caso de que la trabajadora esté dando de lactar de forma natural y corra algún riesgo su salud o la del bebé, si la empresa no puede habilitarle un puesto de trabajo seguro, podrá acogerse a una baja por riesgo durante la lactancia, con derecho a una prestación equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales. Su duración será hasta que el bebé cumpla nueve meses (art. 26 LPRL y 135 LGSS).

DERECHOS POR CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR



Los trabajadores y trabajadoras podrán adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que establezca la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa, respetando lo previsto en la misma (art. 34 ET).

Se establecen **dos días de permiso retribuido** por la empresa en los casos de nacimiento de hijos e hijas, y en los de fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días (art. 37 ET).

Se podrá reducir la jornada, entre 1/8 y la mitad de la misma, con reducción proporcional del salario, para el cuidado de menores de ocho años o de personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida.

Las cotizaciones de los dos primeros años de reducción de la jornada por cuidado de hijos/as, se computarán (por la Seguridad Social) incrementadas al 100%, a efectos de cálculo de futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. La misma situación se dará durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares (art. 37 ET y art. 180 LGSS).

Para el cálculo de la prestación de desempleo, en

los casos que venga precedida de una reducción de jornada por cuidados familiares, o por ser víctima de violencia de género, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiese correspondido si no se hubiese reducido la jornada (art. 211 LGSS).

Los trabajadores/as tendrán derecho a periodos de **excedencia inferiores a tres años** para atender al cuidado de hijos/as, a contar desde el nacimiento, adopción o acogimiento. Podrán disfrutarse de forma fraccionada (art. 46.3 ET), considerándose los dos primeros años como tiempo de cotización efectiva a la SS. Se mantiene el derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año de excedencia y en los dos restantes se tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (art. 180 LGSS).

También tendrán derecho a un periodo de **excedencia inferior a dos años**, para el cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, considerándose el primer año como tiempo cotizado a la Seguridad Social. Se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y el segundo año se tendrá derecho de reserva a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Podrá disfrutarse de forma fraccionada (art. 46 ET).

Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada por cuidado de familiares, las cotizaciones realizadas se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido de no haberse producido dicha reducción (art. 180 LGSS).

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de **excedencia voluntaria superior a cuatro meses e inferior a cinco años** siempre que tengan, al menos, un año de antigüedad en la empresa (art. 46 ET).



MEJORAS EN LAS CONDICIONES LABORALES

Será nulo el despido de quienes se encuentren de baja por maternidad, paternidad, riesgo por embarazo por lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, y el de las víctimas de violencia de género durante el ejercicio de sus derechos de protección integral. **También será nulo el despido** de quienes se reintegren al trabajo al finalizar la baja por maternidad y paternidad, si no hubieran transcurridos más de nueve meses desde la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a (art. 108 LPL).

Será nula la extinción del contrato por causas objetivas que coincidan en el tiempo con alguna de las circunstancias mencionadas en el párrafo anterior (art. 122 LPL).

En los supuestos de jornada reducida por conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como durante el ejercicio a tiempo parcial del permiso de maternidad y paternidad, el salario a tener en cuenta para las indemnizaciones, si llegaran a producirse, será el que hubiera correspondido si no hubiera existido dicha

reducción de jornada (disp. adic. 18 ET).

Las trabajadoras solicitantes de una pensión de jubilación o de incapacidad permanente **verán incrementados sus periodos de cotización en 112 días** por cada parto individual y **en 14 días más a partir del segundo hijo/a** en caso de parto múltiple, salvo que durante ese tiempo se hubiera estado cotizando (disp. adic. 40 LGSS).

Los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en situación de baja por paternidad o maternidad, se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones salariales y/o laborales que se produzca en la empresa durante la baja (art. 48 ET).

La vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, reconocida judicialmente, incluido todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad, dará derecho a una indemnización suficiente y disuasoria, que será compatible, con la que pudiera corresponder a la trabajadora por la modificación o extinción del contrato de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el ET (art. 180 y 181 LPL).

LA LEY DE
IGUALDAD
ESTABLECE
NUEVOS
DERECHOS A LA
REPRESENTACIÓN
DE LAS
TRABAJADORAS
Y TRABAJADORES
EN LA EMPRESA.

Los comités de empresa tendrán derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres, medidas de igualdad adoptadas, planes de igualdad y aplicación de los mismos (art. 64.1 ET).

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art.48,2 Ley de Igualdad).

TAMBIÉN
ESTABLECE
NUEVOS
DERECHOS
EN MATERIA DE
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA.

Se reconoce la posibilidad de establecer acciones positivas en la negociación colectiva en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación para las personas del sexo menos representado, igualmente se establece la puesta en marcha de Planes de Igualdad en las empresas (art.17 ET).

Sin perjuicio de la libertad de las partes, para determinar el contenido de los convenios colectivos, en la negociación de los mismos existirá el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres para todas las empresas y en empresas de más de 250 trabajadores se negociarán planes de igualdad (art. 85.1 ET).

**SI EN TU EMPRESA HAY DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, DIRÍGETE A UGT,
TE ASESORAMOS Y FACILITAMOS INFORMACIÓN SOBRE VUESTROS DERECHOS**
www.ugt.es/mujer/proyectoartemisa · artemisa@cec.ugt.org

UGT - ANDALUCIA

Secretaría de la Mujer
C/ Antonio Salado, 12
41002 - Sevilla
Teléfono: 954506339

UGT - ARAGON

Secretaría de Igualdad
y Migraciones
C/ Costa, 1
50001 - Zaragoza
Teléfono: 976700100

UGT - ASTURIAS

Secretaría de Igualdad
y Política Social
Plaza General Ordoñez, 1
33007 - Oviedo
Teléfono: 985276729

UGT - BALEARES

Secretaría de Igualdad
y Participación
Avda Arquitecto Gaspar Bennázar, 69
07003 - Palma de Mallorca
Teléfono: 971764488

UGT - CANARIAS

Secretaría de Igualdad
Avda 1º de Mayo, 21 - 1º
35002 - Las Palmas
Teléfono: 928364372

UGT - CANTABRIA

Secretaría para la Igualdad
C/ Rualasal, 8 - 5º
39001 - Santander
Teléfono: 942364622

UGT - CASTILLA LA MANCHA

Secretaría de Protección Social
C/ Cuesta de Carlos V, nº 1, 1º Izq
45001 - Toledo
Teléfono: 925252518

UGT - CASTILLA Y LEON

Secretaría para la Igualdad
C/ Gamazo, 13
47004 - Valladolid
Teléfono: 983329000

UGT - CATALUÑA

Secretaría de Igualdad y
Política Social
Rambla el Raval, 29-35
08001 - Barcelona
Teléfono: 936011040

UGT - CEUTA

Secretaría de Igualdad
C/ Fructuoso Miaja, 1
51001 - Ceuta
Teléfono: 956510347

UGT - EUSKADI

Secretaría de Igualdad
e Internacional
C/ Colón de Larreategui, 46
48011 - Bilbao
Teléfono: 944255252

UGT - EXTREMADURA

Secretaría para la Igualdad
C/ Marquesa de Pineres, 36
06800 - Mérida
Teléfono: 924318212

UGT - GALICIA

Secretaría de Servicios Sociales
y Políticas de Igualdad
C/ Miguel Ferro Caaveiro, 12 - 3º
15701 - Santiago de Compostela
Teléfono: 981577171

UGT - RIOJA

Secretaría de Igualdad y Formación
C/ Milicias, 1 BIS
26003 - Logroño
Teléfono: 941240022

UGT - MADRID

Secretaría de Igualdad
Avda de América, 25
28002 - Madrid
Teléfono: 915897906

UGT - MELILLA

Secretaría de Organización
e Igualdad
C/ 1º De Mayo, s/n
52001 - Melilla
Teléfono: 952672602

UGT - MURCIA

Secretaría de Políticas
de Igualdad e Integración
C/ Santa Teresa, 10
30005 - Murcia
Teléfono: 968284712

UGT - NAVARRA

Secretaría para la Igualdad
Avda. Zaragoza, 12
31003 - Pamplona
Teléfono: 948291292

UGT - PAIS VALENCIANO

Secretaría de Mujer
C/ Arquitecto Mora, 7 - 5º
46010 - Valencia
Teléfono: 963884140

UGT - FSP - ESTATAL

Secretaría Federal
de Mujer e Igualdad
Avda de América, 25 - 3º planta
28002 - Madrid
Teléfono: 915897230

UGT - MCA - ESTATAL

Secretaría de Política
Social e Igualdad
Avda de América, 25 - 5º planta
28002 - Madrid
Teléfono: 915897511

UGT - FES - ESTATAL

Secretaría de Igualdad
Avda de América, 25 - 7º planta
28002 - Madrid
Teléfono: 915897586

UGT - FETCJTJ - ESTATAL

Secretaría de Igualdad
y Juventud
Avda de América, 25 - 4º planta
28002 - Madrid
Teléfono: 915897295

UGT - FETCM - ESTATAL

Secretaría para la Igualdad
Avda de América, 25 - 8º planta
28002 - Madrid
Teléfono: 915897105

UGT - FIA - ESTATAL

Secretaría de Igualdad
Avda de América, 25 - 2º planta
28002 - Madrid
Teléfono: 915897453

UGT - FETE - ESTATAL

Secretaría de Políticas Sociales
Avda de América, 25 - 4º planta
28002 - Madrid
Teléfono: 915897190

**UGT - AGROALIMENTARIA -
ESTATAL**

Secretaría de Mujer y Política Social
Avda de América, 25 - 3º planta
28002 - Madrid
Teléfono: 915897173



www.ugt.es

