

Módulo de Igualdad de Género

Nueva regulación de Medidas de Conciliación de la Vida Familiar y laboral

(Fecha de emisión 10-05-2007)

- **Flexibilidad Horaria. Art. 34.8 ET**

Derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para compatibilizar vida familiar y laboral, en los términos que establezca la negociación colectiva, o el acuerdo a que llegue con el empresario.

¿Es automático este derecho? No. Es necesario el acuerdo individual con la empresa o que quede reflejado en el Convenio Colectivo o de empresa.

- **Permisos retribuidos Art. 37.3**

Se crea un nuevo **permiso remunerado de 2 días**, en los casos de intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siempre que precise reposo domiciliario. Cuando sea necesario un desplazamiento, el **permiso será de 4 días**.

- **Lactancia. Art. 37.4 ET**

Se aumenta el permiso para los partos múltiples (proporcionalmente) Se puede acumular en jornadas completas, en los términos que establezca el Convenio Colectivo o acuerdos de empresa o bien pactarlo con la empresa, siempre respetando lo marcado en el Convenio.

¿Cuántos días puedo acumular si me decido por esta opción?

Tu convenio Colectivo o acuerdo de empresa deberá fijar cuántos días te pertenecen si optas por la acumulación.

¿Y si mi convenio no especifica nada al respecto?

Si no hay convenio colectivo, o acuerdo de empresa puedes acordarlo individualmente con el empresario.

- **Reducción de jornada. Art. 37.5**

Ampliación de la edad del menor a 8 años .Jornada mínima a realizar a 1/8 y máxima 1/2 de la jornada, con la reducción proporcional del sueldo.

¿Que consecuencia tiene de cara a la cotización de la seguridad social? A efectos de de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad: durante **los dos primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de menores**, las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido sin la reducción de jornada, es decir no hay penalización. Después se computa en relación al tiempo efectivamente trabajado. Si la reducción es por **cuidado de personas de pendientes solo se computa al 100 por cien el primer año.**

¿Cómo calculo la base reguladora de la prestación de desempleo en caso de reducción de jornada? Las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

- **Vacaciones. Art.38.3**

No pérdida de vacaciones cuando coincidan con la suspensión por maternidad, lactancia, o paternidad aunque haya terminado el año natural al que corresponden.

- **Excedencias Voluntarias Art.46.2**

Antigüedad mínima para excedencia voluntaria 1 Año.
Tiempo mínimo 4 meses no mayor a cinco años

- **Excedencia por cuidado de familiares e hijos. Art.46.3**

Unidad de Emprendedores

Complejo IDEAL. Parque Empresarial Alcalá X.
Autovía Sevilla-Málaga PK 6,3. 41500 Alcalá de Guadaíra.

 95 493 66 50  www.complejoideal.com/atenea

Proyecto financiado por:



tu oportunidad de
autoempleo

 www.complejoideal.com/atenea



Se mantiene la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, ampliable a 15 meses si se trata de una familia numerosa de categoría general y a 18 meses si es familia numerosa de categoría especial.

Transcurridos estos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Hasta dos años para cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

Posibilidad de disfrutarla de manera fraccionada

- **Permiso de maternidad. (Suspensión del contrato por maternidad). Art. 48.4 y 5.**
Nuevos supuestos:

Ampliación de la duración de la suspensión en dos semanas más en caso de nacimiento, adopción, o acogimiento del menor discapacitado.

En caso de fallecimiento de la madre, aunque ésta no realizara ningún trabajo remunerado, el otro progenitor o progenitora podrá hacer uso de la totalidad o de la parte que reste del periodo de suspensión y sin que se descuente la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.

No reducción del periodo (16 semanas) en caso de fallecimiento del hijo.

Ampliación del periodo para casos de partos prematuros con falta de peso o neonatos con problemas clínicos que precisen hospitalización después del parto superior a 7 días, las 16 semanas se ampliarán en tantos días como el nacido se encuentre ingresado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

El progenitor o progenitora que esté disfrutando el permiso de maternidad por parto que le haya cedido la madre, continuará disfrutándolo aunque la madre no se reincorpore a su puesto de trabajo por estar en situación de incapacidad temporal.

Unidad de Emprendedores

Complejo IDEAL. Parque Empresarial Alcalá X.
Autovía Sevilla-Málaga PK 6,3. 41500 Alcalá de Guadaíra.

 95 493 66 50  www.complejoideal.com/atenea

Proyecto financiado por:



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO



- **Permiso de paternidad (Suspensión del contrato por paternidad). Art. 48 bis**

13 días ininterrumpidos en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, le corresponde en **exclusiva** al otro u otra progenitora.

En los casos de adopción o acogimiento corresponderá, a su elección, a **uno sólo de ellos**.

¿Cuándo lo tengo que solicitar? La comunicación al empresario se deberá realizar con la debida antelación y en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo que sea de aplicación.

¿Cuándo se puede tomar? **Inmediatamente** después del permiso de 2 días que marca el ET, o los días que marque el Convenio colectivo o acuerdo de empresa. **Simultáneamente** con la baja de maternidad de la madre, **o inmediatamente pasada ésta**. Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50% previo acuerdo entre empresario y trabajador.

¿Lo pagan las empresas? No. Tiene la misma consideración de suspensión de contrato por maternidad y por lo tanto lo paga la seguridad social, en los mismos términos.

¿Hay periodo mínimo exigible de cotización? Para tener derecho a la prestación económica por paternidad, se exige tener acreditado **un periodo de cotización** mínimo de 180 días en los siete años anteriores, o 360 días a lo largo de toda su vida laboral, con independencia de cuál sea su edad.

¿Cuanto voy a cobrar? La prestación económica por paternidad consiste en un subsidio equivalente **al 100% de la base reguladora** correspondiente.

Unidad de Emprendedores

Complejo IDEAL. Parque Empresarial Alcalá X.
Autovía Sevilla-Málaga PK 6,3. 41500 Alcalá de Guadaíra.

 95 493 66 50  www.complejoideal.com/atenea

Proyecto financiado por:

¿Cuándo se ampliará a cuatro semanas? Transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley, el permiso por paternidad será de **4 semanas**.

¿Si estoy disfrutando del permiso de paternidad y se extingue mi contrato de trabajo? se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúnan los requisitos exigidos.

¿Si estoy en situación de desempleo y soy padre? Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad **no se descuenta** de la prestación por desempleo.

El permiso de paternidad, **¿Cotiza a la seguridad social?** Si. Durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

- **Riesgo durante el embarazo**

La prestación será del 100% de la base reguladora del mes anterior y conforme a la base de contingencias profesionales.

- **Riesgo durante la lactancia natural**

Suspensión del contrato en los mismos términos que y condiciones que el riesgo durante el embarazo. Prestación del 100% de la base reguladora del mes anterior.

- **Planes de Igualdad. Art.85.1 y 2**

Deber de negociar medidas dirigidas a promover la Igualdad de Oportunidades en las empresas
Deber de negociar Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadoras/es