

MATERNIDAD

Derechos	Antes de la Ley de Igualdad	Con la Ley de Igualdad
Duración del permiso y prestación	16 semanas o 18 por parto múltiple	Se mantiene la misma duración. Se amplía a 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos con discapacidad. En caso de fallecimiento del hijo el periodo de suspensión NO se ve reducido
Partos prematuros	Se computa el permiso a partir del alta hospitalaria del neonato(no se tienen en cuenta las primeras 6 semanas)	En los partos prematuros con falta de peso y/o hospitalización del neonato a partir de los 7 días hasta un máximo de 13 semanas NO se computan a efectos de duración del permiso por maternidad
Disfrute del padre	Solo por cesión de la madre de todo o parte del permiso, salvo las 6 primeras semanas., que es obligatorio disfrutarlo la madre También en caso de fallecimiento de la madre	Se mantiene igual En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá acogerse al permiso, independientemente de la situación laboral de la madre
Exámenes prenatales y preparación del parto	Permiso reenumerado a la trabajadora a cargo de la empresa, por el tiempo indispensable	Se mantiene igual

PATERNIDAD

Duración del permiso y disfrute del mismo	2 días	Los 2 primeros días ya establecidos y 13 más que pueden disfrutarse de forma ininterrumpida desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, o 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre. Este permiso, si no se disfruta se pierde.
--	--------	---

LACTANCIA

Disfrute de ambos progenitores	Podían disfrutar este derecho indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen	Se mantiene igual
Acumulación del permiso	No se reconocía ningún derecho, salvo que constase en Convenio Colectivo	Se podrán acumular en jornadas completas en los términos que establezca la negociación colectiva por acuerdo con la empresa, En la Caja tenemos 15 días laborables
Ausencia del puesto de trabajo o reducción de jornada	1 hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en dos fracciones de media hora cada una, o una reducción en media hora al principio o al final de la jornada laboral	Se mantiene igual. En los supuestos de partos múltiples el permiso se incrementa proporcionalmente

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILAR Y LABORAL

Permiso retribuido a cargo de la empresa	15 días por matrimonio. 2 días por nacimiento de hijo, por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad y afinidad. Cuando se necesite desplazamiento, el permiso será de 4 días	Se mantiene la misma duración del permiso, ampliándose a intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario
Guarda legal. Reducción de la jornada por motivos familiares	Para el cuidado de menores de 6 años o persona con discapacidad que no desempeña actividad retribuida y para familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, se puede reducir la jornada con disminución del salario entre 1/3 y la mitad de la misma.	Por el cuidado de menores de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, y para familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, se puede reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma.

<p>Excedencias</p> <p>a) Por cuidado de hijos</p> <p>b) Por cuidado de familiares.</p> <p>c) Excedencia voluntaria</p>	<p>a) Derecho a un período no superior a 3 años, teniendo derecho a reserva del puesto de trabajo durante el primer año.</p> <p>b) Se tenía derecho a un período no superior a 1 año.</p> <p>c) Siempre que se tuviera al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tenía derecho a una excedencia no inferior a 2 años ni superior a 5 años</p>	<p>a) El mismo derecho anterior. Además se contemplan los casos de acogimiento familiar de forma provisional.</p> <p>b) Se amplía a 2 años este período.</p> <p>c) Siempre que se tuviera al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tiene derecho a una excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años (ver convenio-art 27)</p>
<p>Vacaciones</p>	<p>Se establecía el disfrute obligatorio de las mismas durante el año natural, salvo que la negociación colectiva reconociese algo diferente o por acuerdo de la empresa</p>	<p>Cuando el período de vacaciones fijado coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato o trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda</p>

PREGUNTAS MAS FRECUENTES SOBRE LA LEY DE IGUALDAD PARA MUJERES Y HOMBRES

MATERNIDAD

¿La ley de igualdad amplía el permiso por maternidad?

Se amplía en **dos semanas más** el permiso por maternidad para los supuestos de **discapacidad de la hija o hijo o menor adoptado o acogido**. En el supuesto de que ambos progenitores o progenitoras trabajen se distribuirá, a su elección. Y podrán disfrutarlo sin interrupción de forma simultánea o sucesiva.

Este permiso podrá igualmente disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la semana y las y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Además se ha previsto la posibilidad de ampliarlo hasta trece semanas adicionales en los casos de parto prematuro y de recién nacidos que necesiten hospitalización superior a siete días a continuación del parto.

¿Qué pasa si no he podido disfrutar de las vacaciones en el año natural por haber estado de baja por embarazo de riesgo y después con la baja maternal?

Si no ha podido disfrutar las vacaciones por estar de baja por esos motivos, **podrá disfrutarlas en una fecha distinta**, aunque haya terminado el año natural al que correspondan esas vacaciones.

PATERNIDAD

¿Cuántos días se van a dar de permiso por paternidad?

Se van a dar un total de **15 días de permiso por paternidad** (los 2 días a los que ya se tenía derecho más los 13 días que ahora se reconocen).

Cuando se trate de parto, adopción o acogimiento se ampliará en **2 días más por cada hijo a partir del segundo**.

¿Quién puede disfrutar del permiso por paternidad?

En los casos de adopción o acogimiento, le corresponde sólo a uno de los progenitores o progenitoras, a su elección.

¿Cómo se puede disfrutar el permiso por paternidad?

El permiso por paternidad se puede disfrutar ininterrumpidamente durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento ya existente de dos días (o la mejora del mismo establecida) y hasta que termine el permiso de maternidad, o bien inmediatamente después de finalizado dicho permiso de maternidad.

Asimismo, se podrá disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50 %, previo acuerdo con la empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Si el padre está de vacaciones, y nace su hijo o hija ¿tiene derecho al permiso de paternidad?

Los dos días de permiso para ausentarse del trabajo no se disfrutarán cuando coincida que la trabajadora o el trabajador esté disfrutando del período de vacaciones.

Los restantes trece días ininterrumpidos de suspensión, y los demás días que correspondan por parto, adopción o acogimiento múltiples podrán disfrutarse:

- Desde la finalización del permiso de nacimiento de la hija o el hijo, previsto en la Ley o en el Convenio Colectivo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, es decir, dentro de las dieciséis semanas de permiso por maternidad.
- O inmediatamente después de la finalización del permiso por maternidad.

Cuando la madre no trabaja y el nacimiento se produce estando la otra progenitora o el otro progenitor disfrutando en su permiso por vacaciones, la Ley no se pronuncia específicamente acerca de la posibilidad de disfrutar el permiso de paternidad en fecha distinta.

¿Hasta que edad se va a poder disfrutar de la reducción de la jornada por cuidado del menor?

Se va a poder disfrutar de la reducción de jornada por esta causa hasta que el menor **cumpla los ocho años**.

¿Cuándo podré reducir mi jornada por cuidado de un menor o persona con discapacidad?

A partir de ahora, se podrá reducir la jornada de trabajo por cuidado directo de un menor de ocho años o de una persona con discapacidad **entre un octavo y la mitad de su duración**.

LACTANCIA

¿Puedo agrupar las horas de lactancia en días?, ¿cuántos días se van a poder agrupar?

A partir de ahora se pueden acumular las horas de lactancia en jornadas completas, en la forma en que se acuerde en la negociación colectiva o con la empresa. En CAN son 15 días laborables.

EXCEDENCIAS

¿Hasta cuando se reserva el puesto de trabajo en la excedencia por cuidado de un menor?

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.

Categorías familias numerosas:

- general : menos de 5 hijos
- especial : 5 hijos ó más
 - o : 4 hijos cuando al menos 3 de ellos procedan de parto, adopción o acogimiento permanente.

Para determinar la categoría que corresponde a la unidad familiar, cada hijo discapacitado ó incapacitado para trabajar, se computa como dos.