

La incorporación de la mujer al trabajo ha supuesto un profundo cambio social. Es, por tanto, necesario, crear un marco que refleje este cambio, en el que mujeres y hombres puedan establecer un nuevo modo de cooperación y compromiso que permita un reparto equilibrado de las responsabilidades, tanto en el terreno profesional como en el familiar.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, trata, por un lado, de favorecer la atención de las obligaciones familiares, para que mujer y hombre puedan participar de la vida familiar en condiciones de igualdad. Y por otro lado, de mejorar las posibilidades de acceso y permanencia de la mujer al mercado laboral y a puestos de responsabilidad.



Derechos a la igualdad



Derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores por responsabilidades familiares.



**TRABAJO Y FAMILIA,
CADA VEZ MÁS
COMPATIBLES.**



Derechos a la igualdad



Situación de riesgo durante el embarazo.

Además del derecho a un permiso retribuido para asistir a consulta médica, cuando coincida con la jornada laboral, y al curso de preparación al parto, la mujer embarazada sólo tiene la obligación de comunicar su estado a la empresaria/o, si su trabajo pudiera afectar a su salud o a la del feto. Si así fuese, la empresaria/o deberá tomar las medidas necesarias para proteger a la trabajadora, bien adaptando las condiciones o el tiempo de trabajo, bien cambiando sus funciones o su puesto.

Cuando estos cambios no sean posibles, se declarará a la madre en situación de riesgo durante el embarazo, percibiendo una prestación económica a cargo de la Seguridad Social, de acuerdo con los requisitos establecidos, equivalente al 75% de la base reguladora.

El despido o extinción del contrato será nulo durante esta situación de riesgo y durante todo el embarazo.



Suspensión de contrato con reserva de puesto por maternidad/paternidad.

El permiso de maternidad es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en 2 por cada hija/o a partir del segundo, en caso de parto múltiple. De ellas, la madre puede ceder 10 semanas al padre, si ambos trabajan.

Este permiso será el mismo en caso de adopción o acogimiento permanente y preadoptivo de un menor de seis años, así como para menores de edad que sean mayores de seis años con discapacidad o en circunstancias especiales.

Para obtener esta prestación, las trabajadoras/es tienen que haber cotizado a la Seguridad Social un período mínimo de 180 días dentro de los últimos 5 años. La cuantía es del 100% de la base reguladora. Y en caso de parto múltiple existe un subsidio especial por cada hija/o, a partir del segundo, durante 6 semanas.

El despido o extinción del contrato será nulo durante el disfrute de este permiso.



Permiso de lactancia.

El permiso de lactancia es el derecho, bien de la madre o del padre, si ambos trabajan, a ausentarse 1 hora del trabajo por lactancia de un menor de nueve meses o a reducir su jornada media hora a la entrada o a la salida. Corresponde a la trabajadora/or concretar la hora y determinar este período.

El despido o extinción del contrato será nulo durante el disfrute de este permiso.



Otros permisos retribuidos.

El padre tiene derecho a 2 días de permiso retribuido en caso de nacimiento de una hija/o. Y la madre y el padre, también por accidente, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares. Estos permisos se amplían a 4 días si es necesario un desplazamiento fuera de la localidad.

El despido o extinción del contrato será nulo durante el disfrute de estos permisos.



Excedencia para el cuidado de mayores, menores y otros familiares que lo necesiten.

Las trabajadoras/es tienen derecho a un período de excedencia no superior a 1 año para atender a familiares mayores o enfermos, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismos y que no desempeñen ninguna actividad retribuida. Y también tienen derecho a una excedencia no superior a 3 años para atender el cuidado de cada hija/o, ya sea por nacimiento, adopción o acogimiento.

Durante el primer año la trabajadora/or tendrá derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo. A partir de ahí, sólo a la reserva de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En el caso de la excedencia por cuidado de hijas/os, este primer año se considera también como cotizado a la Seguridad Social.

El período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el despido o extinción del contrato será nulo durante este período.



Permisos en los casos de nacimientos prematuros.

En los casos de nacimientos de hijas/os prematuras/os o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizadas/os después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada laboral hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Además, en estos casos, el período de suspensión de 10 semanas podrá computarse a partir de la fecha del alta hospitalaria, ya que las primeras 6 semanas posteriores al parto son para la recuperación de la madre.



Reducción de jornada por causas familiares.

Las trabajadoras/es tienen derecho a una reducción desde un tercio hasta la mitad de la jornada laboral, con disminución proporcional de salario, cuando tengan a su cuidado directo a algún menor de seis años, a algún mayor de edad minusválido físico, psíquico o sensorial o a algún familiar que por razones de edad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. Corresponde a la trabajadora/or concretar la hora y determinar este período.

El despido o extinción del contrato será nulo durante el disfrute de este permiso.

