

# CONOCE y RECLAMA tus DERECHOS

Todo lo que debes saber sobre MATERNIDAD, PATERNIDAD,  
LACTANCIA, CONCILIACIÓN de la VIDA PERSONAL,  
FAMILIAR LABORAL y DERECHOS  
EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA



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 nuevos derechos que fueron introducidos en el texto legal tales como: permiso de paternidad, baja de riesgo durante la lactancia, nuevas formas de disfrute del permiso de lactancia, garantías frente al despido, las mejoras en las cotizaciones a la seguridad social para las reducciones de jornada y excedencias por cuidados de familiares, correcciones en las cotizaciones a la seguridad social para las madres que en el momento de tener a sus hijos no estaban trabajando y otras mejoras.

Algunos convenios colectivos han introducido medidas y algunos empresas han puesta en marcha Planes de Igualdad, como exige 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.

Todos estos derechos y medidas, fueron modificados por Real Decreto- ley 3/2012, de 10 de febrero y convalidado por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, generando dudas e incluso desconocimiento para los trabajadores y trabajadoras afectados. Así nos lo hacen saber a través de nuestro servicio a través de internet de asesoramiento jurídico en materia de igualdad, “Artemisa”.

Con este folleto, queremos ayudar a difundir el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo en las empresas. Pero además, necesitamos una mayor participación de mujeres en los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras, para que puedan denunciar las situaciones de desigualdad que se plantean en las empresas, y puedan trasladar 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 trabajadoras 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, está tutelado ante la jurisdicción social y cualquier acto de la empresa que conculque estos derechos será considerado nulo de pleno derecho.

En UGT consideramos que una mayor participación de mujeres en los órganos de representación del personal, equivaldría a más igualdad en los centros de trabajo.

[UGT mano a mano con la igualdad](#)  
[Proyecto Artemisa](#)





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 2 semanas más por cada hijo o hija, a partir del segundo en caso de parto, adopción o acogida múltiple. También se amplía en 2 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 7 días, se amplía el permiso hasta un máximo de 13 semanas. (art. 48.4 y 48.5 ET).

La cuantía de la prestación será equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, de la trabajadora (art. 133 quáter LGSS).

Para acceder a la prestación por maternidad, para las madres trabajadoras menores de 21 años no se exige cotización previa. A las madres entre 21 y 26 años se les exige tener cotizados 90 días en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida, o 180 días en toda la vida laboral. A las madres mayores de 26 años se exige tener cotizados 180 días en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral (art. 133 ter LGSS).

En los casos de parto, cuando la madre trabajadora no tenga el periodo de cotización suficiente para acceder a la prestación pero reúna el resto de requisitos, tendrá derecho a un subsidio por 42 días naturales (6 semanas) con una cuantía equivalente al 100% del IPREM, previsto en cada momento. Esta duración se incrementará en 14 días en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa, o en la que, con motivo del nacimiento, adquiera dicha condición, o en una familia monoparental, o en supuestos de parto múltiple, o cuando la madre



o el hijo estén afectados de discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento (art. 133 septies LGSS).

Los permisos necesarios para la madre para que pueda asistir a los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto son tiempo retribuido por la empresa (art. 37.3 .f ET y Art.26.5 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, ésta podrá suspender su actividad por riesgo durante el embarazo recibiendo una prestación equivalente al 100% de la base reguladora. La base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de I.T. derivada de contingencias profesionales. (Art. 26.1 LPRL y 135 LGSS).

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda (Art. 38.3 ET).

El padre u otro progenitor podrá hacer uso del permiso de maternidad en los siguientes casos (art. 48.4 ET):

- Por cesión de la madre trabajadora de todo o parte del permiso salvo las 6 semanas posteriores al parto.
- Por fallecimiento de la madre, independientemente de su situación laboral.
- En los casos en que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad.

En el supuesto de adopción o acogimiento en el caso que ambos trabajen el permiso podrá distribuirse en su totalidad entre ambos progenitores bien de forma sucesiva a o simultánea y si es una adopción internacional podrá comenzar a disfrutarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

# DERECHOS POR PATERNIDAD

Los trabajadores/as en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de un hijo /a tendrá derecho a disfrutar de un **permiso retribuido** por la Seguridad Social, de **13 días ininterrumpidos**, ampliables en 2 días más por cada hijo/a a partir del 2º, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. (Art. 48 Bis ET).

En caso de que el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición por este hecho, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad, la duración del permiso es de veinte días ininterrumpidos, ampliables en 2 días más en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo/a a partir del segundo. (Ley2/2008, de 23 diciembre)

**A partir de enero de 2014** este permiso tendrá una **duración de 4 semanas ininterrumpidas**, ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del 2º, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple. (Ley 9/2009, 6 octubre)

Este permiso es independiente del que el padre u otro progenitor pudiera disfrutar, por cesión de la madre trabajadora, de parte del permiso de maternidad. Es un permiso exclusivo del padre trabajador u otro progenitor y no puede ser cedido a la madre en caso de parto. En el caso de adopción o acogimiento, el derecho corresponde solo a uno de los progenitores a elección de los interesados (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 decies LGSS).

Para acceder a la prestación se exige tener cotizado 180 días en los 7 años anteriores a la fecha del nacimiento, adopción o acogimiento, o 360 días en toda la vida laboral (art. 133 nonies LGSS).

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con el período de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural que corresponda (Art. 38.3 ET).



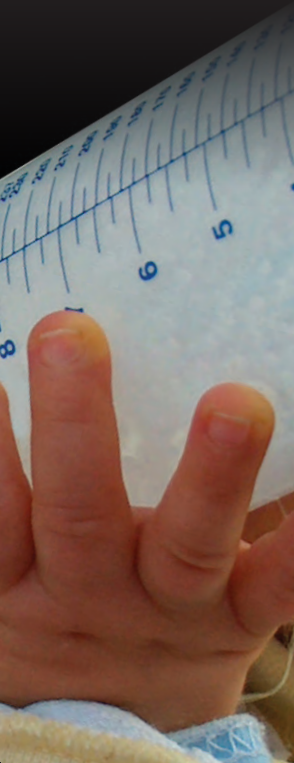
# DERECHOS POR LACTANCIA

El permiso para la lactancia del menor podrá ser disfrutado en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento y es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser disfrutado por uno de los progenitores en caso que ambos trabajen

Los trabajadores por lactancia del menor hasta que cumpla 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en 2 fracciones. La duración del permiso se incrementará en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en 1/2 hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos que recoja la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario (art. 37.4 ET).

En los casos en los que la madre trabajadora esté dando de lactar de forma natural y corra algún riesgo su salud o la del neonato, si la empresa no puede habilitarle un puesto de trabajo exento de riesgo, 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 incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. (Art. 26.4 LPRL y 135 ter LGSS).

Y su duración máxima será hasta que el menor cumpla 9 meses.





# DERECHOS 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. A tal efecto se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mayor productividad en las empresas (art. 34.8 ET).
- Se establecen 2 días de permiso retribuido por la empresa en los casos de nacimiento de hijos o hijas, fallecimiento, accidente, enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se necesite desplazamiento al efecto el plazo será de 4 días (art. 37.3b ET).
- Para el **cuidado directo de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado** de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada diaria con disminución del salario entre un octavo y la mitad de la misma.

# DERECHOS CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de hijos/as se computaran por parte de la Seguridad Social incrementadas al 100%, a efectos de cálculo de futuras prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencias, maternidad y paternidad. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares (art. 37.5 ET y art. 180.3 LGSS).

Para el cálculo de la prestación de desempleo, en los casos que se haya disfrutado una reducción de jornada por cuidado de menores u otros familiares, hijos prematuros y víctimas de violencia de género, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial (art. 211.5 LGSS).

- **El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de jornada de, al menos, la mitad de la jornada, con la disminución proporcional del salario, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo hasta que cumpla 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos, en los que esta reducción se podrá acumular en jornadas completas.**

En los casos que ambos progenitores, adoptantes o acogedores trabajen, uno de ellos tendrá derecho a percibir una prestación de la Seguridad Social que consiste en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora

establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales aplicando el porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo.

Las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción de jornada se computarán hasta el 100 por 100 de la cuantía que correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción de jornada a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

- Los trabajadores/as tendrán derecho a un **periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija** a contar desde el nacimiento, acogimiento o adopción del menor. Podrá disfrutarse de forma fraccionada. Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional. Se mantiene el derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y en los dos restantes se tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (Art. 46.3 ET). **Considerándose, a partir de enero de 2013, los 3 primeros años (los 2 primeros años para excedencias iniciadas con anterioridad a enero de 2013) como periodo de cotización efectiva a la Seguridad Social (Art. 180.1 LGSS).**
- También tendrán derecho a un periodo de **excedencia no superior a 2 años, para el cuidado de familiares hasta 2º grado** de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, considerándose el primer año como tiempo de cotización efectiva a la Seguridad Social. Se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y el año siguiente se tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. Podrá disfrutarse de forma fraccionada (art. 46.3 ET).
- Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de **excedencia voluntaria** no inferior a 4 meses ni superior a 5 años siempre que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa (art. 46.2 ET).

# CONDICIONES DE TRABAJO DE

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo. El trabajador/a tendrá derecho a conocer con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo (Art.34.2 ET).

En los supuestos de disfrute de jornada reducida con disminución proporcional de salario por cuidado de hijos/as prematuros u hospitalización a continuación del parto, cuidado de familiares, menores afectados por cáncer, ser víctimas de violencia de género, así como durante el ejercicio a tiempo parcial del permiso maternidad y paternidad, el salario a tener en cuenta para las indemnizaciones será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada (Disp. Adic. 18 ET).

Será nulo el despido de quienes se encuentren de baja por maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, riesgo por lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, mujeres víctimas de violencia de género durante el ejercicio de sus derechos de protección. También será nulo el despido de quienes se reintegran al trabajo al finalizar la baja por maternidad, paternidad, siempre que no hubieran transcurridos más de nueve meses desde fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo /a (art. 55.5 ET).

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.53.4 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 acuerdo a lo establecido en el ET y demás normas laborales (Art. 183 Ley de la Jurisdicción Social).



# DERECHOS EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- **Acciones positivas:** 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.17.4 y 17.5 ET).
- **Deber de negociar:** 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 y en empresas de más de 250 trabajadores Planes de Igualdad (art. 85.1 ET).



- **Derecho de Información:** 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 en los diferentes niveles profesionales, medidas de igualdad adoptadas, planes de igualdad y aplicación de los mismos (art 64. 3 ET).
- **Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo:** las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten acoso sexual y acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones, quienes hayan sido objeto del mismo. Para ello deberán negociar con los representantes de los trabajadores, medidas tales como, elaboración y difusión códigos buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación. 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 LOIEMH).

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.html](http://www.ugt.es/Mujer/proyectoartemisa.html)

[artemisa@cec.ugt.org](mailto:artemisa@cec.ugt.org)

