

permisos corresponsabilidad  
adopción riesgos conciliación  
corresponsabilidad dere

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, publicada en el B.O.E. el 23 de marzo de 2007, tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de las mujeres, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural, para alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

La Ley introduce una serie de medidas en relación con la protección de la maternidad, adopción y acogimiento, que mejoran tanto el régimen laboral de disfrute del derecho como el acceso y alcance de la prestación de Seguridad Social y es asumida como una cuestión de interés social.

De igual manera, la Ley, introduce medidas tendentes a asegurar los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadoras y trabajadores y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares en las labores domésticas y en la atención a la familia, y que juegan un importante papel en el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres.

La medida más innovadora de la Ley en materia de conciliación es el establecimiento de un permiso y una prestación por paternidad, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento.

En este folleto informativo reflejamos y aclaramos aspectos de la Ley relacionados con Maternidad, Paternidad, Lactancia Protección ante el Riesgo en el Embarazo y la lactancia así como permisos y derechos de las trabajadoras y trabajadores.

CCOO Extremadura, fomenta el uso de los derechos en esta materia por los hombres, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijas/hijos y otras personas dependientes dificultando su derecho de acceder y permanecer en el empleo, y defiende el derecho a compatibilizar la vida laboral, familiar y personal tanto de las trabajadoras como de los trabajadores.

## DIRECCIONES CCOO DE EXTREMADURA

### Secretaría de la Mujer de CCOO de Extremadura

Avda. Juan Carlos I, 47 · 06800 Mérida

Tlf.: 924 31 99 36

Fax: 924 30 19 25

### Asesoría Laboral para la Igualdad de Trato

Avenida Ramón y Cajal, 4 · 06001 Badajoz

Tlf.: 924 22 32 48

Fax: 924 22 48 66

Móvil: 689 061 598 · RPV: 65673

mujer.ex@extremadura.ccoo.es

[www.extremadura.ccoo.es](http://www.extremadura.ccoo.es)

lactancia r  
ismos corresponsabilidad derec  
ión **maternidad** lactancia perm  
rresponsabilidad derechos ado  
rechos adopción riesgos conc  
a permisos **corresponsabilidad**  
ción riesgos conciliación mate  
onsabilidad **paternidad** adopci  
s conciliación maternidad lact  
ilidad derechos adopción riesg  
ciliación maternidad lactancia  
sos corresponsabilidad derec  
ternidad adopción maternid  
riesgos conciliación maternid  
ilidad conciliación maternid  
ctancia permisos corresponsal  
nidad lactancia permisos pater  
abilidad derechos adopción rie  
adopción riesgos conciliación  
ación maternid



# CCOO

*te responde*

JUNTA DE EXTREMADURA  
Consejería de Igualdad y Empleo

**inex**  
Instituto de la mujer  
de Extremadura

**CCOO**  
comisiones obreras  
de Extremadura



### ¿QUÉ ES NECESARIO SABER DEL PERMISO DE MATERNIDAD?

- Se requiere estar afiliada o afiliado a la Seguridad social, en alta o situación asimilada al alta.
- En cuanto al periodo de cotización a la Seguridad Social para cobrar la prestación por maternidad varían según la edad que se tenga en la fecha del parto, la fecha de la decisión administrativa o judicial del acogimiento o de la adopción.
- Si eres menor de 21 años no se exige periodo mínimo de cotización.
- Si tienes cumplidos entre 21 y 26 años de edad, se exigen 90 días cotizados dentro de los 7 últimos años, o 180 días cotizados en toda la vida laboral.
- Para mayores de 26 años se exigen 180 días en los 7 últimos años o 360 días en toda la vida laboral.
- Las trabajadoras por cuenta ajena, que no tengan las cotizaciones exigidas tienen derecho a un subsidio no contributivo especial, de 42 días siguientes al parto, cuya cuantía será igual al 100% del IPREM vigente en cada momento.
- El periodo de disfrute del permiso se distribuye a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.
- El periodo de descanso se podrá disfrutar en régimen de jornada completa o tiempo parcial.
- 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.
- Si el permiso se disfruta de forma simultánea, la suma total de los periodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas previstas, o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple.
- La duración de la prestación por maternidad.
  - En el caso de parto: 16 semanas ininterrumpidas, ampliables a dos semanas más por cada hija o hijo a partir del segundo.
  - En los casos de parto prematuro: 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.
  - En el supuesto de discapacidad de la hija/hijo o menor adoptado o acogido el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas más, en total 18 semanas.
  - En los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales, se distinguen dos supuestos:
- Menores de 6 años, la duración del permiso es de 16 semanas interrumpidas, ampliables en dos semanas más en caso de adopción o acogimiento múltiple por cada hija/hijo a partir del segundo.
- Menores a partir de 6 años ó más, la duración del permiso es de 16 semanas interrumpidas en el caso de menores discapacitados o menores con especiales dificultades de inserción social y familiar, por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta trabaje o no, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o de la parte que reste de las 16 semanas.
- En caso de fallecimiento del hijo/a, la madre tendrá derecho al permiso de maternidad, 16 semanas y no se reduce salvo, que una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio después del parto, la madre solicite reincorporarse a su puesto de trabajo.

### ¿QUE ES NECESARIO SABER DEL PERMISO DE PATERNIDAD?

- Los días que hay que tener cotizados a la Seguridad Social para cobrar la prestación por paternidad, con independencia de la edad en la fecha del parto o de la resolución de adopción o acogimiento son: 180 días en los 7 últimos años anteriores o 360 días en toda la vida laboral.
- La duración de la prestación por paternidad.
  - En el caso de parto: este permiso de 13 días ininterrumpidos corresponde en exclusiva al otro progenitor, y puede disfrutarlo en un periodo que va desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/hija (2 días o lo que establezca el convenio colectivo), durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o inmediatamente después de terminar el permiso por maternidad y en ambos casos a tiempo completo o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la empresa y el personal afectado.
  - En los supuestos de adopción o acogimiento, este permiso de 13 días corresponde solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. Puede disfrutarse durante el periodo comprendido desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de terminar el permiso por maternidad.
  - En los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple, este permiso de 13 días se ampliará a 2 días más por cada hija/hijo a partir del segundo.
  - En una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad el permiso es de 20 días, en los supuestos de parto, adopción o acogimiento múltiple que se produzcan a partir de 1 de Enero de 2009. Este permiso de 20 días se ampliará a 2 días más por cada hija/hijo a partir del segundo.

*Este permiso se irá ampliando de forma progresiva y gradual durante los 6 años siguientes a la entrada en vigor de la LOIMH, hasta alcanzar las 4 semanas.*

### DERECHOS COMUNES A AMBOS PERMISOS: MATERNIDAD Y PATERNIDAD

- La cuantía de ambas prestaciones económicas con cargo a la Seguridad Social consisten en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente.
- Si está de baja maternal o disfrutando del permiso de paternidad y se extingue el contrato de trabajo, se continúa percibiendo la prestación por maternidad/paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que reúna los requisitos exigidos.
- Cuando se esté en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad/paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.
  - Si está cobrando la prestación por desempleo y da a luz la prestación por desempleo se suspende y se pasa a percibir la maternidad/ paternidad en la cuantía que corresponda. Cuando se termine la prestación por maternidad/paternidad, se reanuda la prestación por desempleo durante el tiempo que le quede por percibir y en la misma cuantía que le correspondía cuando se suspendió.
- El periodo de maternidad/paternidad que subsista una vez extinguido el contrato de trabajo, o que se inicie durante el percibo de prestaciones por desempleo, se considerará tiempo efectivamente cotizado a efecto de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, maternidad, paternidad.

### RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Si existe un riesgo para la seguridad de la salud o una posible repercusión sobre el embarazo y no ha sido posible ni la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora ni el cambio de puesto de trabajo podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. La prestación económica por riesgo durante el embarazo consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias profesionales.

### RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

Si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o de la hija o hijo y así conste acreditado, se reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural de una hija o hijo menor de nueve meses.

Si no es posible ni la adaptación de las condiciones de trabajo o del tiempo de trabajo de la trabajadora ni el cambio de puesto de trabajo podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias profesionales.

Esta prestación se extingue en el momento que la hija o hijo cumpla nueve meses o cuando la beneficiaria se reincorpore a su puesto de trabajo.

### DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA, PERMISOS Y VACACIONES

- Derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal, de acuerdo con lo establecido en la negociación colectiva o con la empresa.
  - Las discrepancias con la empresa se resolverán en los Juzgados de lo Social, presentando la demanda en el plazo de 20 días a partir de la comunicación de la disconformidad por parte de la empresa.
- Reducción de Jornada por motivos familiares. Derecho a reducir la jornada laboral entre un octavo y la mitad por cuidado directo de menores de ocho años o personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, También se tiene derecho a reducción de jornada para el cuidado directo de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
  - El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de la jornada.
- Permiso de 2 días, ó 4 si es necesario desplazamiento, por intervención quirúrgica sin hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, si precisa reposa domiciliario.
- Derecho al disfrute de las vacaciones anuales fuera de los periodos de incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia y del descanso por maternidad, incluso fuera del año natural a que correspondan.
- Permiso por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses. Tendrán derecho a 1 hora de ausencia en el trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de 1/2 hora cada día o acumularlas en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que se llegue con la empresa. Este permiso es retribuido. La duración del permiso de lactancia, se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

### EXCEDENCIA POR EL CUIDADO DE FAMILIARES

- Excedencia de hasta 3 años para cuidado de menores por nacimiento, adopción o acogimiento, pudiendo disfrutarse de forma fraccionada.
  - Durante el primer año con derecho a reserva del mismo puesto de trabajo, el resto la reserva será de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
  - El periodo de excedencia contará a partir de la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.
- Excedencia por el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
  - La duración máxima es de dos años, salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva.
  - La excedencia por cuidado de hijo o hija o de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo, se considera periodo cotizado.