

## RESUMEN DE DERECHOS INDIVIDUALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN TRAS LA LOIEMH<sup>1</sup>

A continuación se presentan conclusiones extraídas a partir de la LOIEM en materia de conciliación. Ante cualquier duda referida a la forma de redacción o problemas que puedan surgir con la interpretación del resumen al quedar descontextualizado, recomendamos consulten las leyes correspondientes .

Para ver un resumen realizado por el en su momento Ministerio de Trabajo y asuntos Sociales:

<http://www.aprevas.org/upload/Legislacion/conciliaci%C3%B3n%20laboral.pdf>

### PROTECCIÓN DE MATERNIDAD

- A las 16 semanas de permiso y 18 por parto múltiple se añade: ampliación en 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos/as con discapacidad.
- Por el padre antes sólo existía permiso por cesión de la madre a partir de 6 primeras semanas. Ahora el padre en caso de fallecimiento de la madre, puede hacer uso del permiso independientemente de la situación laboral en que se encontrase la misma.
- Exámenes prenatales. Queda igual: permiso remunerado por la empresa a la trabajadora.
- Partos prematuros. Antes se computaba el permiso a partir del alta hospitalaria del neonato (no se tienen en cuenta las 6 primeras semanas). Ahora se amplía el permiso de maternidad en el caso de bebés prematuros o que necesiten hospitalización a continuación del parto por un período superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas.
- Antes requisito cotización previa 180 días en los últimos 5 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida para las madres trabajadoras. Ahora, se flexibilizan los requisitos de cotización previa: para madres menores de 21 años no se exige cotización previa alguna, madres entre 21 y 26 años, se exigen 90 días en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 180 días en el total de la vida laboral y a las mayores de 26 años, 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento o, adopción o acogida o 365 días en la vida laboral.
- Por primera vez se reconoce un subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100% del IPREM, durante las 6 primeras semanas (42 días naturales).
- Prestación por riesgo durante el embarazo: pasa del 75% de la Base Reguladora del salario de la trabajadora al 100%.
- Reconocimiento para las trabajadoras solicitantes de una prestación por jubilación o incapacidad permanente se les reconoce un período de 112 días cotizados por cada parto de un solo hijo/a y de 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de partos múltiples, salvo que durante este período se hubiera cotizado.

---

<sup>1</sup> LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

## PROTECCIÓN DE PATERNIDAD

- Nunca antes se habían reconocido los derechos:
  - 13 días ininterrumpidos o 26 si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo de la empresa con cuantía equivalente al 100% de la Base Reguladora del Trabajador.
  - Es un permiso intransferible.
  - Se exigen para todos los padres, sin distinción de edad, 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 365 días en toda la vida laboral.
  - Dirigido a trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos y afiliados a cualquier Régimen especial de la SS. .
  - El permiso puede disfrutarse de forma ininterrumpida, desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta 13 días después de que finalice el permiso de maternidad de la madre.

## PROTECCIÓN DE LACTANCIA

- Nueva prestación por riesgo durante la lactancia natural con cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.
- El disfrute por parte de ambos progenitores continúa igual.
- Antes no se reconocía acumulación de horas salvo por convenio colectivo, ahora, se pueden acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa, respetando los términos de la misma.
- 1 hora de ausencia del puesto por trabajo que se puede dividir en 2 fracciones de ½ hora cada una o una reducción en ½ hora de la jornada laboral al principio o al final de la misma. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
- Por primera vez se puede 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 aquella.

## SITUACIÓN PROTEGIDA: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA PERSONAL Y FAMILIAR.

- A los 15 días por matrimonio, 2 por nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad (4 días en caso de que se necesite desplazamiento al efecto) se le suma una nueva situación “intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario”.
- Vacaciones: anteriormente, se establecía el disfrute obligatorio de las mismas durante el año natural, salvo que la Negociación colectiva reconociera algo diferente o por acuerdo con la empresa. Ahora, cuanto el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en períodos distintos, aunque haya terminado el año natural que corresponda.
- Se amplía la reducción de jornada por guarda legal de menores de 6 años a 8 años , continúa para 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 si mismos y no desempeñen actividad retribuida. La reducción de la jornada con disminución de salario que antes era entre 1/3 y la mitad de la misma, se reduce a entre 1/8 y la mitad de la misma. Ahora, las

cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del período de reducción de jornada se computan incrementadas al 100%. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares.

- En cuanto a excedencias por cuidado de hijos/as, se continúa teniendo derecho a un período no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo durante los 2 primeros años (antes era 1 año de reserva), considerándose estos períodos como tiempo cotizado a efectos de SS. Ahora además se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional. Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada, las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción. Esta misma situación se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.
- Se amplía el período de excedencia voluntaria que pasa a ser de no inferior a 2 años ni superior a 5, a no inferior a 4 meses ni superior a 5 años, siempre que se tenga al menos, un año de antigüedad en la empresa.

## PROTECCIÓN JURÍDICA DE LAS CONDICIONES LABORALES

- En cuanto a nulidad de la extinción por causas objetivas, como antes, será nula la decisión extintiva del empresario/a de las personas trabajadoras durante la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo por embarazo, adopción o acogimiento tal y además ahora, aumentan los supuestos incluyéndose además, el riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, la paternidad, el de las mujeres víctimas de violencia de género por el ejercicio de sus derechos y el de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento durante los nueve meses siguientes a aquel en el que se produjo la suspensión.
- En caso de nulidad del despido de personas trabajadoras, aumentan los mismos supuestos que en nulidad de la extinción por causas objetivas.
- Se incluye un despido disciplinario por acoso sexual y acoso por razón de sexo tanto al empresario/a como a las personas que trabajan en la empresa, además del acoso por origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.
- Se incluye como nuevo supuesto de tutela judicial, las discrepancias en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Se establece que para las indemnizaciones en los supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como los contratos a tiempo parcial por maternidad o paternidad, el salario a tener en cuenta será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada.

## SITUACIÓN PROTEGIDA: REPRESENTANTES DE PERSONAS TRABAJADORAS

- Respecto al contenido de los convenios colectivos, se establece como nuevo supuesto el “deber de negociar” medidas en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres o en su caso, planes de igualdad.
- Se incluye como nuevo derecho, el de recibir al menos anualmente, datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, información sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres, y en caso de haberse establecido un plan de igualdad, información sobre la aplicación del mismo.

- Se establece el deber de ejercer una labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.