

UGT

COMARCA DE PAMPLONA

Avda. Zaragoza, 12 bajo. 31003 Pamplona
Teléfono: 948 291 292
Fax: 948 242 828
E-mail: mujer@navarra.ugt.org

COMARCA DE TUDELA

Plaza Cuesta de la Estación, 3. 31500 Tudela
Teléfono: 948 821 801
Fax: 948 827 408
E-mail: uctudela@navarra.ugt.org

COMARCA DE ESTELLA

C/ Dr. Huarte de San Juan, s/n. 31200 Estella
Teléfono: 948 550 640
Fax: 948 550 229
E-mail: ucestella@navarra.ugt.org

COMARCA DE TAFALLA

Paseo Padre Calatayud, 13. 31300 Tafalla
Teléfono: 948 700 890
Fax: 948 703 395
E-mail: uctafalla@navarra.ugt.org

COMARCA DE BARRANCA - BURUNDA

C/ Erkuden, 6. 31800 Alsasua
Teléfono: 948 467 120
Fax: 948 468 382
E-mail: ucalsasua@navarra.ugt.org

COMARCA DE AOIZ - SANGÜESA

C/ Las Torres, 18. 31400 Sangüesa
Teléfono y fax: 948430 532
E-mail: ucaoiz@navarra.ugt.org

COMARCA DE BAZTÁN - BIDASOA

C/ San Esteban, 13. 31780 Vera de Bidasoa
Teléfono y fax: 948 631 080
E-mail: ucbera@navarra.ugt.org

<http://navarra.ugt.org>

UGT



Navarra



AYUNTAMIENTO
ESTELLA-LIZARRAGA
UDALA



COMISION DE LA MUJER
LIZARRAKO UDALAREN
DEL AYUNTAMIENTO
EMAKUMEAREN
DE ESTELLA
BÁTZORDEA
R^o Inmaculada, 1

La Ley de

Igualdad

y las mejoras en el empleo

1. Permiso de maternidad

Situación protegida: maternidad, adopción, tutela familiar y acogimiento familiar.

Personas beneficiarias:

Personas trabajadoras **por cuenta ajena o propia**, siempre que reúnan la condición de estar afiliadas y en alta, o en situación asimilada al alta, en algún régimen del sistema de la Seguridad Social, y que acrediten los períodos mínimos de cotización en cada caso.

En el supuesto de pluriempleo o pluriactividad, se disfrutará del permiso en cada uno de los empleos de forma independiente e ininterrumpida.

Quienes trabajen a tiempo parcial tendrán derecho a esta prestación con las particularidades del RD 1131/2002, de 31 de octubre.

Duración del permiso:

16 semanas ininterrumpidas, ampliable en **2 semanas más** por cada hijo/a, a partir del 2º, por nacimiento, adopción o acogida de **menores con discapacidad**.

En el caso de nacimientos prematuros o cuando el neonato necesite permanecer hospitalizado por un período superior a 7 días, se podrá interrumpir el disfrute del permiso de maternidad y la percepción del subsidio (excluyendo las 6 semanas posteriores al parto) y reanudarlo a partir del alta hospitalaria, con un máximo de 13 semanas.

Cuantía de la prestación económica:

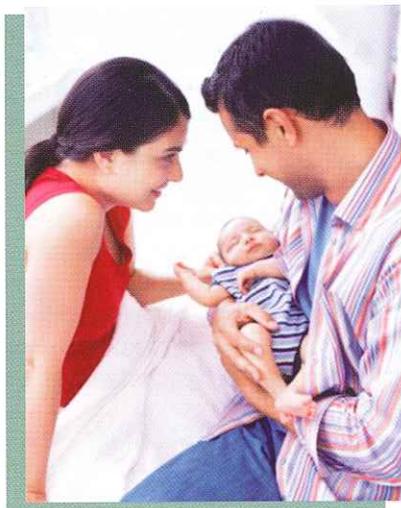
100% de la base reguladora.

Acceso a la prestación:

- Madres menores de 21 años: no se exige cotización previa.
- Madres de 21 a 26 años: se exige cotizar 90 días en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida.
- Madres mayores de 26 años: se exige cotizar 180 días en los 7 años anteriores al parto, adopción o acogida.

Disfrute por el otro progenitor:

- Cesión de hasta 10 semanas, en el caso de que ambos trabajen.
- Por fallecimiento de la madre, independientemente de su situación laboral.



- En los casos en que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad.
- En los casos de adopción internacional, el permiso podrá distribuirse en su totalidad entre ambos progenitores y podrá comenzar a disfrutarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Excepción a la cotización:

Las trabajadoras por cuenta ajena o propia que reúnan todos los requisitos establecidos para acceder al subsidio por maternidad, salvo el período mínimo de cotización, tendrán derecho a un **subsidio no contributivo** de cuantía equivalente al **100% del IPREM** durante **6 semanas (42 días naturales)** a contar desde la fecha de parto, incrementándose en **14 días naturales** en los casos de nacimiento de hijo/a en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, en familia monoparental, en los supuestos de parto múltiple o cuando la madre o el hijo o hija estén afectados por una discapacidad en un grado igual o superior al 65%. El incremento no es acumulativo si concurren dos o más circunstancias.

2. Permiso de paternidad

Situación protegida: nacimiento, adopción, tutela familiar y acogimiento familiar.

Personas beneficiarias:

Los trabajadores, por cuenta ajena o propia, siempre que estén afiliados y en alta o situación asimilada al alta.

En el supuesto de parto, el subsidio corresponderá en exclusiva al otro progenitor, si este reúne los requisitos establecidos. Si no se disfruta, se pierde.

En los casos en que solamente exista un progenitor, adoptante o acogedor, si este percibe el subsidio por maternidad, no podrá acumular el subsidio por paternidad.

Cuando la madre resida en un país extranjero y el nacimiento del hijo/a se haya producido fuera de España, el otro progenitor podrá percibir, si reúne los requisitos, el subsidio por paternidad.

Es un permiso exclusivo del padre trabajador y no puede ser cedido en ningún caso.

Duración del permiso:

- **13 días naturales** ininterrumpidos, ampliables en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo (partos múltiples).
- **15 días naturales** ininterrumpidos para empleados públicos e integrados en el Régimen General de la Seguridad Social.
- **20 días naturales ininterrumpidos**, cuando el nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia existiera previamente una persona con discapacidad, en un grado igual o superior al 33%. El permiso es ampliable en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo (partos múltiples).

Cuantía de la prestación:

Cuantía equivalente al **100% de la base reguladora**.

Forma de disfrute:

Podrá disfrutarse de forma ininterrumpida, desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta que finalice el permiso por maternidad de la madre, o inmediatamente después de su finalización. Podrá disfrutarse a jornada total o parcial y deberá comunicarse a la empresa con la debida antelación.

Cotización mínima:

Para acceder a la prestación se exige haber cotizado 180 días en los 7 años anteriores a la fecha causante o 360 días en toda la vida laboral.

3. Riesgo por embarazo

La trabajadora embarazada que realice en su trabajo, por cuenta propia o ajena, una actividad que suponga algún riesgo para la salud del feto y no sea posible, por motivos justificados, el cambio del puesto de trabajo por otro compatible con su estado, podrá solicitar la suspensión de su actividad por riesgo durante el embarazo. Durante este tiempo percibirá una prestación equivalente al **100% de la base reguladora**. No se exige un período de cotización previa.

El reconocimiento del derecho y el pago del subsidio por riesgo durante el embarazo corresponden a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales concertada con la empresa.

En el caso de las trabajadoras por **cuenta propia**, serán beneficiarias del subsidio las que hayan interrumpido su actividad profesional por dicha situación, siempre que estén afiliadas y en alta en alguno de los regímenes de la Seguridad Social en la fecha en que se produzca dicha interrupción.

En los supuestos en que la trabajadora realice simultáneamente actividades incluidas en varios regímenes del sistema de la Seguridad Social:

- Si el riesgo afecta a todas las actividades desempeñadas y reúne los requisitos exigidos de manera independiente en cada una de ellas, tendrá derecho al subsidio en cada uno de los regímenes.
- Si el riesgo afecta a una o a alguna de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no a todas, tendrá derecho únicamente al subsidio en el régimen en el que estén incluidas las actividades en que exista dicho riesgo.
- La percepción del subsidio será compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que la trabajadora ya viniera desempeñando con anterioridad o pudiera comenzar a desempeñar y no impliquen riesgo durante el embarazo.



4. Lactancia

Forma de disfrute:

Las trabajadoras tendrán derecho a **1 hora de ausencia** del trabajo por lactancia de un hijo/a menor de 9 meses, que podrán dividir en 2 fracciones y que será ampliable en los casos de parto múltiple. La mujer podrá sustituir este derecho por una **reducción de su jornada en media hora** con la misma finalidad o **acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa**. Este permiso podrá disfrutarse indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.

Subsidio por riesgo durante la lactancia natural:

Se considera situación protegida aquella en la que se encuentra la **trabajadora por cuenta ajena**, en el período de lactancia natural, cuando el desempeño de sus funciones pudiera influir negativamente en su salud o en la de su hijo/a, y cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados.

Asimismo, en el supuesto de las **trabajadoras por cuenta propia**, se considera situación protegida el período de la lactancia natural, cuando su desempeño pudiera influir negativamente en la salud de la mujer o de su hijo/a.

Prestación y gestión:

Cantidad equivalente al **100% de la base reguladora**. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se llevarán a cabo por la entidad gestora o mutua.

El derecho al subsidio se extinguirá, entre otros motivos, en el momento en que el menor cumpla los **9 meses de edad**.

5. Mejoras en las condiciones laborales

Nulidad de la extinción del contrato:

Será **nulo el despido** que se produzca en el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo por embarazo, riesgo por lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural; en el de ejercicio de los derechos de protección de mujeres víctimas de violencia de género, y en los 9 meses siguientes a aquel en que se produjo la suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, en el caso de quienes se hayan reintegrado al trabajo al finalizar dicha suspensión.

En los supuestos de jornada reducida por lactancia o guarda legal, así como en los de contratos a tiempo parcial que tengan como origen la conciliación de la vida familiar y laboral, el salario que se tendrá en cuenta para calcular la **indemnización** será el correspondiente sin considerar dicha reducción de jornada.

Desempleo:

Se considera como período de **cotización efectiva**, para acceder a prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte, supervivencia, maternidad y paternidad, el período de maternidad o paternidad que se esté disfrutando cuando se extinga el contrato, o que se inicie durante la prestación por desempleo.

En los casos que se haya disfrutado una reducción de jornada por cuidado de hijos/as u otros familiares, hijos/as prematuros o por víctimas de violencia de género, las bases de cotización para calcular la base reguladora de

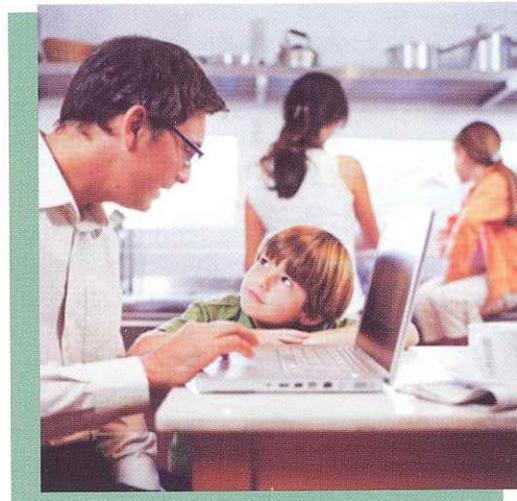
las **cuantías de prestaciones por desempleo** se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido sin reducción.

El **subsidio asistencial** será idéntico para trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial o completo.

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar:

- **Adaptación de jornada por motivos personales o familiares:** derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo individual, respetando en todo caso, lo previsto en aquella.
- **Vacaciones:** cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en período distinto, aunque haya terminado el año natural.
- **Reducción de jornada por motivos familiares:** se podrá reducir la jornada, con disminución del salario entre 1/8 y la mitad, para el cuidado de menores de 8 años, 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.

Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años de reducción se computan incrementadas al 100% en ambos supuestos.



- **Excedencia por cuidado de hijos e hijas:** se tendrá derecho a un período no superior a 3 años, con reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año, y con la consideración de los tres años como tiempo cotizado a efectos de Seguridad Social.

Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada, las cotizaciones se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía correspondiente a jornada completa.

Esta misma consideración se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.

- **Excedencia por cuidado de familiares:** se tendrá derecho a un período no superior a 2 años para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí

mismos y no desempeñen actividad retribuida, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.

En cuanto a los casos en los que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada, se procederá como en el caso anterior.

- **Excedencia voluntaria:** se tendrá derecho a un período de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años, siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa.

Negociación colectiva

Sin perjuicio de la libertad de las partes para determinar el contenido de los convenios, en la negociación colectiva existirá el **deber de negociar** medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y los Planes de Igualdad en empresas de más de 250 trabajadores.

Por otro lado, se reconoce la posibilidad de establecer **medidas y acciones positivas** en la negociación colectiva para las personas del sexo menos representado, así como la puesta en marcha de Planes de Igualdad en todas las empresas, independientemente del número de trabajadores y trabajadoras.