

DUDAS FRECUENTES



MENÚ
INDICE



- EXCEDENCIAS
- LACTANCIA
- MATERNIDAD
- PATERNIDAD
- PLANES DE IGUALDAD
- REDUCCIÓN DE JORNADA
- MODIFICACIONES DEL EST. DE LOS TRABAJADORES
- MODIFICACIONES EN LA LEY DE S. SOCIAL

EXCEDENCIAS PARA AMBOS PROGENITORES

¿Puedo disfrutar la excedencia de manera fraccionada?

Si, se puede disfrutar de forma fraccionada la excedencia no superior a tres años por cuidado de hija o hijo menor y la de dos años para atender a un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por si mismo.

¿Durante cuanto tiempo tengo reserva del puesto de trabajo en la excedencia por cuidado de un menor?

La reserva del puesto de trabajo es durante el primer año, se amplía a 15 meses si se trata de familia numerosa de categoría general y a 18 meses si es familia numerosa de categoría especial

Transcurridos estos plazos, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente



LACTANCIA

¿El permiso de lactancia puede ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre?

Si, es suficiente con que ambos progenitores sean trabajadores por cuenta ajena o funcionarios públicos.

¿Puedo agrupar las horas de lactancia en días?

Si, a partir de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad se pueden acumular las horas de lactancia en jornadas completas.

¿Cuántos días se van a poder agrupar?

Se podrán acumular en la forma en que se acuerde en la negociación colectiva o en el acuerdo a que se llegue con el empresario



MATERNIDAD

¿La Ley de Igualdad amplía el permiso de maternidad? La nueva Ley amplía el permiso de maternidad en dos semanas más para los casos de discapacidad de la hijo/a o la/el menor adoptado o acogido. En los casos de parto prematuro y de recién nacidos que necesiten hospitalización superior a siete días a continuación del parto, la Ley ha previsto la posibilidad de ampliarlo hasta trece semanas.

¿En caso de embarazo, para ir a revisión médica tengo derecho a solicitar permiso retribuido? En situación de embarazo, la trabajadora puede acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable y es un permiso retribuido. No pudiendo la empresa descontar ninguna cantidad del salario por estas ausencias. Debe aportarse el justificante.

¿Cuánto días tengo que haber cotizado a la Seguridad Social para cobrar la maternidad? Si tienes menos de 21 años no se exige ninguna cotización. Si tienes entre 21 años cumplidos y 26 años de edad, se exigen 90 días cotizados dentro de los últimos 7 años, o 180 días cotizados en toda la vida laboral. Si tienes más de 26 años, se exigen 180 días en los 7 últimos años, o 360 días en toda la vida laboral. En caso de no cumplir ninguno de estos requisitos, tendrás derecho a una prestación especial por maternidad por parto de una duración de 42 días.

¿Me pueden despedir mientras este disfrutando el permiso de maternidad? No, sería un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, habría que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

¿Qué sucede si voy a dar a luz y estoy cobrando la prestación por desempleo? Se suspende la prestación por desempleo y se pasa a percibir la cuantía que corresponda por maternidad. Cuando se termine la prestación por maternidad, se reanuda la prestación por desempleo durante el tiempo que quedara por percibir y en la misma cuantía que correspondía cuando se suspendió. He estado de baja por riesgo durante el embarazo, y después con baja maternal, y no he podido disfrutar las vacaciones.

¿He perdido estas vacaciones? No, la nueva Ley contempla el disfrutar las vacaciones en fecha distinta por estar de baja por estos motivos, aún habiendo terminado el año natural.



PATERNIDAD

¿A partir de qué momento puedo disfrutar el nuevo permiso por paternidad y por cuánto tiempo? Este permiso por paternidad puede disfrutarse inmediatamente a continuación del permiso por nacimiento de hija/o, adopción o acogimiento, a lo largo de las 16 semanas de suspensión por maternidad o inmediatamente a continuación de éstas.

El disfrute puede comenzar en tres períodos diferentes, a continuación del parto, a continuación de los días de permiso que recogen el Estatuto de los Trabajadores o el convenio colectivo, o inmediatamente después de la finalización de la suspensión por maternidad.

El permiso se puede disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa.

Este permiso de paternidad, que en realidad es una suspensión del contrato con una naturaleza jurídica similar a la de la suspensión del contrato por maternidad, puede disfrutarse por 13 días ininterrumpidos o por jornadas parciales, debiendo ser en este caso, al menos por la mitad de la jornada, es decir, 26 medias jornadas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Serán días naturales, incluidos fines de semana y festivos.

¿Puedo acumular la nueva prestación por paternidad al permiso de dos días que ya reconocía el Estatuto de los Trabajadores por nacimiento de hijo? Si, el reconocimiento de un nuevo derecho no anula el anterior. En el caso de parto, adopción o acogimiento se ampliará en dos días más por cada hija/o a partir del segundo.



Mi convenio colectivo recoge cinco días de permiso retribuido por nacimiento de hijo/a, con la nueva Ley de Igualdad ¿Cuántos días puedo disfrutar en total? Si el convenio colectivo mejora el número de días de permiso retribuido a opción del trabajador podría acumular estos días al permiso por paternidad. En este caso serían 18 días.

¿Es compatible el permiso por paternidad de trece días, con el de la baja maternal que la madre puede ceder al padre? Exceptuando las seis primeras semanas, que son de descanso obligatorio para la madre, ésta decidirá al inicio del descanso, si lo disfruta o lo cede al padre. Ambos permisos son independientes y compatibles entre sí.

¿Es necesario para el disfrute del permiso paternal que llegue a acuerdo con mi empresa para disfrutarlo, o sólo debo informar? La suspensión del contrato por paternidad es un derecho del padre, que no estará sujeto al acuerdo previo con la empresa, es suficiente la comunicación en tiempo y forma.

¿Puedo ceder parte de mi permiso paternal a la madre? No, el permiso paternal es intransferible. La Ley no contempla esta posibilidad, no sería posible tampoco negociación con la empresa. Constituiría una conducta contraria a derecho, puesto que trabajador y empresa no pueden crear nuevas obligaciones a la Seguridad Social.

Si disfruto del permiso de paternidad ¿puede mi empresa contratar a otro trabajador en mi puesto? Los trabajadores que disfruten la suspensión del contrato por paternidad, pueden ser sustituidos a través de un contrato de interinidad, cuya duración debe coincidir con el descanso del padre.



¿A partir de qué momento comienza a computar el tiempo de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, si la o el recién nacido está hospitalizado? El permiso comenzará a partir de que el hijo o hija tenga el alta médica. En el caso de que los días de hospitalización sean superior a siete días, se aumentará en la misma proporción las jornadas de suspensión.

¿Cuánto me pagan en caso de disfrutar el permiso por paternidad? La prestación económica por paternidad a cargo de la Seguridad Social, será el 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

¿Cuánto días tengo que haber cotizado a la Seguridad Social para cobrar la prestación por paternidad? Para cobrar esta prestación es necesario tener cotizados 180 días dentro de los últimos siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del permiso o 360 días a lo largo de la vida laboral.

¿Cuándo se ampliará a cuatro semanas el permiso de paternidad? El permiso de paternidad se ampliará a cuatro semanas, transcurridos 6 años desde la entrada en vigor de la Ley.

¿Qué sucede si estoy disfrutando del permiso de paternidad y se extingue mi contrato de trabajo? Se continúa percibiendo la prestación por paternidad hasta la finalización, y a continuación si se reúnen los requisitos exigidos, se percibe la prestación por desempleo

¿Qué sucede si estoy en situación de desempleo y soy padre? Si se está en situación de desempleo, el tiempo de permiso por paternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

¿Cotiza a la Seguridad Social el permiso por paternidad? Si, durante el permiso por paternidad se seguirá cotizando a la Seguridad Social.



¿Cómo y a quién solicito el permiso por paternidad? El permiso por paternidad lo gestiona el INSS. El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del trabajador, que tiene que presentar en la oficina de la Tesorería General de la Seguridad Social un documento debidamente cumplimentado por su empresa denominado "Certificado de Empresa para Solicitud de Paternidad".

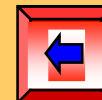
Aunque no es necesaria la presentación de un modelo oficial si resulta conveniente su utilización. La solicitud se formula en los modelos normalizados y deberán contener los datos y circunstancias que establece el Art. 70 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, acompañada de los documentos necesarios.

La solicitud debe ir acompañada de un impreso que nos entregarán en la Oficina de la Seguridad Social o que se puede descargar en su web: <http://www.seg-social.es>. En él constarán todos los datos personales del trabajador: DNI o Tarjeta de Residencia, NIF y documentación relativa a la cotización (esta última variará según al Régimen de cotización en el que este adscrito el trabajador) y los datos de la entidad bancaria donde quiere que le ingresen la prestación por paternidad.

Por último, se presenta un tercer documento, el modelo 145, que se puede obtener igualmente por cualquiera de los medios anteriores, el cual hace referencia a los datos del IRPF del trabajador.

Éste último documento no es obligatorio, pero de no hacerlo, se le puede retener al trabajador un tipo superior al que correspondería para esos 13 días, lo que sería recuperado en la declaración de la renta, en cualquier caso.

En caso de que el trabajador y el empresario llegaran a un acuerdo para disfrutar la suspensión del contrato por paternidad a tiempo parcial, sería necesario, además, presentar un documento en el que figure dicho acuerdo. Este documento también está disponible en las oficinas de la Seguridad Social y la web, bajo el nombre de "Acuerdo Empresario-Trabajador sobre Disfrute del Descanso por Paternidad en Régimen de Jornada Parcial"



PLANES DE IGUALDAD

¿Qué medidas debe recoger un plan de igualdad? En general, todas aquellas medidas dirigidas a favorecer en términos de igualdad, tal y como dice la Ley expresamente, la conciliación de la vida personal, profesional y familiar.

Y en particular las cuestiones referentes al acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso.

¿Qué empresas están obligadas a elaborar un plan de igualdad? Las empresas que tengan más de 250 trabajadores en plantilla, las empresas que lo establezca el convenio colectivo de aplicación y cuando en un procedimiento sancionador, la autoridad laboral lo acuerde como sustitución de una sanción. La norma prevé sanciones accesorias para las empresas que incumplan las obligaciones previstas en la Ley de Igualdad

¿Estas sanciones afectan al centro de trabajo que ha cometido la infracción o a la empresa? En el artículo 46.bis de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social no diferencia entre centro de trabajo y compañía, por lo que se deben entender referidas a la empresa en su totalidad

¿Las empresas que antes de la entrada en vigor de la ley tiene más número de trabajadoras que de trabajadores, están obligadas a negociar el Plan de Igualdad? La Ley de Igualdad no establece la proporcionalidad de hombres y mujeres como criterio para dilucidar si la empresa esta obligada o no para negociar el plan de igualdad

¿Puede elaborar unilateralmente la empresa el Plan de Igualdad? No será suficiente que el plan de igualdad lo haya elaborado únicamente la empresa. La Ley habla expresamente de negociación, por tanto deberá negociarse con la representación de los trabajadores.



REDUCCIÓN DE JORNADA PARA AMBOS PROGENITORES

¿Hasta que edad se puede disfrutar de la reducción de la jornada por cuidado de un menor? La reducción de jornada por esta causa se puede disfrutar hasta que el o la menor cumpla ocho años.

¿Cuánto puedo reducir mi jornada por cuidado de un/a menor o persona con discapacidad? Se puede reducir la jornada, por cuidado directo de un/a menor de ocho años o de una persona con discapacidad entre un octavo y la mitad de su duración.

¿Puede un trabajador/a solicitar la adaptación de su jornada para conciliar su vida personal, laboral y familiar por circunstancias ajenas a la maternidad? Se introduce un nuevo apartado en el artículo 34 del E.T. que habla del derecho de la trabajadora/or a adaptar su jornada laboral con el fin de conciliar su vida laboral con la personal y familiar, sin ir vinculada necesariamente con la maternidad

¿Puedo elegir horario de trabajo por tener un hijo o hija a mi cargo, sin necesidad de reducir mi jornada? La duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral se puede adaptar en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa.

¿Cómo se calculan las indemnizaciones por despido en caso de que la trabajadora está disfrutando de una reducción de jornada para el cuidado de un hijo o hija? A efectos de indemnización por despido se considera la jornada completa de la trabajadora. El cálculo será idéntico al que debería hacerse en situación normal



RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL

¿Cuánto me pagan en caso de que me concedan el subsidio de riesgo durante la lactancia? La prestación económica tanto por riesgo durante el embarazo o lactancia, se abona al 100 por 100 de la base reguladora que corresponda a la trabajadora

