

- Se puede solicitar reducción de jornada por cuidado directo de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- El progenitor de menor afectado por cáncer o enfermedad grave podrá reducir su jornada laboral con disminución proporcional de salario de al menos la mitad de la jornada para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

5. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENOR DE 3 AÑOS, EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIAR

- Derecho a un periodo de excedencia máximo de 3 años para atender al cuidado de cada hijo/a, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.
- La excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Cuando un nuevo sujeto causante diere derecho a un nuevo periodo de excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.
- El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

- Los trabajador@s tienen derecho a un periodo de excedencia de duración inferior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta 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.




Secretaría de la Mujer (CCOO Cantabria)
 Santa Clara, 3 - 3º planta.
 Santander


 942 31 83 32


lgarcia@cantabria.ccoo.es
rbarquin@cantabria.ccoo.es


 comisiones obreras de cantabria

.....

Programa subvencionado por:


**GOBIERNO
de
CANTABRIA**

CONSEJERÍA DE UNIVERSIDADES E INVESTIGACIÓN,
 MEDIO AMBIENTE Y POLÍTICA SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD Y MUJER

PRESTACIONES Y DERECHOS LABORALES PARA CONCILIAR



1. MATERNIDAD

- **Situaciones protegidas:** maternidad biológica, adopción y acogimiento de menores de seis años o mayores de seis años con discapacidad o extranjeros con dificultades de inserción social acreditadas.
- **Requisitos:**
 - 1) Estar en alta o en situación asimilada al alta.
 - 2) Periodo de cotización previo:
 - 90 días dentro de los 7 años anteriores o 180 días a lo largo de toda su vida laboral, si la trabajadora tiene entre 21 y 26 años de edad.
 - 180 días en los 7 años anteriores o 360 días en toda su vida laboral, si la trabajadora es mayor de 26 años.
- **Duración:** 112 días naturales; en caso de parto múltiple 126 días. Las 6 semanas posteriores al parto son de descanso obligatorio. Si ambos progenitores trabajan se podrá ceder parte del permiso al otro progenitor. La maternidad se puede disfrutar a jornada parcial, previo acuerdo con la empresa. La maternidad se ampliará en dos semanas en caso de hijos/as con discapacidad.
- **Prestación económica:** 100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al parto, adopción o acogimiento. Si no se acredita el periodo de cotización se puede solicitar una prestación de 42 días naturales de 17,75 euros al día.
- En caso de parto prematuro o con hospitalización tras el nacimiento, si esta dura al menos 7 días, se ampliará la maternidad los días de hospitalización hasta un máximo de trece semanas adicionales.
- Si fallece la madre el otro progenitor puede hacer uso de la totalidad del permiso.

2. PATERNIDAD

- **Situaciones protegidas:** nacimiento, adopción y acogimiento de menores de seis años o mayores de seis años con discapacidad o extranjeros con dificultades de inserción social acreditadas.

- **Requisitos:** Estar en alta o en situación asimilada al alta y haber cotizado 180 días en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogimiento o 360 días a lo largo de toda la vida laboral.
- **Duración:** 13 días naturales ininterrumpidos ampliables en 2 días más por cada hijo/a a partir del segundo. 20 días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa o que adquiera, por este hecho, dicha condición, o cuando el hijo/a tenga discapacidad, o en la familia existiera una persona con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento. Se ampliará en 2 días más por cada hijo a partir del segundo, en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples. La paternidad se puede disfrutar desde la desde la finalización del permiso retribuido por nacimiento del hijo/a hasta que finalice el descanso por maternidad o inmediatamente después de éste, siempre que se disfrute del descanso correspondiente.
- **Prestación económica:** 100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al nacimiento, adopción a acogimiento.

3. LACTANCIA

- Este derecho permite tanto la lactancia natural como la artificial en caso de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.
- Se puede ejercer hasta que el menor cumpla 9 meses y lo puede solicitar tanto el padre como la madre ya que es un derecho individual, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- La lactancia puede ser ejercida o bien en la opción de permiso de media hora al día hasta que el menor cumpla 9 meses, modalidad de una hora de ausencia, o la lactancia acumulada siempre que el convenio colectivo permita la acumulación o exista acuerdo con la empresa.
- Es un permiso retribuido que paga la empresa, por eso es conveniente tener un documento por escrito firmado por la empresa con las fechas de disfrute de la lactancia.

- La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

4. REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENOR DE 12 AÑOS, FAMILIAR O HIJO/A CON CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

- Este permiso puede ser disfrutado tanto por la madre como por el padre de menores de 12 años. La reducción mínima será entre el 1/8 y 1/2 de la jornada. Ha de ser diaria y se ha de comunicar a la empresa la fecha de inicio y la fecha de finalización de la reducción.
- La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderán al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria.
- La empresa ha de comunicar a la seguridad social la fecha en la que se inicia la reducción de jornada y la trabajadora/or debe comprobar que se ha comunicado de forma correcta la reducción de jornada.
- Si se está disfrutando de reducción de jornada por guarda legal por hijos/as o familiares para el cálculo de las indemnizaciones en caso de despido o en caso de prestación por desempleo se hará sobre la base de cotización al 100% siempre que no haya transcurrido el plazo máximo de la reducción de jornada.
- Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de menor o familiar serán incrementadas al 100% a efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad.
- Se ha de comunicar a la empresa con una antelación de 15 días la fecha de reincorporación a la jornada ordinaria.
- También se puede pedir una reducción de jornada de máximo 2 horas al día con motivo de hijo/a prematuro hospitalizado a continuación del parto.