

## CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL LEY 39/99 (2)

La Ley 39/99 de Conciliación de la vida familiar y laboral introduce cambios legislativos en el ámbito laboral, para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Se trata además de guardar un equilibrio que favorezca los permisos por maternidad y paternidad sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de acceso al empleo, a las condiciones del trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de las mujeres.

La mayor dedicación de las mujeres a las tareas de cuidados familiares, es un elemento central en el mantenimiento de los niveles de discriminación laboral de las trabajadoras, en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción, en sus

condiciones de trabajo y en el reconocimiento profesional y retributivo.

Como ya hiciéramos en el número anterior te vamos a seguir informando de los derechos que se recogen en la **Ley 39/99** de Conciliación de la vida familiar y laboral. En el número anterior te informamos sobre los permisos retribuidos. En este vamos a bordar los siguientes temas:

- **Permisos por maternidad y riesgos asociados a la maternidad.**
- **Se considera NULO...**
- **Sentencias de despido por embarazo**

### Estos son tus DERECHOS

#### Permiso por Maternidad



16 semanas interrumpidas, ampliables a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo en caso de parto múltiple. Es obligatorio el uso de 6 semanas por la madre, pudiendo el periodo restante ser disfrutado por el padre, a cesión de la madre.

16 semanas interrumpidas en casos de adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de ésta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos u otras circunstancias especiales. La suspensión será ampliable a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo para los casos de adopción o acogimiento múltiple.

En ambos supuestos la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los afectados.

**El subsidio por maternidad es del 100% de la base reguladora. En caso de parto o adopción múltiple existe un subsidio especial por cada hijo/a a partir del segundo, durante seis semanas. Apartado 4 del Art. 48. E.T.**

#### Situaciones de riesgo asociadas a la maternidad.



En el supuesto de riesgo durante el embarazo, la empresa deberá de tomar alguna de las siguientes medidas para evitarlo:

- Adaptar las condiciones del puesto de trabajo u horario.
- Cambiar a la trabajadora de puesto de trabajo o función diferente.
- Pasar a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo. **Retribución del 75% de la base reguladora.**

Las trabajadoras en situación de lactancia, en caso de riesgo para su salud o del hijo/a, tienen derecho a la adaptación de su puesto u horario de trabajo, al cambio de puesto, pero no a la suspensión del contrato. **Apartado 4 del Art. 48. E.T. y Art. 26 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.**

## SE CONSIDERA NULO: El despido o extinción del contrato

- El Embarazo
- El permiso por maternidad
- El periodo de lactancia
- El periodo en que se reduce la jornada por el cuidado de familiares
- El periodo de excedencia por esta causa.

### Es legal acumular las horas de lactancia en un mes de permiso

La Administración entendía que si lo pretendido por el artículo 37.4 del ET es garantizar la asistencia continuada del menor durante los nueve primeros meses de vida, si se acumula el permiso en su disfrute la finalidad que persigue la norma queda interrumpida.

### Maternidad y vacaciones, derechos conciliables.

Una trascendental sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas reconoce que el permiso por maternidad y el permiso por vacaciones son dos derechos conciliables.

### El despido por embarazo es nulo aunque no se haga pública la gestación

El Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha recordado en una sentencia que los despidos por embarazo son nulos desde el inicio de la gestación aunque la trabajadora no haya comunicado su estado al empresario.

durante:



### Despido de trabajadora embarazada. Despido nulo

Recurso 008/2569/2003. Despido de Trabajadora Embarazada. La empresa conocía el embarazo, reconoció la improcedencia del despido, rechazado por la demandante. El despido es nulo.

“Son necesarias la revisión y la modificación de diferentes aspectos de la Ley de la Conciliación Laboral y Familiar de las Personas Trabajadoras aprobada en el año 1999”

Para cualquier duda y/o consulta te puedes dirigir a cualquiera de nuestras delegadas y delegados, a las direcciones de correo y teléfonos que aparecen en la cabecera, a como a la dirección de correo siguiente:

[idiiaz@comfia.ccoo.es](mailto:idiiaz@comfia.ccoo.es)

No obstante puedes consultar el texto íntegro de la Ley 39/99 a través de nuestra página web:

[www.comfia.net/unicaja](http://www.comfia.net/unicaja)

## BOLETÍN DE AFILIACIÓN A CC.OO. - UNICAJA

Nombre: \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_ Telf.: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_ C.P.-Población: \_\_\_\_\_

Sucursal: \_\_\_\_\_ Fecha y Firma,

Cuenta Cargo: \_\_\_\_\_

ENVIAR POR VALIJA INTERNA A: **CC.OO. – UNICAJA, SUC.4064-ALGECIRAS 8**