

CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL LEY 39/99 (3)

Como ya hiciéramos en las dos entregas anteriores te vamos a informar de los derechos que se recogen en la **Ley 39/99** de Conciliación de la vida familiar y laboral, abordando en este último número los siguientes temas:

- Excedencias
- Te conviene saber que.....
- Ley 12/2001 y Real Decreto 1251/2001
- Mejoras que se proponen desde CC.OO.

Estos son tus DERECHOS

Excedencia para el cuidado de hijos/as menores de 6 años.

Hasta tres años, ya sea por nacimiento, adopción o acogimiento. Durante el primero se tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, es computable a efectos de antigüedad y se cotiza a la Seguridad Social.



Los dos últimos años dan derecho a la reserva de un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No se cotizan a la seguridad Social. Apartado 3 del Art. 46. E.T.

No remunerado.

Excedencia para el cuidado de familiares.

Un año para el cuidado de mayores o enfermos dependientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y que no desempeñen actividad retribuida.



Se tiene derecho a la reserva del mismo puesto de trabajo, es computable a efectos de antigüedad y se cotiza a la Seguridad Social.

Apartado 3 del Art. 46. E.T. **No remunerado.**

TE CONVIENE SABER QUE.....

- Las trabajadoras en situación legal de desempleo total que estén percibiendo prestación de nivel contributivo tienen derecho al subsidio por maternidad. Una vez que ésta finaliza se reanuda la prestación por desempleo.
- Si la madre en la fecha del parto no tuviera el mínimo de 180 días cotizados en los últimos 5 años, el padre puede percibir el subsidio correspondiente a las últimas diez semanas.
- En caso de parto, y por cesión de la madre, el padre puede disfrutar de hasta diez semanas del permiso por maternidad.
- En caso de adopción o acogimiento, el permiso por maternidad, de dieciséis semanas, puede ser disfrutado, previo acuerdo, por la madre o por el padre.
- El padre también puede solicitar una reducción de jornada para el cuidado de familiares, siempre que no lo haga de forma simultánea con la madre y para el cuidado de la misma persona.



Con posterioridad, **la Ley 12/2001** de 9 de Julio introduce 3 nuevas medidas a aplicar en el supuesto de que el recién nacido deba quedar hospitalizado.

Posibilidad de **suspender el descanso por maternidad**, si el recién nacido permanece hospitalizado con posterioridad a las 6 semanas después del parto., y hasta que se dé de alta, reanudándose a partir de ese momento el periodo de descanso de la madre o del padre.

Un **permiso retribuido de 1 hora** diaria de duración mientras dure la hospitalización del recién nacido.

Una **reducción de la jornada** de hasta 2 horas diarias, con descuento proporcional del salario.

En el mismo año, el **Real Decreto 1251/2001** de 16 de noviembre por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgos durante el embarazo introduce algunas **medidas** que merecen ser mencionadas.

“El descanso por maternidad podrá disfrutarse en régimen de **jornada a tiempo parcial** y se podrá compatibilizar el trabajo, en jornada a tiempo parcial, y prestación por maternidad”.

“Las familias que adopten o acojan, de forma simultánea, a más de un menor disfrutarán, además de la prestación por maternidad, de un **subsidio especial** por maternidad”.

“Posibilidad de que en caso de parto, **el padre pueda percibir la prestación de maternidad** durante la totalidad del permiso de descanso (a excepción de las 6 primeras semanas) en aquellos supuestos en que la madre no reúna el requisito de cotización mínima exigible para el percibo de la prestación”.

Desde CC.OO proponemos, entre otras, las siguientes mejoras



EXCEDENCIA POR CUIDADO

DE FAMILIARES

Ampliada a tres años y considerar como periodo efectivo de cotización toda la excedencia.

RIESGO PARA EL EMBARAZO O LACTANCIA

Incluir el supuesto de riesgo durante la lactancia. Derecho a la suspensión con reserva del puesto de

trabajo y a la prestación, ampliándola al 100% de la base reguladora (ahora es el 75%).

REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

RES

Ampliar a ocho años la edad del menor que genere el derecho a una reducción de la jornada de trabajo.

PERMISOS RETRIBUIDOS

Establecer un crédito horario individual para el cuidado y atención de los hijos/as en caso de urgencia o fuerza mayor.

EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS

Que pueda ser disfrutada en cualquier momento, y se considere periodo efectivo de cotización de toda la excedencia, no sólo el primer año.

BOLETÍN DE AFILIACIÓN A CC.OO. – UNICAJA

Nombre: _____ DNI: _____ Telf.: _____
 Dirección: _____ C.P.-Población: _____
 Sucursal: _____ Fecha y Firma, _____
 Cuenta Cargo: _____

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