

## MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL

### A efectos de prestación por desempleo

Si **finaliza el contrato de trabajo** durante el permiso de paternidad, se continuará percibiendo la prestación de paternidad hasta agotarla, momento en el que se iniciará el cobro de la prestación por desempleo.

Si coincide la **situación de desempleo** con la de paternidad, se interrumpe la prestación por desempleo para percibir la de paternidad, que se reanuda una vez finalizada ésta.

### A efectos de cotizaciones

En el caso de **reducción de jornada** por motivos de conciliación, para el cálculo de la prestación por desempleo se computará lo que correspondería al trabajador a jornada completa.



EL DERECHO A LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES, LA NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO, Y LA OBLIGACIÓN DE LOS PODERES PÚBLICOS A PROMOVER CONDICIONES PARA QUE LA IGUALDAD DE LA CIUDANÍA SEA EFECTIVA, se recoge en nuestras normas fundamentales con el objetivo de alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

Un avance importante en este sentido ha sido la aprobación de La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en la que se proponen políticas activas y medidas para alcanzar la igualdad real. Recoge la obligación de que las relaciones laborales, entre otras, se desarrollen bajo el principio de igualdad de trato, para lo cual se definen conceptos clave como discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, acciones positivas, etc.

También se ha incorporado la regulación de nuevos derechos y deberes para las empresas y la representación de trabajadores y trabajadoras, especialmente relevante es la obligación de las empresas de adoptar medidas y planes de igualdad que eviten cualquier tipo de discriminación entre hombres y mujeres.

Otra de las aportaciones de la Ley es toda una serie de medidas de aplicación directa sobre permisos, prestaciones de seguridad social, desempleo, etc. Frecuentemente las medidas relacionadas con la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y otros permisos, se entienden que son derechos de las mujeres, olvidándose que muchos de estos permisos son comunes a ambos sexos, y algunos específicos para los varones, como el permiso de paternidad.

El conjunto de normas y avances legales no tienen sentido si no se ejercen. Si realmente queremos una sociedad más igualitaria es fundamental la información, participación y el ejercicio de derechos por parte de mujeres y hombres. Con este folleto pretendemos informar de los derechos de los trabajadores varones, facilitar que hagan uso de ellos, e incentivar la corresponsabilidad como medio para avanzar en el compromiso con la equidad de género.



Secretaría de la Mujer CC.OO. Castilla-la Mancha  
Plaza Horno de la Magdalena, 1, 2ª | 45001 Toledo |  
Tlfs: 925 28 97 23 / 925 28 97 24  
kirsten.lattrich@cm.ccoo.es | rblanco.to@cm.ccoo.es

Financiado por



# Hacia la igualdad de mujeres y hombres: derechos de los trabajadores



## MEDIDAS LABORALES

Entre las medidas laborales más relevantes para garantizar de forma efectiva tus derechos se dispone:

### Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Se recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, este derecho supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, la asunción de obligaciones familiares.

En el ámbito del empleo su aplicación garantizará la igualdad en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

En base a este principio se pueden negociar mejoras como la ampliación del permiso de paternidad, o que en caso de solapamiento entre las vacaciones y el permiso de paternidad exista la posibilidad de ejercer estas fuera del año natural.

### Nulidad del despido

Se considera **nulo el despido** por motivos relacionados con el ejercicio del derecho de conciliación en los siguientes supuestos:

- La de los trabajadores durante el período de suspensión del contrato de trabajo por paternidad, adopción o acogimiento.
- La de los trabajadores que hayan solicitado permisos por lactancia; reducción de jornada o excedencias para el cuidado de menores o de familiares.
- La de los trabajadores después de haberse incorporado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por paternidad, adopción o acogimiento, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo o hija.

## MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL, LABORAL Y PROFESIONAL



### Permiso de paternidad

El padre tendrá derecho a la suspensión del contrato durante **trece días ininterrumpidos** en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento. Este periodo se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hija o hijo a partir del segundo.

Esta suspensión corresponde en exclusiva al padre (o al otro progenitor en caso de parejas homosexuales) y es independiente del disfrute compartido del período de descanso por maternidad.

Este derecho podrá ejercerse desde la finalización del permiso por nacimiento o acogimiento, hasta que finalice el permiso de maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

Este permiso podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

**A partir del 1 de enero del 2011 se amplía la duración del permiso de paternidad a 4 semanas.**

### Mejoras al permiso de maternidad que afectan a los padres

- ✓ En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto.
- ✓ En el caso de que la madre y el padre trabajen, la madre podrá ceder una parte del permiso de maternidad al padre (se excluyen las seis semanas inmediatamente posteriores al parto).
- ✓ En caso de que la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, haya optado por que el otro progenitor disfrute de una parte de este período de descanso, la cesión de este derecho se mantiene aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- ✓ En el caso de que la madre se encuentre en un régimen de cotización social para el que no se reconozca el derecho de suspensión, dicho permiso podrá ser disfrutado por el padre, si este se encuentra en el Régimen General de la Seguridad Social.
- ✓ Se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más en el supuesto de hijas o hijos discapacitados, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente el padre o la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen.

### Excedencias

Si tienes una antigüedad en la empresa de al menos 1 año, tienes derecho a disfrutar de **excedencia voluntaria desde un mínimo de 4 meses** hasta un máximo de 5 años.

Tienes derecho a una excedencia **hasta de 3 años para el cuidado hijos e hijas**, ya sea por naturaleza, adopción o acogimiento.

Tienes derecho a **2 años** de excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el 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.

Durante el primer año tienes derecho a la reserva de tu puesto de trabajo. Posteriormente la reserva se referirá a un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

También se contempla la posibilidad de disfrutar de forma fraccionada la excedencia tanto por cuidado de hija o hijo como por cuidado de familiares.

### Reducciones de jornada

Si tienes **a tu cuidado un menor de 8 años**, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tienes derecho a la reducción de tu jornada. Dicha reducción será de al menos **un octavo y un máximo de la mitad** de la duración de aquélla.

En los casos de **hijas o hijos prematuros**, que permanezcan hospitalizados tras el parto, el padre o la madre tienen derecho a reducir su jornada un máximo de **dos horas**.



### Permiso de lactancia y Acumulación de hora de lactancia

En caso de que el padre y la madre trabajen, uno de ellos podrá disfrutar de una hora de ausencia de trabajo por lactancia de hijas o hijos menores de 9 meses. Esta podrá sustituirse por su acumulación en jornadas completas, según se acuerde bien en la negociación colectiva, bien entre trabajador/a y empresa.

### Ausencias del trabajo con derecho a remuneración

- ✓ Dos días de permiso retribuido en caso de intervención quirúrgica sin hospitalización de un familiar que precise reposo domiciliario.
- ✓ En los casos de hijas o hijos prematuros, que permanezcan hospitalizados tras el parto, el padre o la madre tienen derecho a ausentarse del trabajo 1 hora.

### Flexibilidad de la jornada

Tienes derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Al igual que la acumulación del permiso de lactancia, esta medida queda sujeta al acuerdo que se establezca con la empresa vía negociación colectiva o acuerdo individual.