



Novedades de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Maternidad

Trabajadoras y trabajadores

¿La Ley de Igualdad amplía el permiso por maternidad?

Se amplía en **dos semanas más** el permiso por maternidad para los supuestos de **discapacidad de la hija o hijo o menor adoptado o acogido**. En el supuesto de que ambos progenitores o progenitoras trabajen se distribuirá, a su elección. Y podrán disfrutarlo sin interrupción de forma simultánea o sucesiva.

Este permiso podrá igualmente disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y las y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Además se ha previsto la posibilidad de ampliarlo hasta trece semanas adicionales en los casos de parto prematuro y de recién nacidos que necesiten hospitalización superior a siete días a continuación del parto.

Por otra parte, se flexibilizan los requisitos de cotización exigida para recibir la prestación de maternidad y se crea una **prestación especial por maternidad por parto** para las trabajadoras que no reúnan el periodo de cotización mínimo exigido, cuya duración es **de 42 días naturales a contar desde el parto**.

Art. 48 del ET y Arts. 133 sexies y septies de la LGSS

¿Cuánto tengo que tener cotizado para cobrar la maternidad?

A partir de ahora, los días que hay que tener cotizados a la [Seguridad Social](#) para cobrar la prestación por maternidad **varían según la edad** que se tenga en la fecha del parto o de la resolución de adopción o acogimiento:

- Si se es menor de 21 años no se exige ninguna cotización.
- Cuando se tienen cumplidos entre 21 y 26 años de edad, se exigen 90 días cotizados dentro de los 7 últimos años, o 180 días cotizados en toda la vida laboral.
- Para las y los mayores de 26 años se exigen 180 días en los 7 últimos años o 360 días en toda la vida laboral.

Las trabajadoras que no tengan las cotizaciones exigidas, van a tener derecho a una prestación especial por maternidad por parto de una duración de 42 días.

Art. 133 ter. de la LGSS



Novedades de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Maternidad

Trabajadoras y trabajadores

¿Qué pasa si estoy cobrando prestación por desempleo y doy a luz?

Que **la prestación por desempleo se suspende** y se pasa a percibir la maternidad en la cuantía que le corresponda.

Cuando se termine la prestación por maternidad, se reanuda la prestación por desempleo durante el tiempo que le quede por percibir y en la misma cuantía que le correspondía cuando se suspendió.

Además, el periodo de maternidad o paternidad que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo se considerará como periodo de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

art. 124.6 de la LGSS

¿Qué pasa si no he podido disfrutar las vacaciones en el año natural por haber estado de baja por embarazo de riesgo y después con la baja maternal?

Si no ha podido disfrutar las vacaciones por estar de baja por esos motivos, **podrá disfrutarlas en una fecha distinta**, aunque haya terminado el año natural al que correspondan esas vacaciones.

art. 38.3 del ET



Novedades de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Paternidad

Trabajadoras y trabajadores

¿Cuántos días se van a dar de permiso por paternidad?

Se van a dar un total de **15 días de permiso por paternidad** (los 2 días a los que ya se tenía derecho más los 13 días que ahora se reconocen)

Cuando se trate de parto, adopción o acogimiento se ampliará en **2 días más por cada hijo a partir del segundo**.

art. 48 bis ET

¿Desde cuándo se va a poder disfrutar el permiso por paternidad?

Este nuevo permiso por paternidad se podrá disfrutar por los nacimientos, adopciones y acogimientos que se produzcan **a partir del día 24 de marzo de 2007**, fecha de entrada en vigor de la Ley para la Igualdad.

Disposición Transitoria 7ª de la Ley

¿Quién paga los permisos de paternidad?

Se ha creado una **prestación económica por paternidad a cargo de la Seguridad Social** cuya cuantía será igual al 100 por 100 de la base reguladora correspondiente.

Para tener derecho a esa prestación será necesario reunir una serie de requisitos, entre los que se exige tener cotizados 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del permiso o 360 días a lo largo de la vida laboral.

Art. 133 decies de la LGSS



Novedades de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Paternidad

Trabajadoras y trabajadores

¿Quién puede disfrutar del permiso por paternidad?

En el supuesto de parto, el otro progenitor o progenitora.

En los casos de adopción o acogimiento, le corresponde sólo a uno de los progenitores o progenitoras, a su elección.

art. 48 bis ET

¿Cómo se puede disfrutar el permiso por paternidad?

El permiso por paternidad se puede disfrutar ininterrumpidamente durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento ya existente de dos días (o la mejora del mismo establecida) y hasta que termine el permiso por maternidad, o bien inmediatamente después de finalizado dicho permiso de maternidad.

Asimismo, se podrá disfrutar a jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con la empresa, en los términos que reglamentariamente se determinen.

art. 48 bis ET

¿Con cuánto tiempo hay que avisar al empresario para disfrutar los días de suspensión del contrato por paternidad?

La comunicación al empresario se deberá realizar **con la debida antelación** y en los términos establecidos, en su caso, en el convenio colectivo que sea de aplicación.

art. 48 bis ET



Novedades de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Jornada

Trabajadoras y trabajadores

¿Hasta que edad se va a poder disfrutar de la reducción de la jornada por cuidado de menor?

Se va a poder disfrutar de la reducción de jornada por esta causa hasta que el menor **cumpla los ocho años**.

art. 37.5 del ET

¿Cuánto podré reducir mi jornada por cuidado de un menor o persona con discapacidad?

A partir de ahora, se podrá reducir la jornada de trabajo por cuidado directo de un menor de ocho años o de una persona con discapacidad **entre un octavo y la mitad de su duración**.

art. 37.5 del ET

¿Puedo elegir horario de trabajo por tener un hijo o hija a mi cargo, sin necesidad de reducir mi jornada?

Se puede adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal, familiar y laboral, **en la forma que se establezca en la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa**.

art. 34.8 ET



Novedades de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Lactancia

Trabajadoras y trabajadores

¿Puedo agrupar las horas de lactancia en días? ¿cuántos días se van a poder agrupar?

A partir de ahora se pueden acumular las horas de lactancia en jornadas completas, en la forma en que se acuerde en la negociación colectiva o con la empresa.

art. 37.4 del ET



Novedades de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Excedencias

Trabajadoras y trabajadores

¿Hasta cuando se reserva el puesto de trabajo en la excedencia por cuidado de un menor?

Se mantiene la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año, ampliable a 15 meses si se trata de una 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.

art. 46 del ET

¿Puedo disfrutar de la excedencia de manera fraccionada?

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 un segundo grado por consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por si mismo.

art. 46.3 del ET



Novedades de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Riesgo durante el embarazo

Trabajadoras y trabajadores

¿Cuánto me pagan en caso de que me concedan el subsidio de riesgo durante el embarazo?

La prestación económica por riesgo durante el embarazo se ha elevado al 100% de la base reguladora que corresponda a la trabajadora.

art. 135 LGSS

Se recuerda que en la página de este Instituto, en el apartado dedicado a Centros de Información, dispone de una [Guía de Recursos](#), en la que figuran relacionados distintos Centros Asesores y de Información, entre los que se encuentran los de este Instituto, donde le pueden facilitar asesoramiento gratuito sobre aspectos jurídicos, orientación profesional y empleo, servicios sociales, salud, planificación familiar y asociacionismo.