

DERECHOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Tratamiento de las licencias, permisos y excedencias contempladas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seg. Social tras su modificación por la aprobación de la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. LABORAL RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Permisos por situaciones personales especiales (Art. 37.3 TRET)	Matrimonio propio	15 días naturales		
	Nacimiento de hijo	2 días - 4 días si requiere desplazamiento		
	Fallecimiento o enfermedad grave	2 días - 4 días si requiere desplazamiento	Parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad	
	Hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización	2 días - 4 días si requiere desplazamiento	Parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad Intervención quirúrgica sin hospitalización, se otorgará este permiso cuando de ella se derive la necesidad de reposo domiciliario	
	Traslado de domicilio habitual	1 día		
	Deberes de carácter público	Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo		
	Representación sindical	Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, durante el tiempo establecido legal o convencionalmente		

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. LABORAL RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Gestación, parto, adopción o acogimiento	Gestación	TRET Art. 37.3.f) - Permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo		
	Parto, adopción o acogimiento	<p>TRET Art. 48.4) - 16 semanas, ampliables en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto múltiple. Se ampliará igualmente en 2 semanas, en el supuesto de discapacidad del hijo</p> <p>Su disfrute podrá ser compartido y en régimen de jornada completa o parcial.</p> <p>Mínimo Cotización exigido para la prestación de maternidad: Menores de 21 años: no se requiere periodo mínimo Entre 21 y 26 años: 90 días dentro de los 7 años anteriores al inicio del descanso, o 180 días cotizados a lo largo de la vida laboral Mayores de 26 años, 180 días dentro de los 7 años anteriores al descanso o 360 días a lo largo de la vida laboral.</p>	<p>6 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al parto.</p> <p>La Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres añade los supuestos de acogimiento temporal cuando el mismo supere el año de duración</p>	<p>TRLGSS Disp. Adic. 42ª <u>Períodos de cotización asimilados al parto:</u> A efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seg. Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.</p> <p>TRLGSS Art. 133. Ter.1) - <u>Nuevos períodos de carencia</u> para acceso a esta prestación, que varían en función de la edad de la trabajadora</p> <p>TRET Disp. Adic. 18ª - <u>Cálculo de indemnizaciones:</u> La posibilidad de disfrute a tiempo parcial de este derecho no afectará al cálculo de cualquiera de las indemnizaciones contempladas en el TRET, que tomarán como referencia el salario íntegro de quien hubiera disfrutado de este derecho a tiempo parcial</p>

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
<p align="center">Gestación, parto, adopción o acogimiento</p>	<p align="center">Parto, adopción o acogimiento</p>	<p>TRLGSS Art. 133 sexies y s.s. - <u>Derecho a Prestación No Contributiva por Maternidad</u> para aquellas trabajadoras que, cumpliendo todos los requisitos de acceso a la prestación, no tengan cotizado el período mínimo exigido. La cuantía del subsidio será del 100% del IPREM vigente en cada momento durante 42 días naturales a contar desde la fecha del parto.</p>		
	<p align="center">Hospitalización del neonato</p>	<p>TRET Art. 48.4) - En los casos de parto prematuro o que por cualquier otra circunstancia el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha de alta hospitalaria excluyéndose de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre</p>	<p>Si transcurridas las 6 semanas obligatorias de descanso maternal tras el parto el neonato continua hospitalizado, la madre podrá solicitar la paralización del cómputo de la suspensión reincorporándose al trabajo hasta la fecha de alta, en cuyo momento volvería a solicitar el disfrute de la suspensión del contrato por maternidad por las 10 semanas restantes + los días correspondientes según lo que se explica en el apartado siguiente.</p>	<p>TRLGSS Art. 133 La prestación económica en los supuestos de maternidad corresponderá al 100% de la Base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior a la suspensión del contrato por esta causa.</p> <p>La entidad responsable del pago de esta prestación es el INSS previa solicitud por parte de la persona interesada.</p>
		<p>TRET Art. 48.4) - En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado</p>	<p align="center">Con un máximo de 13 semanas adicionales</p>	
	<p>TRET Art. 37.4 bis) - En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.</p>	<p>La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria</p>	<p>TRET Disp. Adic. 18ª - Esta reducción de jornada, y su consiguiente reducción de salario, no afectará al cálculo de cualquiera de las indemnizaciones previstas en el TRET, que tendrán como base de referencia el salario íntegro como si no se hubiese producido la reducción</p> <p>TRLGSS Art. 211.5) - A efectos del reconocimiento de la <u>prestación por desempleo</u> las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial</p>	

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Gestación, parto, adopción o acogimiento	Fallecimiento de la madre	TRET Art. 48.4) - Con independencia de que esta 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		TRET Art. 48.4) - Se reconoce el derecho de pasar a situación de I.T. si la madre por motivos de salud no puede reincorporarse en el momento en que finaliza su descanso maternal y se inicia la cesión de parte del mismo al otro progenitor
	Fallecimiento del hijo	TRET Art. 48.4) - El período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo		
	Reparto del período materno	TRET Art. 48.4) - Cuando ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.	Con excepción de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto que son de descanso obligatorio para la madre. Con independencia de la voluntad del padre de disfrutar del permiso de paternidad que en su caso, se le hubiese cedido	
	Adopción internacional	TRET Art. 48.4) - Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión del contrato podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción		

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Gestación, parto, adopción o acogimiento	Adopción o acogimiento	TRET Art. 48.4) - Lo establecido en materia de maternidad se entiende extendido a las situaciones de adopción y de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple aunque sea provisional, si en este segundo caso, el acogimiento se formaliza durante un período superior a 1 año.	TRET Art. 45.1.d) - Hace referencia a la adopción o acogimiento de menores de 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años cuando se trate de menores discapacitados o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes	
	Personas incluidas en otros regímenes de prestación social	TRET Art. 48.4) - En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulan su actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho a paternidad.	El padre conservará el derecho a la solicitud de la suspensión de su contrato de trabajo por "Paternidad".	

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. RECONOCIDO	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
<p align="center">Gestación, parto, adopción o acogimiento</p>	<p align="center">Riesgo durante el embarazo</p>	<p>Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales - Art. 26; TRLGSS Art. 134</p> <ul style="list-style-type: none"> - A que la evaluación de riesgos laborales comprenda la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las propias trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. - A que la empresa adopte las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, incluyendo entre otras medidas, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. - A que, cuando no sea posible la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o que a pesar de tal adaptación continuara la riesgo de influencia negativa sobre su salud o la del feto, poder desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, debiendo el empresario con este fin, establecer una relación de puestos de trabajo exentos de riesgo a estos efectos. Se incluye en esta posibilidad, el cambio de puesto de trabajo u otro no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien se conservará el derecho al conjunto de retribuciones del puesto de origen. En todo caso, estos cambios, se realizarán de conformidad con lo establecido en el TRET para supuestos de movilidad funcional y estos cambios tendrán efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto de origen. - La trabajadora tendrá derecho, si todo lo anterior no fuese posible, a que se declare su paso a la situación de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado. 	<p>TRLGSS Art. 135 - Prestación correspondiente al 100% de la base de cotización por contingencias profesionales, sin necesidad de carencia previa para optar a esta prestación.</p> <p>La suspensión del contrato de trabajo implica el cese de la obligación por parte de la trabajadora de prestar sus servicios. Por otra parte la empresa cesa en su obligación de retribución por lo que el derecho reconocido a prestación en este supuesto es abonado directamente por la entidad gestora de esta contingencia, es decir, la MATEP (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales)</p>

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
<p align="center">Paternidad</p>	<p align="center">Nacimiento, adopción o acogimiento</p>	<p>TRET Art. 48 bis) - 13 días ininterrumpidos, ampliables en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo.</p> <p>20 días ininterrumpidos, en el supuesto de familias numerosas, cuando la familia adquiera dicha condición por el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.</p> <p>Esta duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple en dos días más por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad</p> <p>Su disfrute podrá ser en régimen de jornada completa o parcial.</p>	<p>Es compatible con el permiso por nacimiento de hijo que establece el TRET en dos días naturales.</p> <p>Podrá disfrutarse desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por maternidad, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.</p> <p>Derecho a ejercer exclusivamente por el padre, que en caso no de disfrutarlo en el período indicado lo perdería.</p>	<p>TRLGSS Art. 133.. - El disfrute del permiso por paternidad implica la suspensión del contrato de trabajo y por lo tanto el cese de obligaciones de empresa y trabajador respecto a la prestación de servicios y retribución.</p> <p>La prestación a recibir por el trabajador en el supuesto de paternidad corresponde al 100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior a la suspensión del contrato, siendo responsable de su abono el INSS previa solicitud de esta prestación por la persona interesada.</p> <p>Para acceder a la prestación por paternidad se requieren los mismos periodos de carencia establecidos para la prestación por maternidad, adopción o acogimiento</p>
<p align="center">Paternidad/Maternidad</p>	<p align="center">Desempleo y Cese de actividad</p>	<p>TRLGSS Art. 222.2 - Cuando se produzca la extinción del contrato de trabajo de aquellas personas que estén disfrutando de la suspensión de contrato por paternidad/maternidad, las personas en esta situación seguirán percibiendo la prestación por maternidad o por paternidad hasta que finalicen dichas situaciones, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúnen los requisitos necesarios, la correspondiente prestación por desempleo. En este caso, de esta última prestación no se descontará el tiempo que hubieran permanecido en la situación de maternidad/paternidad.</p> <p>TRLGSS Art. 222.3 - Cuando una persona que se encuentra percibiendo una prestación por desempleo de nivel contributivo pase a la situación de maternidad/paternidad, se le suspenderá la prestación por desempleo y pasará a percibir la prestación por maternidad o paternidad (que gestionará directamente el INSS). Una vez extinguida la situación de maternidad/paternidad, se reanudará la prestación por desempleo por la duración que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión</p> <p>Ley 35/2010 de Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos - Art. 13.2.- En el supuesto en que el hecho causante de la protección por cese de actividad se produzca cuando el trabajador autónomo se encuentre en situación de maternidad o paternidad, se seguirá percibiendo la prestación por estas últimas contingencias hasta que las mismas se extingan, en cuyo momento se pasará a percibir, siempre que se reúnan los requisitos legalmente establecidos, la prestación económica por cese de actividad que les corresponda.</p> <p>Ley 35/2010 de Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos - Art. 13.4.- Si durante la percepción de la prestación económica por cese de actividad la persona beneficiaria se encuentra en situación de maternidad o paternidad pasará a percibir la prestación que le corresponda por estas contingencias. Una vez extinguida ésta, el órgano gestor, de oficio, reanudará el abono de la prestación económica por cese de actividad hasta el agotamiento del período de duración a que se tenga derecho</p>		

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DERECHO RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Trabajador@s Autónom@s Y conciliación familiar y laboral		Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo - Art. 4 apartado g) Derecho a la conciliación de su actividad profesional con la vida personal y familiar, con el derecho a suspender su actividad en las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales.	Ley 20/2007 del Estatuto del Trabajador Autónomo - Art. 4 apartado h) Derecho a asistencia prestaciones sociales de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a un año, aunque éstos sean provisionales	
Lactancia	Permiso retribuido Menores hasta 9 meses	TRET Art. 37.4 - Se establece una hora de ausencia del puesto de trabajo que se podrá dividir en 2 fracciones de media hora cada una, o una reducción en media hora de la jornada laboral, al principio o al final de la misma Se establece la posibilidad de acumulación de este permiso en jornadas completas en los términos en que establezca la negociación colectiva o por acuerdo con la empresa, respetando los términos del convenio.	Derecho que podrán disfrutar indistintamente ambos progenitores, siempre que ambos trabajen La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple TRET Art. 37.6) - La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por lactancia corresponderá a quien lo solicite, dentro de su jornada ordinaria de trabajo	
	Riesgo durante la lactancia natural	Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales - Art. 26 Se reconocen los mismos derechos y procedimiento establecido para situaciones de riesgo durante el embarazo	La duración de la suspensión coincidirá con el tiempo en que persista el riesgo y en todo caso, hasta que se pase a lactancia artificial o se produzca la extinción de este derecho por cumplir el menor los 9 meses de edad	TRLGSS Art. - La prestación correspondiente a esta contingencia es la misma que la establecida para el supuesto de Riesgo durante el embarazo La gestión y abono de esta prestación corresponde a la MATEP (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales)

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
<p align="center">Cuidado de menores y personas dependientes (mayores y con discapacidad)</p>	<p align="center">Reducciones de Jornada</p>	<p>TRET Art. 37.5) - Derecho a una reducción de jornada entre 1/8 y la mitad de la misma, con la disminución del salario para quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.</p> <p>También tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida.</p>	<p>Menores hasta 8 años de edad</p> <p>Reducción entre 1/8 y la mitad de la jornada</p> <p>TRET Art. 37.6) - La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderá a quien lo solicite, dentro de su jornada ordinaria de trabajo</p>	<p>TRET Disp. Adic. 18ª - <u>Cálculo de indemnizaciones</u> (cualquier indemnización prevista en el TRET). El salario de referencia para su cálculo será el que hubiera correspondido al trabajador/a sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo de 8 años</p> <p>TRLGSS Art. 180 <u>A efectos de cotización</u> de quienes hubieran solicitado reducción de jornada por cuidado de menores, las bases de cotización de los dos primeros años de reducción se computan al 100% (como si no hubiese reducción) para las prestaciones de IP, IMS, Jubilación, maternidad y paternidad. En el supuesto de reducción de jornada por cuidado de familiares, será únicamente el primer año de reducción, el que se considere incrementado hasta el 100%</p> <p>TRLGSS Art. 211.5) - <u>Cálculo de la prestación por desempleo</u> Las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido en caso de no haber practicado la reducción</p>

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Cuidado de menores y personas dependientes (mayores y con discapacidad)	Excedencia por cuidado de hijos	TRET Art. 46.3) - Período de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa	Acogimiento provisional mínimo de 1 año de duración. Ambos tipos de excedencia, podrán disfrutarse de forma fraccionada constituyendo un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres Derecho a reserva del puesto de trabajo durante el 1er. año de excedencia.	TRLGSS Art. 180.1 - Los 2 primeros años de excedencia por cuidado de menores tienen la consideración de períodos de cotización efectiva a efectos de prestaciones de IP, IMS, jubilación, maternidad y paternidad
	Excedencia por cuidado de familiares	TRET Art. 46.3) - Período de excedencia no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta el 2º grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida	Excepciones: - 15 meses: Familias numerosas de categoría general - 18 meses: Familias numerosas de categoría especial Transcurrido el período de reserva del puesto, se conserva únicamente un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa Los períodos de excedencia por estas causas serán computados a efectos de antigüedad. Quienes disfruten de este tipo de excedencias tendrán derecho a la asistencia a cursos de formación profesional a cuya participación deberán ser convocados por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación	<u>Cotización adicional en caso de familias numerosas</u> - Categoría general: 30 meses - Categoría especial: 36 meses TRLGSS Art. 180.2 - Se reconoce el derecho a que el 1er. año de excedencia por cuidado de familiares se considere como período de cotización efectiva a efectos de prestaciones de IP, IMS, jubilación, maternidad y paternidad TRLGSS Art. 180.4 Cuando cualquiera de estas excedencias vayan <u>precedidas de una reducción de jornada</u> , los períodos de cotización efectiva se computarán al 100% como si no se hubiera producido la reducción de jornada previa.

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Cuidado menores de 18 años que sufran cáncer o cualquier otra enfermedad grave	Reducciones de Jornada	<p>TRET Art. 37.5 apart. 3) - Derecho a una reducción de jornada de al menos la mitad de la jornada, con la disminución del salario para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor de 18 años a su cargo afectado por cáncer o enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.</p> <p>Por convenio colectivo, se podrá establecer que ésta reducción de jornada se acumule a jornadas completas.</p>	<p>Menores hasta 18 años de edad afectados por cáncer o enfermedad grave.</p> <p>Reducción al menos la mitad jornada laboral.</p> <p>TRET Art. 37.6) - La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute la reducción de jornada corresponderá a quien lo solicite, dentro de su jornada ordinaria de trabajo</p>	<p>TRET Disp. Adic. 18ª - <u>Cálculo de indemnizaciones</u>. El salario de referencia para su cálculo será el que hubiera correspondido al trabajador/a sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para esta reducción</p> <p>TRLGSS Art. 180 <u>A efectos de cotización</u> de quienes hubieran solicitado reducción de jornada por cuidado de menores, las bases de cotización de los dos primeros años de reducción se computan al 100% (como si no hubiese reducción) para las prestaciones de IP, IMS, Jubilación, maternidad, paternidad e I.T.. En el supuesto de reducción de jornada por cuidado de familiares, será únicamente el primer año de reducción, el que se considere incrementado hasta el 100%</p>
	Prestación económica	<p>Art. 135 quáter TRLGSS: Prestación económica de la Seguridad Social para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.</p>	<p>135 quáter TRLGSS: Prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave si:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambos progenitores trabajan. - Reducción jornada al menos 50% para el cuidado directo y permanente del menor. - GESTIÓN: Corresponde a las Mutuas de Accidentes de Trabajo <p>Cuantía: 100% base reguladora en proporción a la reducción que experimente la jornada.</p>	<p>TRLGSS Art. 211.5) - <u>Cálculo de la prestación por desempleo</u> Las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido en caso de no haber practicado la reducción</p>

Jornada y conciliación	Duración y Distribución	TRET Art. 34.8) - Derecho genérico establecido en el TRET, según el cual el/la trabajador/a tendrá derecho a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo previsto en aquella		
Período vacacional	Situaciones especiales	TRET Art. 38.3) - Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una I.T. derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato por maternidad, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la I.T. o a la del disfrute del permiso por maternidad, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan	Para estos casos, desaparece el límite de disfrute dentro del año natural	

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
<p>Protección frente al despido</p>	<p>Ejercicio de derechos en materia de conciliación</p>	<p>Reclamación por despido nulo ante extinciones del contrato de trabajo del personal que se encuentra disfrutando de los derechos legalmente reconocidos en materia de conciliación</p>	<p>TRET Art. 53.4) - Será nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento o paternidad..., o el notificado en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dicho período. - La de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo de la suspensión del contrato por cualquiera de las causas antes mencionadas - El de trababajadores/as que hayan solicitado o estén disfrutando de permisos de lactancia, reducción de jornada, o hayan solicitado o estén disfrutando de excedencia por guarda legal de menores - El de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral - El de los/las trabajadores/as después de haberse reintegrado al trabajo tras finalizar los períodos de maternidad, adopción o acogimiento o paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de 9 meses desde la fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo 	

DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS A LAS MUJERES VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
Modificaciones recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de la Seguridad Social tras la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004 de
Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Violencia de Género	Reducción o reordenación de la jornada	TRET Art. 37.7) - Derecho a la reducción o la reordenación de la jornada para hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral, teniendo en cuenta que, la concreción de esta reducción o reordenación corresponderá a la trabajadora	<ul style="list-style-type: none"> - Reducción de jornada no retribuida - Reordenación mediante adaptación del horario, de la aplicación de horarios flexibles o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. - Se atenderá a lo establecido en convenio, pacto entre empresas y representantes del personal o acuerdos individuales entre la empresa y la trabajadora afectada 	<p>TRET Disp. Adic. 18ª - <u>Cálculo de indemnizaciones</u>: Para el cálculo de cualquiera de las indemnizaciones previstas en el TRET, se tomará como salario de referencia aquel que la trabajadora tuviera con anterioridad a la reducción de la jornada, sin que dicha reducción afecte a este cálculo.</p> <p>TRLGSS Art. 211.5) - <u>Cálculo de la prestación por desempleo</u> Las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido en caso de no haber practicado la reducción</p>
	Movilidad Geográfica	TRET Art. 40.3 bis) - Derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente que la empresa tenga en cualquiera de sus centros de trabajo, cuando la trabajadora se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en la localidad donde prestaba servicios para hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social integral	<ul style="list-style-type: none"> - La empresa está obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes, tanto presentes como futuras. - La duración inicial del traslado será de 6 meses durante los cuales existe la obligación de reserva del puesto de trabajo en origen y tras los cuales, la trabajadora deberá optar por el regreso o por la continuidad en el nuevo destino, decayendo a partir de este momento el derecho a reserva de puesto de trabajo 	

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Violencia de Género	Excepciones a la extinción del contrato por causas objetivas	TRET Art. 52.d) - A no computar como faltas de asistencia al trabajo de la mujer víctima de violencia de género, aquellas debidamente acreditadas por los servicios sociales de atención o los servicios de salud, cuando la ausencia esté motivada por una situación física o psicológica derivada de la violencia de género		
	Suspensión del contrato	TRET Art. 45.1.n) - Derecho a solicitar la suspensión del contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género	TRET Art. 48.6) - La suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses	TRLGSS Art. 208.1.1.e) y 208.1.2) - Tanto la suspensión como la extinción del contrato de trabajo de mujeres víctimas de violencia de género se considera como situación legal de desempleo a los efectos de acceder a las prestaciones por desempleo, tanto contributivas como asistenciales
	Extinción del contrato	TRET Art. 49.1.m) - Derecho a solicitar la extinción del contrato de trabajo cuando la trabajadora víctima de violencia de género se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo		TRLGSS Art. 124.5) - El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo

DENOMINACIÓN	MOTIVO	DCHO. RECONOCIDO	OBSERVACIONES	DCHO. EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL
Violencia de Género Trabajadoras Autónomas Económicamente dependientes	Adaptación del Horario de actividad	Ley 20/2007 Estatuto del Trabajador Autónomo - Art. 14.5) - Derecho a la adaptación del horario de actividad con el fin de poder hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral		
	Extinción de la relación contractual	Ley 20/2007 Estatuto del Trabajador Autónomo - Art. 15.1.g) - La relación contractual entre las partes se extinguirá por, decisión de la trabajadora que se vea obligada a dicha extinción como consecuencia de ser víctima de violencia de género.	Ley 1/2004 de Protección Integral contra la violencia de género - Art. 21.5 (en relación con el art. 3.1.b) de la Ley 32/2010 de Protección por cese de actividad. Las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de 6 meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de seguridad social. Asimismo, su situación será considerada como de asimilada al alta.	
	Causas justificadas de interrupción de la actividad	Ley 20/2007 Estatuto del Trabajador Autónomo - Art. 16.1.e) - Se considerarán causas debidamente justificadas de interrupción de la actividad por parte de la trabajadora, las fundadas en la situación de violencia de género, con la finalidad de que ésta haga efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral		

<p>Violencia de Género Trabajadoras autónomas en general</p>	<p>Cese de Actividad</p>	<p>Ley 32/2010 de Protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos - Art. 5.1.d) Se establece como situación legal de cese de actividad que daría en su caso, derecho al cobro de la prestación por cese de actividad, la siguiente: - La violencia de género determinante del cese temporal o definitivo de la actividad de la trabajadora autónoma</p>	<p>Ley 1/2004 de Protección Integral contra la violencia de género - Art. 21.5 (en relación con el art. 3.1.b) de la Ley 32/2010 de Protección por cese de actividad. Las trabajadoras por cuenta propia víctimas de violencia de género que cesen en su actividad para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, se les suspenderá la obligación de cotización durante un período de 6 meses, que les serán considerados como de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de seguridad social. Asimismo, su situación será considerada como de asimilada al alta.</p>
---	---------------------------------	---	--

Legislación en la que nos hemos basado para la redacción de este cuadro:

TRET (Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores)

TRLGSS (Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social)

LPRL (Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales)

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo

Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de Protección por Cese de Actividad de los Trabajadores Autónomos