

Derechos de Maternidad, Paternidad y Conciliación de la Vida Personal, familiar laboral, cualquier acto de la empresa que conculque estos Derechos será considerado:

Nulo de Pleno Derecho.

En marzo de 2007 se aprobó en nuestro país la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todos estos derechos y medidas se han ido ampliando o modificando. UGT ha luchado para que se incorporase en la Negociación Colectiva y en las Empresas. En el Sector Financiero, la gran mayoría de los Planes de Igualdad firmados amplían estos derechos, pero de nada nos sirve si estos nos se aplican, debemos exigir a las Entidades su cumplimiento.

¿Sabías qué?

REDUCCIÓN JORNADA (COTIZACIONES S.SOCIAL)

Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del período de reducción de jornada por cuidados de hijos/as se computan por parte de la S. Social incrementadas al 100% a efectos de cálculo de futuras prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencias, maternidad y paternidad. **También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares.**

REDUCCION DE JORNADA (CÁLCULO PRESTACIÓN DESEMPLEO)

Para el cálculo de la prestación de desempleo, en los casos que se haya disfrutado una reducción de jornada por cuidado de menores u otros familiares, hijos prematuros y víctimas de violencia de género, **las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial (art. 211.5LGSS).**

Para ampliar información pincha en la imagen



REDUCCION DE JORNADA

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre adoptivo o permanente tendrá derecho a una reducción de jornada de al menos, la mitad de la jornada, con la disminución proporcional del salario, durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo hasta que cumpla 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos, en los que esta reducción se podrá acumular en jornadas completas. En los casos que ambos progenitores, adoptantes o acogedores trabajen, unos de ellos tendrá derecho a percibir una prestación de la S.Social.

.../...

EXCEDENCIA PARA CUIDADOS DE HIJOS Y FAMILIARES

Los trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo o hija a contar desde el nacimiento, acogimiento o adopción del menor (podrá disfrutarse de forma fraccionada), y no superior a 2 años, para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, que no puedan valerse por sí mismo y no desempeñen actividad retribuida, considerándose el primer año como tiempo de cotización efectiva a la S. Social. Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional. **Se mantiene el derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año y en los dos restantes se tendrá derecho de reserva de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente (Art. 46,3 ET). Considerándose, a partir de enero de 2013, los 3 primeros años (los 2 primeros años para excedencias iniciadas con anterioridad a enero de 2013) como periodo de cotización efectiva a la S.Social (Art. 180.1 LGSS)**

CONDICIONES DE TRABAJO, DISTRIBUCIÓN DE JORNADA DE TRABAJO

En defecto de pacto, la empresa podrá distribuir de manera irregular a los largo del año, el diez por ciento de la jornada de trabajo. El trabajador/a tendrá derecho a conocer con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora de la prestación de trabajo (Art.34.2ET). En los supuestos de disfrute de jornada reducida con disminución proporcional de salario por cuidado de hijos /as prematuros u hospitalización a continuación del parto, cuidado de familiares, menores afectados por cáncer, ser víctimas de violencia de género, así como durante el ejercicio a tiempo parcial del permiso maternidad y paternidad, el salario a tener en cuenta para las indemnizaciones será el que hubiera correspondido sin considerar dicha reducción de jornada (Disp. Adic. 18 ET)

CAUSAS DE DESPIDO NULO

Será nulo el despido de quienes se encuentren de baja por maternidad, paternidad, riesgo por lactancia natural, enfermedades causada por embarazo, parto lactancia natural, mujeres víctimas de violencia de género durante el ejercicio de sus derechos de protección. También será nulo el despido de quienes se reintegran al trabajo al finalizar la baja por maternidad, paternidad, siempre que no hubieran transcurrido más de nueve meses desde fecha de nacimiento, adopción o acogimiento del hijo/a (art. 55.5ET). Será nula la extinción del contrato por causas objetivas que coincidan en el tiempo con alguna de las circunstancias mencionadas en el párrafo anterior (art. 53.4 ET)

Para ampliar información picha en la imagen



DERECHO A LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La vulneración del derecho a la igualdad y no discriminación por razón de sexo, reconocida judicialmente, incluido todo trato desfavorable relacionado con el embarazo o la maternidad, dará derecho a una indemnización suficiente y disuasoria, que será compatible, con la que pudiera corresponder a la trabajadora por la modificación o extinción del contrato, de acuerdo a los establecido en el ET y demás normas laborales (Art. 183 Ley de la Jurisdicción Social).

Ante las dificultades, la peor opción es estar solo.

- ✓ Organízate
- ✓ Implícate
- ✓ Participa

MEDIDAS ESPECIFICAS PARA PREVENIR EL ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZON DE SEXO EN EL TRABAJO.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten acoso sexual y por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones, quienes hayan sido objeto del mismo. Para ello deberán negociar con los representantes de los trabajadores, medidas tales como, elaboración y difusión de códigos buenas prácticas, campañas informativas o acciones de formación. Los representantes deberán contribuir a prevenir el acoso mediante la sensibilización de los trabajadores/as frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos (art. 48 LOIEMH).

Dirígete a los delegados y delegadas de UGT de tu Entidad para que te amplíen esta información.

mano a mano
Por tus derechos

