

SITUACIÓN PROTEGIDA	DERECHO DEL TRABAJADOR O LA TRABAJADORA	LEY DE IGUALDAD
MATERNIDAD	DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	Se amplía en 2 semanas más en caso de nacimiento, adopción o acogida de hijos o hijas con discapacidad .
	DISFRUTE POR EL PADRE	Podrán hacer uso del mismo, además, en caso de fallecimiento de la madre, independientemente de la situación laboral de la misma.
	PARTOS PREMATUROS	Se amplía el permiso de maternidad en el caso de nacimientos prematuros en los que el neonato nazca con falta de peso y en los casos en los que precise hospitalización a continuación del parto por un periodo superior a 7 días y hasta un máximo de 13 semanas.
	REQUISITO DE COTIZACIÓN PREVIA PARA DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN	Se flexibilizan los requisitos de cotización previa. Así tenemos: - Madres menores de 21 años no se exige cotización previa alguna . - Madres entre 21 y 26 años se exigen 90 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, ó 180 días en toda la vida laboral . - Madres mayores de 26 años se exigen 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida o 360 días en toda la vida laboral .
	SI NO EXISTE COTIZACIÓN PREVIA	Subsidio no contributivo de cuantía equivalente al 100% del IPREM , durante las 6 primeras semanas (42 días naturales) .
	PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.
	RECONOCIMIENTO DE PERIODO COTIZADO PARA JUBILACIÓN O INCAPACIDAD PERMANENTE	Para las trabajadoras solicitantes de una prestación por jubilación o por incapacidad permanente se les reconoce un periodo de 112 días cotizados por cada parto de 1 sólo hijo/a y de 14 días más a partir del 2º hijo/a en caso de partos múltiples, salvo que durante este periodo se hubiera cotizado.
PATERNIDAD	DURACIÓN DEL PERMISO Y CUANTÍA DE LA PRESTACIÓN	13 días ininterrumpidos, ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo o 26 si se disfruta a tiempo parcial por acuerdo con la empresa. Ampliación a 4 semanas en 6 años. Cuantía equivalente al 100% del a Base Reguladora del Trabajador
	REQUISITOS DE COTIZACIÓN PREVIA PARA DERECHO A COBRAR PRESTACIÓN	Se exigen, para todos los padres, sin distinción de la edad, 180 días cotizados en los 7 años anteriores al nacimiento, adopción o acogida, o 360 días en toda la vida laboral.
	DESTINATARIOS DEL PERMISO	Padres trabajadores por cuenta ajena, por cuenta propia o autónomos, y padres trabajadores afiliados a cualquier Régimen Especial de la SS.
	FORMA DE DISFRUTE DEL PERMISO	El permiso podrá disfrutarse de forma ininterrumpida, desde el momento del nacimiento, adopción o acogida, hasta 13 días después de que finalice el permiso por maternidad de la madre.
LACTANCIA	PRESTACIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL	Cantidad equivalente al 100% de la Base Reguladora del Salario de la trabajadora.
	ACUMULACIÓN	Se podrán acumular en jornadas completas en los términos que establezca la Negociación Colectiva o por acuerdo con la empresa, respetando los términos de la misma.
	AUSENCIA O REDUCCIÓN DE JORNADA	Se mantiene igual.
	PARTOS MÚLTIPLES	La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en casos de partos múltiples.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR	ADAPTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR MOTIVOS PERSONALES O FAMILIARES	Se podrá 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 en los términos que establezca la N.C. o en el acuerdo con la empresa respetando lo previsto en aquella.
	PERMISOS RETRIBUIDOS POR LA EMPRESA	Se mantienen los mismos permisos en su duración, y se contempla una nueva situación, la “intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario” .
	VACACIONES	Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural, o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, se tendrá derecho a disfrutarlas en periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda
	REDUCCIÓN DE JORNADA POR GUARDA LEGAL	-Para el cuidado de menores de 8 años o persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, así como para el cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que no puedan valerse por si mismos y no desempeñen actividad retribuida, se podrá reducir la jornada con disminución del salario entre 1/8 y la mitad de la misma. -Las cotizaciones efectuadas durante los 2 primeros años del periodo de reducción de jornada se computan incrementadas al 100%. También durante el primer año de la reducción de jornada por cuidado de familiares
	EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS E HIJAS	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 3 años, durante el cual se tendrá derecho a reserva del mismo puesto de trabajo durante el primer año , considerándose los dos primeros años como tiempo cotizado a efectos de SS. Se contemplan los casos de acogimiento de forma provisional. - Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción. - Esta misma situación se tendrán en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.
	EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	Se tendrá derecho a un periodo no superior a 2 años , para el cuidado de familiares que no puedan valerse por si mismo y no desempeñen actividad retribuida, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. - En cuanto a los casos de que la excedencia venga precedida de una reducción de jornada se estará a la situación del caso anterior.
	EXCEDENCIA VOLUNTARIA	Siempre que se tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa se tendrá derecho a un periodo de excedencia no inferior a 4 meses ni superior a 5 años .



LEY DE IGUA LDAD