



# Guía de derechos para la conciliación y la corresponsabilidad

**CCOO**  
enseñanza



**ES UNA REALIDAD** que **las mujeres dedican mayor tiempo a las tareas de cuidado y disfrutan de los permisos laborales de conciliación**. Un ejemplo de ello es que, de todas las personas que disfrutaron la excedencia por cuidado de menores de 3 años en 2009, sólo el 4,1% fueron hombres (95,9% mujeres)<sup>1</sup>.

Esta situación dificulta el acceso de las mujeres al empleo y las perpetúa en el rol de cuidadoras que se les ha asignado históricamente.

A medida que los hombres disfruten más de los permisos previstos para la conciliación, se implicarán también más en el cuidado y en las responsabilidades familiares. De esta manera, existirá un grado mayor de corresponsabilidad en nuestros hogares y, además, disminuirán los obstáculos de las mujeres en el acceso al empleo.

Esta guía no es de mujeres para mujeres, sino que pretende ser un impulso para avanzar un paso más en la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, que permita dotar de mayor capacidad de decisión desde la libertad individual, con toda la información, sobre lo que resulta más conveniente para cada núcleo familiar.

Nos gustaría ofrecer una visión menos polarizada del asunto, más amplia, más dinámica y menos confrontada, que nos permita hablar de permisos sin sexos. Pero aún falta mucho camino, y la ley, así como la normativa, está diseñada en este sistema dual y hegemónico -hombre-mujer-, cada vez más en tela de juicio.

La guía que tienes en tus manos está dirigida al ámbito de la enseñanza privada, fundamentalmente porque consideramos que la diversidad de convenios colectivos, la dispersión en muchos casos de la información, juega en contra de facilitar el disfrute de los derechos laborales en toda su extensión. La Federación de Enseñanza de CCOO defiende los derechos laborales de la clase trabajadora de la enseñanza privada. Esta guía es un manual de carácter informativo y formativo, por lo que avisamos a quienes la lean que puede faltar mucha información sobre otros permisos a disfrutar. También advertimos de las variaciones que pueden darse en función de los convenios colectivos de tu sector y de las modificaciones que puedan surgir en el futuro. Por tanto te recomendamos que te informes a través del delegado o delegada de CCOO de tu centro de trabajo o bien en la sede sindical de CCOO más cercana. Allí contarás también con asesoría especializada.

<sup>1</sup> Fuente: Instituto de la Mujer, 2009

# presentación

Esperamos que este material sea de utilidad para que nadie condicione tus derechos laborales. Para ello hemos tenido en cuenta la variedad de modelos de familia. Se trata de reducir la diferencia en derechos, sobre todo ante la necesidad de muchos hombres de librar la batalla de la responsabilidad en su núcleo familiar y favorecer la igualdad laboral de las mujeres.

A todos, a ellos y ellas, nos corresponde trabajar en la lucha por la igualdad.

**Federación de Enseñanza de CCOO**

**Colaboración en la elaboración**

María Espinosa de la-Llave

**EL OBJETO DE ESTA GUÍA** es dar a **conocer los principales derechos laborales que nos permiten** a trabajadoras y trabajadoras **conciliar** la vida laboral, personal y familiar, haciendo que sean compatibles nuestras responsabilidades laborales y personales. Está fundamentalmente dirigido al personal de Enseñanza Privada.

El hecho de no conocer estos derechos hará que no los ejerzamos y que, por tanto, no **disfrutemos de nuestra vida privada y familiar** tanto como nos gustaría.

Es preciso subrayar que **estos permisos pueden ser ejercidos tanto por hombres como por mujeres, por lo que animamos a los hombres a disfrutar de ellos**. De esta forma lograremos una mayor corresponsabilidad en los hogares y salvaremos un obstáculo para las mujeres en su más difícil acceso al empleo.

*La información es poder* y, en este sentido, queremos que quienes lean esta guía sepan desenvolverse en torno a este tema.

El contenido de estas páginas es un reflejo de **lo que establece la ley** general, pero es necesario tener en cuenta que los convenios colectivos pueden mejorar estas condiciones que exponemos.

La guía contempla los derechos del personal del **Régimen General**, y no de funcionariado, autónomos y autónomas y los pertenecientes a otros regímenes especiales

Esperamos que os sea útil.

EMBARAZO .....	5
CLASES DE PREPARACIÓN AL PARTO Y EXÁMENES MÉDICOS .....	7
MATERNIDAD .....	9
ACOGIMIENTO Y ADOPCIÓN .....	11
PERMISO POR NACIMIENTO .....	13
PATERNIDAD .....	15
LACTANCIA .....	17
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES .....	27
REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE CÁNCER O ENFERMEDADES GRAVES .....	31
EXCEDENCIA POR CUIDADO .....	33
EXCEDENCIA VOLUNTARIA .....	37
RIESGO DURANTE EL EMBARAZO .....	39
RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL .....	41

## ▲ ¿Debes comunicar a la empresa que estás embarazada?

No estás obligada a hacerlo, pero es recomendable que lo comuniques para poder exigir a la empresa que adopte medidas de prevención de riesgos. Ocurre lo mismo si estás dando a tu bebé la lactancia natural.

- ▲ Será **nulo** el **DESPIDO** sin causa de trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo, aunque la empresa no sepa que estás embarazada. Igualmente, también es nulo durante la baja médica por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural. (art. 53 Estatuto de los Trabajadores).

**DESPIDO NULO** es el que viola derechos fundamentales o es discriminatorio y que, por ello, **nunca tuvo que existir**. Cuando un Juzgado declara el despido nulo implica:

- la **READMISIÓN OBLIGATORIA** de la persona trabajadora y
- el pago de sus salarios como si hubiera acudido a trabajar todo ese tiempo (desde el despido hasta la sentencia).

- ▲ Cuando el período de **VACACIONES** fijado coincida con una **incapacidad temporal derivada del embarazo o el parto** o la lactancia natural se tendrá derecho a disfrutar esas vacaciones en fecha distinta, aunque haya terminado el año natural a que correspondan (art. 38.3 Estatuto de los Trabajadores).

## Modelo de comunicación a la empresa del estado de embarazo o lactancia natural

Muy Sres./as míos/as:

Yo, Doña ..... con NIF .....  
(nombre de la trabajadora)

trabajadora de la empresa .....

del centro de trabajo ..... y puesto de trabajo .....

comunico a la empresa que me hallo en situación de .....,  
(embarazo o lactancia natural)

con el fin de que la empresa cumpla con la normativa legal vigente de protección de la trabajadora .....

..... y adopte las medidas preventivas oportunas en función de los riesgos  
(embarazada o en periodo de lactancia)

que se indican en la evaluación de mi puesto de trabajo.

Lo que les comunico a los efectos legales oportunos, rogando me sea firmado el recibí con expresión de la fecha del mismo.

En Madrid, a ..... de ..... de 201.....

(Firma de la trabajadora)

Fdo. (nombre de la trabajadora)

Recibí \_\_\_\_\_  
(Fecha, firma y sello de empresa)

# clases de preparación al parto y exámenes médicos

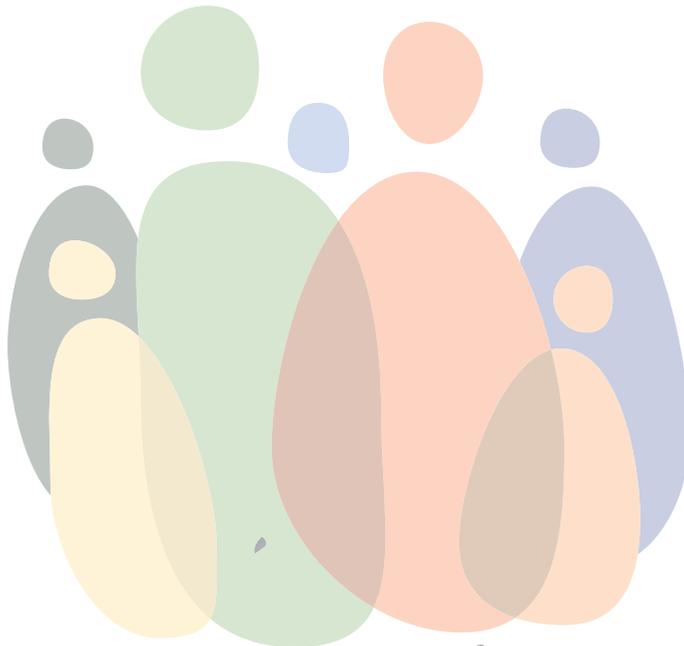
**LAS TRABAJADORAS EMBARAZADAS** pueden faltar al trabajo (sin perder salario) para:

- ▲ exámenes médicos prenatales
- ▲ asistir a clases de técnicas de preparación al parto

Para ello deberán:

- ▲ **Preavisar** a la empresa (con un tiempo razonable) y
- ▲ **Justificar** que las clases o los exámenes médicos son en horario de trabajo

Art. 37.3 f) Estatuto de los Trabajadores y Art. 26 Ley Prevención de Riesgos.





## Permiso por MATERNIDAD

¿Quién puede disfrutarlo?	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b> Sólo si se lo cede la mujer (hasta 10 semanas)
¿En qué <b>supuestos</b> ?	Nacimiento de hijo/a	
¿En <b>qué</b> consiste?	<p>No vas a trabajar durante el tiempo de permiso y la Seguridad Social te paga las mensualidades</p> <p>¿Cuánto? El <b>100%</b> de la Base Reguladora del <b>mes anterior</b></p> <p>Durante ese tiempo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- cobrarás las pagas extras prorrateadas</li> <li>- te retendrán menos IRPF, pero puedes pedir que te retengan más porcentaje</li> </ul>	
¿ <b>Cuánto</b> tiempo?	<p><b>16 semanas</b> ininterrumpidas, de las cuales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 6 semanas deben disfrutarse obligatoriamente después del parto,</li> <li>■ las otras 10 semanas pueden cederse, perderse, disfrutarse antes del parto, ...</li> </ul> <p>Existen <b>supuestos especiales</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ PARTO MÚLTIPLE: 2 semanas más por cada bebé, desde el 2º</li> <li>■ DISCAPACIDAD DEL BEBÉ: 2 semanas más</li> <li>■ BEBÉ HOSPITALIZADO más de 7 días durante su primer mes de vida: el permiso se prolonga el número de días que haya estado hospitalizado (hasta 13 semanas)</li> </ul>	
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Estar en <b>situación de alta</b> o asimilada al alta en el momento de iniciar el permiso (trabajando, cobrando desempleo, de baja médica, ...)</li> <li>■ Haber <b>cotizado</b> un tiempo mínimo. Depende de tu edad:             <ul style="list-style-type: none"> <li>● MAYOR DE 26 AÑOS: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores ó 360 días en toda su vida</li> <li>● ENTRE 21 Y 26 AÑOS: 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores ó 180 días en toda su vida</li> <li>● MENOS DE 21 AÑOS: no se exige cotización</li> </ul> </li> </ul>	

<p>A tener en cuenta...</p>	<p>Puedes empezar a disfrutar el permiso hasta 10 semanas antes de que salgas de cuentas</p>	<p>Si no has cotizado lo suficiente (y tienes más de 21 años) puedes cobrar un <b>subsidio de 42 días no contributivo</b>, pero debes estar de alta (o asimilada) en ese momento. Puede aumentar 14 días más si estamos ante:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ DISCAPACIDAD DE MADRE o HIJO/A (desde 65%)</li> <li>■ FAMILIA NUMEROSA o</li> <li>■ FAMILIA MONOPARENTAL</li> </ul>
	<p>El <b>despido</b> sin causa será <b>nulo</b> si se efectúa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ durante el permiso o</li> <li>■ desde que se solicitó o</li> <li>■ tras haberlo disfrutado (hasta los 9 meses del bebé)</li> </ul>	<p>Si se solapan el cobro de la maternidad y el derecho a <b>desempleo</b>, éste se cobrará al terminar la maternidad</p>
	<p>Si <b>fallece el bebé</b>, disfrutarás igualmente del permiso completo</p>	<p>Si <b>fallece la madre</b> (aunque no trabaje), el otro progenitor disfruta íntegramente del permiso</p>
	<p>Puedes disfrutar el permiso a <b>tiempo parcial</b>, pero debes acordarlo con la empresa</p>	<p>Si el permiso te coincide con las <b>vacaciones</b>, te deben devolver esos días para que los disfrutes. Aunque haya pasado el año natural al que pertenecen</p>
	<p>Si <b>cedes</b> alguna semana de permiso al otro progenitor, su disfrute puede ser simultáneo o sucesivo a tu disfrute</p>	<p>Si el bebé está <b>hospitalizado</b>, puedes disfrutar el permiso a partir del alta hospitalaria (salvo las 6 primeras semanas)</p>
<p>¿Dónde está <b>regulado</b>?</p>	<p>Arts. 38.3, 45, 48.4 y 53 Estatuto de los Trabajadores y Arts. 133 bis a septies Ley General Seguridad Social Art. 8 Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo</p>	

## Permiso por ACOGIMIENTO Y ADOPCIÓN

¿**Quién** puede disfrutarlo?

**Mujeres**

**Hombres**

Si ambos/as progenitores trabajan, se repartirán el permiso como lo deseen y lo disfrutarán sucesiva o simultáneamente

¿En qué **supuestos**?

**Adopción o acogimiento** (preadoptivo, permanente o simple, siempre que su duración no sea inferior a 1 año, aunque éstos sean provisionales) de:

- Menores de 6 años
- Menores de edad que sean mayores de 6 años, siempre que tengan discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar (acreditadas por los servicios sociales)

¿En qué **consiste**?

No vas a trabajar durante el tiempo de permiso y la Seguridad Social te paga las mensualidades

¿Cuánto? El **100%** de la Base Reguladora del **mes anterior**

Durante ese tiempo:

- cobrarás las pagas extras prorrateadas
- te retendrán menos IRPF, pero puedes pedir que te retengan más porcentaje

¿**Cuánto** tiempo?

**16 semanas** ininterrumpidas desde (a elección del trabajador o trabajadora):

- la **resolución judicial** por la que se constituye la adopción o
  - la **decisión administrativa o judicial** de acogimiento, provisional o definitivo
- Puedes repartir las semanas que quieras con el otro progenitor/a.

Existen **supuestos especiales**:

- ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO MÚLTIPLE: 2 semanas más por cada menor, desde el/la 2º
- DISCAPACIDAD DEL/A MENOR (desde 33%): 2 semanas más

# acogimiento y adopción

<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ Estar en <b>situación de alta</b> o asimilada al alta en el momento de iniciar el permiso (trabajando, cobrando desempleo, de baja médica, ...)</li><li>■ Haber <b>cotizado</b> un tiempo mínimo. Depende de tu edad:<ul style="list-style-type: none"><li>● MAYOR DE 26 AÑOS: 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores ó 360 días en toda su vida</li><li>● ENTRE 21 Y 26 AÑOS: 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores ó 180 días en toda su vida</li><li>● MENOS DE 21 AÑOS: no se exige cotización</li></ul></li></ul>	
A tener en cuenta...	El <b>despido</b> sin causa será <b>nulo</b> si se efectúa: <ul style="list-style-type: none"><li>■ durante permiso o</li><li>■ desde que se solicitó o</li><li>■ tras haberlo disfrutado (hasta los 9 meses posteriores a la adopción o acogimiento)</li></ul>	<b>Independientemente del sexo</b> , un progenitor/a disfrutará el permiso de 13 días y el otro/a, del permiso de 16 semanas (pudiendo ceder alguna). Ejemplos: <ul style="list-style-type: none"><li>■ 1 hombre + 1 mujer = el hombre puede disfrutar del permiso de 16 semanas y la mujer de 13 días.</li><li>■ 2 mujeres = 1 mujer disfruta de 16 semanas y otra de 13 días</li></ul>
	Un/a <b>mismo/a menor</b> no puede dar derecho a varios períodos de suspensión	Si el permiso te coincide con las <b>vacaciones</b> , te deben devolver esos días para que los disfrutes. Aunque haya pasado el año natural al que pertenecen
	Puedes disfrutar el permiso a <b>tiempo parcial</b> , pero debes acordarlo con la empresa	En <b>adopción internacional</b> , cuando haya desplazamiento previo al país de origen, el permiso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción
¿Dónde está <b>regulado</b> ?	Arts. 38.3, 45, 48.4 y 53 Estatuto de los Trabajadores Arts. 133 bis a quinquies Ley General Seguridad Social Art. 8 Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo	

<b>Permiso por NACIMIENTO</b>	
¿ <b>Quién</b> puede disfrutarlo?	<b>Hombre</b>
¿En qué <b>supuestos</b> ?	Nacimiento de hijo/a
¿En <b>qué</b> consiste?	No vas a trabajar durante el permiso y la empresa te paga como si acudieras a trabajar
¿ <b>Cuánto</b> tiempo?	<b>2 días naturales,</b> 4 días cuando exista desplazamiento Tu convenio colectivo puede mejorarlo
<b>Requisitos</b>	Estar trabajando
A tener en cuenta...	Se dice erróneamente que el permiso de paternidad es de 15 días, pero realmente son: <b>2 días de permiso</b> (te paga la empresa) <b>+ 13 de paternidad</b> (te paga la Seg. Social)  Debe disfrutarse <b>inmediatamente después del nacimiento</b> , salvo que pactes otra cosa con la empresa
¿Dónde está <b>regulado</b> ?	Art. 37.3.b) Estatuto de los Trabajadores

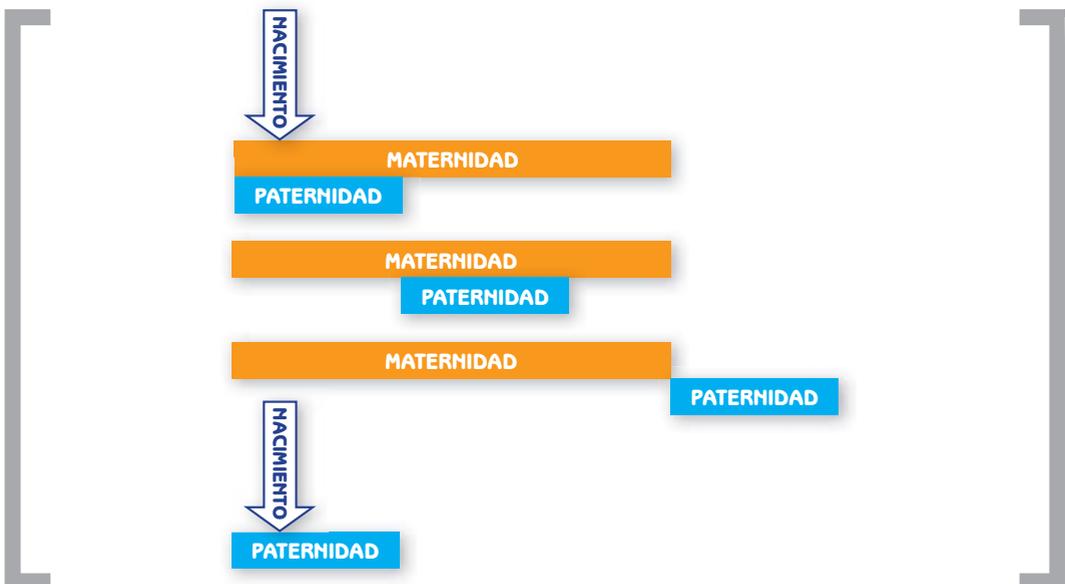


## Permiso por PATERNIDAD

<p>¿<b>Quién</b> puede disfrutarlo?</p>	<p><b>Hombre</b></p>	<p><b>Mujer</b> Si son dos madres En adopción o acogimiento: si el otro progenitor/a disfruta de la maternidad</p>
<p>¿En qué <b>supuestos</b>?</p>	<p>Parto, adopción o acogimiento</p>	
<p>¿En <b>qué</b> consiste?</p>	<p>No vas a trabajar durante el tiempo de permiso y la Seguridad Social te paga las mensualidades ¿Cuánto? El <b>100%</b> de la Base Reguladora del <b>mes anterior</b> <b>NO SE PUEDE CEDER, SI NO SE DISFRUTA SE PIERDE</b> Durante ese tiempo: - cobrarás las pagas extras prorrateadas - te retendrán menos IRPF, pero puedes pedir que te retengan más %</p>	
<p>¿<b>Cuánto</b> tiempo?</p>	<p><b>13 días</b> naturales (desde 1 enero 2012 será de <b>4 semanas</b>) Existen <b>supuestos especiales</b>: ■ PARTO MÚLTIPLE: 2 días más por cada bebé, desde el 2º ■ DISCAPACIDAD EN UN MIEMBRO DE LA FAMILIA: 20 días ■ FAMILIA NUMEROSA: 20 días ¿Cuándo puedes <b>empezar</b> a disfrutarlo? (Ver tabla adjunta) <u>PARTO</u>: Desde que termina el permiso por nacimiento, a lo largo de todo el permiso de maternidad que disfruta la pareja o justo cuando este finaliza. Ojo! Si tu pareja no tiene derecho a maternidad, debes disfrutarlo al terminar los 2 días de permiso por nacimiento. <u>ADOPCIÓN O ACOGIMIENTO</u>: Desde la decisión administrativa o judicial, a lo largo de todo el permiso de maternidad que disfruta la pareja o justo cuando este finaliza.</p>	
<p><b>Requisitos</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Estar en <b>situación de alta</b> en el momento de iniciar el permiso (trabajando, cobrando desempleo, de baja médica,...)</li> <li>■ Haber <b>cotizado</b> un tiempo mínimo (6 meses en 7 años ó 1 año en toda tu vida)</li> </ul>	

A tener en cuenta...	Debe disfrutarse de forma <b>ininterrumpida</b> .	Puedes disfrutar el permiso a <b>tiempo parcial</b> , pero debes acordarlo con la empresa
	Se dice erróneamente que el permiso de paternidad es de 15 días, pero realmente son: <b>2 días de permiso</b> (te paga la empresa) + <b>13 de paternidad</b> (te paga la Seg. Social)	Si se solapan el cobro de la paternidad y el derecho a <b>desempleo</b> , éste se interrumpe y se cobrará más adelante
	Si el permiso te coincide con las <b>vacaciones</b> , NO tienen obligación de devolvarte esos días para que los disfrutes	El <b>despido</b> sin causa será <b>nulo</b> si se efectúa: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ durante el permiso o</li> <li>■ desde que se solicitó o</li> <li>■ tras haberlo disfrutado (hasta los 9 meses del bebé)</li> </ul>
¿Dónde está <b>regulado</b> ?	Arts. 48 bis y 53 Estatuto de los Trabajadores Arts. 133 octies a decies LGSS	

## ¿Cuándo puedes disfrutar el permiso de paternidad?



Permiso por LACTANCIA			
¿Quién puede disfrutarlo?	Mujer	Hombre	Actualmente, sólo lo disfrutará uno de los progenitores
¿En qué supuestos?	Tener un/a hijo/a menor de 9 meses		
¿En qué consiste?	No vas a trabajar durante el permiso y la empresa te paga como si acudieras a trabajar		
¿Cuánto tiempo?	<p><b>1 h al día</b> (media h al día si es al inicio o al final de la jornada) INDEPENDIENTEMENTE DE TU JORNADA DE TRABAJO Hasta que el bebé cumpla 9 meses</p> <p>Puedes <b>acumular</b> estas horas y disfrutarlas juntas, pero debe contemplarlo tu convenio o si no, debes acordarlo con la empresa. Si lo acumulas, la <u>DURACIÓN</u> será:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la que contemple <b>tu convenio</b> o, en su defecto,</li> <li>- <b>la que acuerdes</b> con la empresa, teniendo en cuenta que puedes exigir 1 h por cada día laborable que irías a trabajar desde tu incorporación hasta los 9 meses del bebé (Ver tabla adjunta)</li> </ul>		
<b>Requisitos</b>	Estar trabajando Comunicarlo		

<p>A tener en cuenta...</p>	<p>Da igual tu <b>jornada</b> y tu tipo de <b>contrato</b>, igualmente el derecho es de 1h al día</p>	<p>No es preciso que el bebé se alimente de leche materna, la <b>lactancia</b> puede ser <b>artificial</b></p>
	<p>El <b>despido</b> sin causa será <b>nulo</b> si se efectúa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ durante el disfrute permiso o</li> <li>■ desde que se solicitó</li> </ul>	<p>En caso de <b>parto múltiple</b> tienes derecho a 1h al día por cada hijo/a</p>
	<p>Si la empresa no está de acuerdo con el horario o el tiempo que propones para disfrutar la lactancia, puedes presentar una demanda judicial: tienes 20 días de plazo desde que la empresa te comunica la disconformidad y se tramitará por un <b>procedimiento especial y urgente</b></p>	<p>Una reciente sentencia europea declara que es discriminatorio limitar el permiso por lactancia sólo a las mujeres trabajadoras. <b>Los hombres también son titulares de este derecho</b></p>
<p>¿Dónde está <b>regulado</b>?</p>	<p>Arts. 37.4 y 53 y Disp. Adicional 17ª Estatuto de los Trabajadores          Art. 138 bis Ley Procedimiento Laboral          Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de 30 de septiembre de 2010</p>	

## Permiso por LACTANCIA ACUMULADA

CONVENIO	¿CUÁNTOS DÍAS DE LACTANCIA ACUMULADA PUEDES DISFRUTAR?	ARTÍCULO QUE REGULA LA LACTANCIA
<b>XI Convenio Educación Infantil</b>	<b>20 días naturales</b>	<p><b>Artículo 35.</b> Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador, éste podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada normal en media hora o acumularlo en jornadas completas de forma continuada inmediatamente después de la finalización del periodo de suspensión por maternidad. La acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de <b>20 días naturales</b>.</p> <p>Se deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.</p>
<b>I Convenio Ocio Educativo y Animación Sociocultural</b>	<b>15 días</b>	<p><b>Artículo 72:</b> Tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo que se podrá dividir en dos fracciones de media hora. Podrá sustituirse por una reducción de la jornada de una hora.</p> <p>También se podrá acumular en <b>15 días</b>.</p>
<b>VIII Convenio Enseñanza Privada No Concertada</b>	Debes llegar a un <b>acuerdo</b> con tu empresa	<p><b>Artículo 51:</b> Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad de la trabajadora, ésta podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad. Corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.</p>

CONVENIO	¿CUÁNTOS DÍAS DE LACTANCIA ACUMULADA PUEDES DISFRUTAR?	ARTÍCULO QUE REGULA LA LACTANCIA
<b>V Convenio de Enseñanzas de Peluquería, Estética, Música y Oficios Artísticos</b>	Debes llegar a un <b>acuerdo</b> con tu empresa	<p><b>Artículo 27:</b> La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en la legislación vigente.</p> <p>El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.</p>
<b>V Convenio Enseñanza Concertada</b>	Un <b>acuerdo de tu Comunidad Autónoma</b> fijará los días de acumulación y, si no existe <b>acuerdo</b> , debes acordarlo tú con la empresa	<p><b>Artículo 40.</b> Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, retribuida, que podrán dividir en 2 fracciones. Este permiso no podrán disfrutarlo simultáneamente el padre y la madre.</p> <p>Mediante acuerdo entre empresa y trabajador, podrá acumularse en jornadas completas, disfrutándose, de una sola vez, inmediatamente después de que finalice la baja por maternidad.</p>
<b>XIII Convenio Atención Personas con Discapacidad</b>	Debes llegar a un <b>acuerdo</b> con tu empresa	<p><b>Artículo 61:</b> Se podrá acumular en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario/a respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.</p>
<b>VI Convenio Enseñanza No Reglada</b>	Debes llegar a un <b>acuerdo</b> con tu empresa	<p><b>Artículo 20.2:</b> Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora o acumularlo en jornadas completas, en los términos previstos en la legislación vigente.</p> <p>El trabajador deberá preavisar a la empresa, con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.</p>

CONVENIO	¿CUÁNTOS DÍAS DE LACTANCIA ACUMULADA PUEDES DISFRUTAR?	ARTÍCULO QUE REGULA LA LACTANCIA
<b>I Convenio Reforma Juvenil y Protección de Menores</b>	Debes llegar a un <b>acuerdo</b> con tu empresa	<p><b>Artículo 73:</b> La trabajadora tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo. Esta pausa se podrá dividir en dos fracciones cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses.</p> <p>Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de media hora. Debiendo informar, por escrito, a la empresa con un plazo de 15 días de antelación.</p>
<b>VI Convenio Colegios Mayores</b>	Debes llegar a un <b>acuerdo</b> con tu empresa	<p><b>Artículo 26:</b> Los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.</p> <p>El trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de una hora de su jornada o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con el empresario.</p> <p>El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación a la fecha de reincorporación a su jornada ordinaria.</p>
<b>XXI Convenio Autoescuelas</b>	Debes llegar a un <b>acuerdo</b> con tu empresa	<p><b>Artículo 27:</b> Las trabajadoras y los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, retribuida, que pueden dividir en dos fracciones o acumularla para su disfrute semanal, mensual, o anual.</p>
<b>XII Convenio Universidades (sin ánimo de lucro)</b>	Debes llegar a un <b>acuerdo</b> con tu empresa	<p><b>Artículo 44:</b> Los trabajadores por lactancia de un menor de nueve meses, tendrán derecho de una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad del trabajador, este podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada en media hora. El trabajador deberá preavisar con quince días de antelación la fecha en que se incorporará a la jornada ordinaria.</p>

CONVENIO	¿CUÁNTOS DÍAS DE LACTANCIA ACUMULADA PUEDES DISFRUTAR?	ARTÍCULO QUE REGULA LA LACTANCIA
<b>VI Convenio Universidades (con ánimo de lucro)</b>	<b>20 días naturales</b>	<p><b>Artículo 27:</b> Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.</p> <p>A voluntad del trabajador, éste podrá sustituir este derecho por reducción de la jornada normal en media hora. La concreción de dicha acumulación para el trabajador que así lo solicite será por un permiso retribuido de <b>20 días naturales</b>.</p> <p>El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación</p>
<b>IV Convenio Aldeas Infantiles SOS</b>	<b>14 días naturales</b>	<p><b>Artículo 30:</b> Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.</p> <p>El trabajador/a, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas durante <b>14 días naturales</b> inmediatamente posteriores al permiso por maternidad. El trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación.</p>
<b>III Convenio Fundación Diagrama Intervención Psicosocial</b>	<p>Debes llegar a un <b>acuerdo</b> con tu empresa</p> <p>Ojo! Ten en cuenta que el derecho es de <b>1 hora y media al día</b></p>	<p><b>Artículo 101:</b> El trabajador tendrá derecho a una pausa de una <b>hora y media</b> en su trabajo por lactancia de su hijo menor, que podrá dividir en dos fracciones de cuarenta y cinco minutos cuando la destinen a la lactancia de su hijo menor de nueve meses. Se podrá sustituir la pausa o interrupción de la jornada por una reducción de la jornada normal de una hora y media.</p> <p>El trabajador deberá informar en cualquier caso a la empresa con un mínimo de antelación de quince días.</p>

CONVENIO	¿CUÁNTOS DÍAS DE LACTANCIA ACUMULADA PUEDES DISFRUTAR?	ARTÍCULO QUE REGULA LA LACTANCIA
<b>II Convenio Fundación Internacional O'Belén</b>	<b>Dos semanas</b>	<p><b>Artículo 64:</b> Todo el personal tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, que podrá dividir en dos fracciones. Voluntariamente el trabajador podrá optar por una reducción de jornada de media hora, al iniciar o terminar la jornada o acumular la hora de ausencia diaria hasta completar un día de permiso. Esta hora podrá ser acumulada al final de la baja maternal, siendo esta acumulación de <b>dos semanas</b>.</p>
<b>I Convenio Fundación Meniños</b>	<b>Dos semanas</b>	<p><b>Artículo 93:</b> Queda reconocido el derecho de la adaptación la duración y la distribución de la jornada de trabajo para conciliar la vida personal y familia con la laboral, siendo negociada entre el/la trabajador/a y la Fundación, pudiendo intervenir los representantes de los trabajadores en caso de falta de acuerdo. La duración del permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple y se podrá disfrutar acumulándolo en jornadas completas de hasta <b>dos semanas</b>.</p>
<b>IV Convenio Nuevo Futuro</b>	Debes llegar a un <b>acuerdo</b> con tu empresa	<p><b>Artículo 31:</b> En estas materias se estará a lo dispuesto en la Ley de Conciliación de la vida familiar, Estatuto de los Trabajadores y Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones que las desarrollen y complementen.</p>



## Modelo de comunicación a la empresa del disfrute del permiso por LACTANCIA

[Supuestos en el que debo presentar esta carta: si NO acumulo la lactancia y la disfruto día a día]

Muy Sres./as míos/as:

Teniendo a mi cargo a mi hijo/a menor de 9 meses, nacido/a el día ..... de ..... de 201...,  
(puede acompañarse copia del libro de familia),

en virtud del art. 37.4º del Estatuto de los Trabajadores, les hago saber que comenzaré el disfrute del permiso por lactancia, a partir del día..... de ..... de 201..., optando por .....  
(elegir entre: 1) la ausencia de una hora en medio de la jornada, 2) la reducción de la jornada en media hora al principio o al final)

siendo, por tanto, mi horario el siguiente: de ..... a ..... horas de lunes a viernes.

Lo que les comunico a los efectos legales oportunos, rogando me sea firmado el recibí con expresión de la fecha del mismo.

En Madrid, a ..... de ..... de 201....

(Firma de la trabajadora)

Fdo. (nombre de la trabajadora)

Recibí \_\_\_\_\_  
(Fecha, firma y sello de empresa)

## Modelo de solicitud a la empresa de la ACUMULACIÓN del permiso por LACTANCIA

[Supuesto en el que debo presentar esta carta: si quiero acumular la lactancia]

Muy Sres./as míos/as:

Teniendo a mi cargo a mi hijo/a menor de 9 meses, nacido/a el día ..... de ..... de 201....,  
(puede acompañarse copia del libro de familia),

les solicito acumulación del permiso por lactancia al que tengo derecho en virtud del art. 37.4º del Estatuto de los Trabajadores  
(si el Convenio Colectivo fija unos días de acumulación, citar el Convenio),

en \_\_\_\_ días hábiles/naturales, es decir desde el día..... de ..... hasta el ..... de .....de  
201.... (ambos incluidos).

Espero su pronta respuesta. Si no se oponen a la solicitud mediante comunicación escrita en el plazo de 5 días naturales, este mismo documento servirá de aceptación expresa de la acumulación del permiso por lactancia.

En Madrid, a ..... de ..... de 201....

(Firma de la trabajadora)

Fdo. (nombre de la trabajadora)

Recibí \_\_\_\_\_  
(Fecha, firma y sello de empresa)

# reducción de jornada por cuidado de menores

REDUCCIÓN DE JORNADA			
¿Quién puede disfrutarlo?	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	Pueden disfrutarlo a la vez los dos progenitores
¿En qué <b>supuestos</b> ?	Tener un/a hijo/a menor de 8 años o familiar dependiente		
¿En qué <b>qué</b> consiste?	Trabajas menos horas y cobras menos (en proporción). La duración y las horas las eliges tú		
¿Cuánto tiempo?	Puedes reducir mínimo <b>1/8 de tu jornada</b> (si trabajas 8h/día, sería 1h/día) Máximo <b>la mitad de tu jornada</b> Si es por cuidado de menor, hasta que cumpla 8 años		
<b>Requisitos</b>	Estar trabajando Comunicarlo		
A tener en cuenta...	El <b>horario</b> lo eliges tú, siempre que sea dentro de tu jornada ordinaria	Si quieres hacer un horario en una jornada diferente a la habitual, puedes acordarlo con la empresa	
	Si <b>los 2 progenitores disfrutan a la vez</b> la reducción por el MISMO FAMILIAR y trabajan en la MISMA EMPRESA, ésta podrá limitar el disfrute del permiso	Si la empresa está en desacuerdo con el horario o el tiempo que propones para disfrutar la reducción de jornada, puedes presentar una demanda: tienes 20 días de plazo desde que la empresa te comunica la disconformidad y se tramitará por un <b>procedimiento especial y urgente</b>	
	Debes <b>comunicar</b> con 15 días de antelación que te incorporas a la jornada completa	Será <b>nulo el despido</b> sin causa mientras se esté disfrutando de la reducción o desde que se haya solicitado la misma	
	Si te despiden durante la reducción de jornada, la <b>indemnización</b> por despido debe ser igual que si no tuvieses la reducción	Si posteriormente cobras el <b>paro</b> , el cálculo de la prestación computará el tiempo de reducción de jornada como si no la hubieses reducido	

# reducción de jornada por cuidado de menores

## REDUCCIÓN DE JORNADA

A tener en cuenta...

Cuando comunicas la reducción no es necesario especificar cuando la terminarás

Existen CCAA que conceden una prestación para compensar la pérdida de salario de este permiso

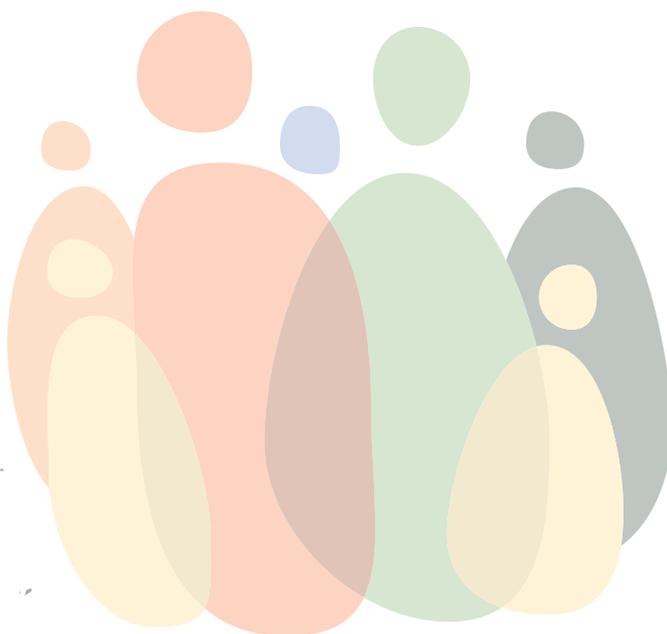
Durante los 2 primeros años de reducción de jornada POR CUIDADO DE MENOR, se computará tu **cotización** como si no hubieras tenido la reducción, a efectos de cobrar la jubilación, incapacidad permanente, viudedad, maternidad y paternidad (primer año en reducción POR CUIDADO DE OTRO FAMILIAR)

¿Dónde está **regulada**?

Arts. 37.5º y 6º y 53 y Disp. Adicionales 17ª y 18ª Estatuto de los Trabajadores

Arts. 180.3 y 211.5 Ley General Seguridad Social

Art. 138 bis Ley Procedimiento Laboral



# reducción de jornada por cuidado de menores

## Modelo de comunicación a la empresa del disfrute de REDUCCIÓN DE JORNADA por cuidado de menor de 8 años

Muy Sres./as míos/as:

Teniendo a mi cargo la guarda legal de mi hijo/a menor de 8 años, nacido/a el día ..... de ..... de 201...,  
(si se quiere puede acompañarse copia del libro de familia),

les hago saber que a partir del día ..... de ..... de 201..., disfrutaré de la reducción de jornada  
prevista en el art. 37.5º del Estatuto de los Trabajadores. Reduciré mi jornada ordinaria un \_\_\_ %  
(mínimo un 12,5% y máximo un 50%),

es decir, mi jornada se concretará en el siguiente horario: de ..... a ..... horas

y de ..... a ..... horas durante el período en el que la empresa disfruta de la jornada de verano (sólo si existe jornada de verano).

Si no se oponen al nuevo horario mediante comunicación escrita en el plazo de 5 días naturales, este mismo documento servirá  
de aceptación expresa del nuevo horario.

Lo que les comunico a los efectos legales oportunos rogando me sea firmado el recibí con expresión de la fecha del mismo.

En Madrid, a ..... de ..... de 201.....

(Firma de la trabajadora)

Fdo. (nombre de la trabajadora)

Recibí \_\_\_\_\_  
(Fecha, firma y sello de empresa)



# reducción de jornada por cuidado de cáncer o enfermedades graves

## REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE ENFERMEDADES GRAVES

¿Quién puede disfrutarlo?	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	Sólo lo disfrutará uno de los progenitores
¿En qué supuestos?	<b>Menor de 18 años</b> a su cargo afectado/a por <b>cáncer u otra grave enfermedad</b> , que requiera ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento continuado de la enfermedad		
¿En qué consiste?	Trabajas menos horas y la empresa te paga menos (en proporción). Pero la Mutua (o, en ocasiones, la Seguridad Social) te abona una mensualidad hasta igualar tu salario sin reducción de jornada (prestación del 100% de la base reguladora del mes anterior, en proporción a la jornada que no trabajes) La duración del permiso y las horas las eliges tú		
¿Cuánto tiempo?	Reduces, al menos, el <b>50% de tu jornada</b> (ej: si tu jornada es de 8h/día trabajarás 4h/día como máximo) Durante el período de hospitalización y tratamiento, siempre que el/la menor no haya cumplido 18 años		
<b>Requisitos</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>Acreditar enfermedad</b> por informe del Servicio Público de Salud (hospitalización y tiempo estimado de tratamiento)</li><li>■ Ambos progenitores/as deben trabajar (por cuenta propia o ajena)</li><li>■ Estar en <b>situación de alta</b> en el momento de iniciar el permiso</li><li>■ Haber <b>cotizado</b> un tiempo mínimo. Depende de tu edad:<ul style="list-style-type: none"><li>● <b>MAYOR DE 26 AÑOS:</b> 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores ó 360 días en toda su vida</li><li>● <b>ENTRE 21 Y 26 AÑOS:</b> 90 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores ó 180 días en toda su vida</li><li>● <b>MENOS DE 21 AÑOS:</b> no se exige cotización</li></ul></li><li>■ Estar al corriente en el pago de las cuotas de las que sea responsables directa la persona beneficiaria</li></ul>		

# reducción de jornada por cuidado de cáncer o enfermedades graves

## REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE ENFERMEDADES GRAVES

A tener en cuenta...	Un reglamento determinará qué se considera <b>“enfermedad grave”</b>	Los/as hijos/as pueden ser biológicos/as, por adopción o acogimiento (preadoptivo o permanente)
	Se podrá <b>acumular</b> en jornadas completas si lo contempla el convenio colectivo	El <b>horario</b> lo eliges tú, siempre que sea dentro de tu jornada ordinaria
	Debes <b>comunicar</b> con 15 días de antelación que te incorporas a la jornada completa	Será <b>nulo</b> el <b>despido</b> sin causa mientras se esté disfrutando de la reducción o desde que se haya solicitado la misma
	Si te despiden durante la reducción de jornada, la <b>indemnización</b> por despido debe ser igual que si no tuvieses la reducción	Si posteriormente cobras el <b>paro</b> , el cálculo de la prestación computará el tiempo de reducción de jornada, como si no la hubieses reducido
	Durante los 2 primeros años de reducción de jornada, se computará tu <b>cotización</b> como si no hubieras tenido la reducción, a efectos de cobrar la jubilación, incapacidad permanente, viudedad, maternidad y paternidad	Si la empresa no está de acuerdo con el horario o el tiempo que propones para disfrutar la reducción de jornada, puedes presentar una demanda judicial: tienes 20 días de plazo desde que la empresa te comunica la disconformidad y se tramitará por un <b>procedimiento especial y urgente</b>
¿Dónde está <b>regulada</b> ?	Arts. 37.5º y 6º y 53 y Disp. Adicionales 17ª y 18ª Estatuto de los Trabajadores Arts. 180.3 y 211.5 Ley General Seguridad Social Art. 138 bis Ley Procedimiento Laboral	

## EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENOR

¿ <b>Quién</b> puede disfrutarlo?	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	Pueden disfrutarlo a la vez los dos progenitores
¿En qué <b>supuestos</b> ?	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>Hijo/a</b> menor de 3 años o menor en adopción o acogimiento (permanente, preadoptivo o provisional)</li> <li>■ <b>Familiar</b> de hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo (siempre que no trabaje)</li> </ul>		
¿En qué <b>qué</b> consiste?	<p>No acudo a trabajar y <b>no cobro ningún salario</b> por parte de la empresa ni cotizo a la Seguridad Social</p> <p><b>Me reservan mi mismo puesto de trabajo durante el primer año</b></p> <p>Durante el resto del tiempo, me reservan un puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente</p> <p>Este período computa a efectos de antigüedad</p> <p>Deben convocarme a cursos de formación en ese tiempo</p>		
¿ <b>Cuánto</b> tiempo?	<p>El tiempo que tú desees</p> <p><b>HIJO/A: Máximo 3 años</b> a contar <b>desde el nacimiento o la resolución</b> judicial o administrativa de adopción o acogimiento</p> <p><b>FAMILIAR: Máximo 2 años</b></p>		
<b>Requisitos</b>	<p>Estar trabajando</p> <p>Comunicarlo</p>		

# excedencia por cuidado

## EXCEDENCIA POR CUIDADO DE MENOR

A tener en cuenta...

Cuando comunicas la excedencia, no es necesario especificar cuando la terminarás

No hay **tiempo mínimo**, puedes disfrutar 1 día de excedencia (siempre que lo comuniques con antelación y preavises con 15 días tu reincorporación)

Durante los 2 primeros años de excedencia POR CUIDADO DE MENOR, se computará tu **cotización** como si hubieses trabajado, a efectos de cobrar la jubilación, incapacidad permanente, viudedad, maternidad y paternidad (el primer año en excedencia POR CUIDADO DE OTROS FAMILIARES).

Serán 30 meses en caso de familia numerosa de categoría general y 36 meses si es categoría especial

Puedes disfrutarlo de forma **fraccionada** (ejemplo: 2 meses de excedencia + 1 año de trabajo + 1 año de excedencia)

Puedes trabajar en **otro empleo** durante la excedencia, siempre que éste sea más compatible con el cuidado de tu hijo/a, por ser más cercano y tener mejor horario/jornada

Será **nulo** el **despido** sin causa, mientras se esté disfrutando de la excedencia o desde que se haya solicitado la misma

Si **2 personas disfrutan a la vez** de la excedencia por el MISMO FAMILIAR y trabajan en la MISMA EMPRESA, ésta podrá limitar el disfrute de sus permisos

Un/a nuevo/a hijo/a da derecho a una nueva excedencia

Si eres **familia numerosa** la reserva de tu mismo puesto de trabajo será durante los primeros 15 meses (categoría general) ó 18 meses (categoría especial)

Si la empresa está en desacuerdo con el tiempo que propones para disfrutar la excedencia, puedes presentar una demanda: tienes 20 días de plazo desde que la empresa te comunica la disconformidad y se tramitará por un **procedimiento especial y urgente**

¿Dónde está **regulada**?

Art. 46.3, 53 y Disp. Adicional 17ª Estatuto de los Trabajadores  
Art. 180.1 Ley General Seguridad Social  
Art. 138 bis Ley Procedimiento Laboral

## Modelo de comunicación a la empresa del disfrute de EXCEDENCIA por cuidado de menor de 3 años

Muy Sres./as míos/as:

Teniendo a mi cargo a mi hijo/a, nacido/a el día ..... de ..... de 201.....,  
(puede acompañarse copia del libro de familia),

en virtud del art. 46.3º del Estatuto de los Trabajadores, les hago saber que a partir del día ..... de.....

de 201.... y hasta el día ..... de..... de 201....

(es opcional, no es necesario comunicar aquí cuando piensas finalizar, basta con comunicarlo un mes antes de la incorporación)

me acogeré a la excedencia por cuidado de menor, lo que les comunico a los efectos legales oportunos rogando me sea firmado el recibí con expresión de la fecha del mismo.

En Madrid, a ..... de ..... de 201.....

(Firma de la trabajadora)

Fdo. (nombre de la trabajadora)

Recibí \_\_\_\_\_

(Fecha, firma y sello de empresa)



EXCEDENCIA VOLUNTARIA		
¿Quién puede disfrutarlo?	Mujer	Hombre
¿En qué <b>supuestos</b> ?	Cualquier motivo, no es preciso dar ninguna explicación a la empresa	
¿En <b>qué</b> consiste?	No acudo a trabajar y <b>no cobro ningún salario</b> por parte de la empresa ni cotizo a la Seguridad Social <b>No me reservan el puesto de trabajo</b> , simplemente tengo derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría que hubiera o se produjeran en la empresa	
<b>Duración</b>	Mínimo <b>4 meses</b> Máximo <b>5 años</b>	
<b>Requisitos</b>	<b>1 año de antigüedad</b> en la empresa No haber disfrutado de una excedencia voluntaria en los 4 años anteriores Comunicarlo	
A tener en cuenta...	No tienen obligación de convocarme a los <b>cursos de formación</b> durante la excedencia	Este periodo no computa a efectos de <b>antigüedad</b>
	Debes <b>solicitar tu reingreso</b> a la empresa, antes de que finalice la excedencia. Una vez solicitado, la empresa debe informarte sobre las vacantes que se vayan produciendo	Si existe vacante y la empresa lo niega (para evitar tu reingreso): puedes presentar una demanda de <b>reconocimiento de existencia de vacante</b> (tienes 1 año de plazo desde que conoces que existe vacante)
	Si la empresa niega mi reingreso y de sus hechos se desprende que no reconoce un vínculo laboral: puedes presentar demanda por <b>despido</b> (tienes 20 días de plazo)	
¿Dónde está <b>regulada</b> ?	Art. 46 Estatuto de los Trabajadores	



## SUSPENSIÓN POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

¿ <b>Quién</b> puede disfrutarlo?	<b>Mujer</b>	
¿En qué <b>supuestos</b> ?	Puesto de trabajo que implique riesgo para el embarazo	
¿En <b>qué</b> consiste?	No vas a trabajar durante el tiempo de suspensión y la Mutua (o, en ocasiones, la Seguridad Social) te paga las mensualidades ¿Cuánto? El <b>100%</b> de la Base Reguladora del <b>mes anterior</b>	
<b>Duración</b>	Hasta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fin del riesgo o</li> <li>• Fin del contrato o</li> <li>• Comienzo de la situación de maternidad o</li> <li>• Interrupción del embarazo o</li> <li>• Fallecimiento de la embarazada</li> </ul>	
<b>Requisitos</b>	Existencia de un riesgo para el embarazo en el puesto de trabajo Que tu empresa no pueda reubicarte en otro puesto (sin riesgos) No requiere haber cotizado un tiempo mínimo	
A tener en cuenta...	Será <b>nulo</b> el <b>despido</b> sin causa durante la suspensión de riesgo durante el embarazo	Hay que diferenciar este permiso de: la baja médica por embarazo o el embarazo de riesgo. Son situaciones diferentes
	El <b>riesgo</b> puede ser físico, biológico, químico, ergonómico o psicosocial	Debe solicitarlo la trabajadora ante la Mutua (o Ente Gestor) con: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Informe médico (de familia o ginecología) que indique fecha probable de parto</li> <li>■ Certificado de empresa que describa condiciones</li> </ul> Más adelante debe aportarse más documentación
¿Dónde está <b>regulada</b> ?	Arts. 48.6 y 53 Estatuto de los Trabajadores Art. 134 y 135 Ley General de Seguridad Social Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo	



## SUSPENSIÓN POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL

¿ <b>Quién</b> puede disfrutarlo?	<b>Mujer</b>	
¿En qué <b>supuestos</b> ?	Puesto de trabajo que implique riesgo para la lactancia natural	
¿En qué <b>qué</b> consiste?	No vas a trabajar durante el tiempo de suspensión y la Mutua (o, en ocasiones, la Seguridad Social) te paga las mensualidades ¿Cuánto? El <b>100%</b> de la Base Reguladora del <b>mes anterior</b>	
<b>Duración</b>	Hasta: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fin del riesgo</li> <li>• Fin del contrato</li> <li>• Que el bebé cumpla 9 meses</li> <li>• Fin de la lactancia natural</li> <li>• Fallecimiento de la trabajadora o del bebé lactante</li> </ul>	
<b>Requisitos</b>	Existencia de un riesgo para la lactancia en mi puesto de trabajo Que la empresa no pueda reubicarte en otro puesto (sin riesgos) No requiere haber cotizado un tiempo mínimo	
A tener en cuenta...	Es necesario acreditar que el bebé se alimenta de leche materna: la <b>lactancia</b> debe ser <b>natural</b> (o mixta)	Será <b>nulo el despido</b> sin causa durante la suspensión de riesgo durante la lactancia natural
	No es preciso que el riesgo sea químico o biológico, el riesgo puede ser por la <b>jornada</b> o el <b>horario</b> . Ya hay sentencias que declaran que es un riesgo el hecho de viajar, jornadas nocturnas o turnos rotativos.	Debe solicitarlo la trabajadora ante la Mutua (o Ente Gestor) con: <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Informe médico (de familia, pediatría o ginecología) que acredite la lactancia natural</li> <li>■ Certificado de empresa que describa condiciones</li> </ul> Más adelante debe aportarse más documentación
¿Dónde está <b>regulada</b> ?	Arts. 48.6 y 53 Estatuto de los Trabajadores Art. 135bis y 135 ter Ley General de Seguridad Social Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo	



**CCOO ES UNA ORGANIZACIÓN SINDICAL DEMOCRÁTICA Y DE CLASE**, que defiende los intereses profesionales, económicos, políticos y sociales de los y las trabajadoras en todos los ámbitos laborales.

Un elemento fundamental es la autonomía sindical entendida como el ejercicio de la capacidad de decisión democrática con independencia de los gobiernos, empresariado, partidos políticos y otras organizaciones sociales.

CCOO tiene un compromiso claro para construir una sociedad libre, más justa, democrática e igualitaria, que favorezca la igualdad de oportunidades para todo el mundo, independientemente de la edad, el sexo, identidad de género, etnia, discapacidad...

## ¿qué puede hacer por tí ccoo?

**EN CCOO TRABAJAMOS PARA GARANTIZAR** que los derechos laborales de los trabajadores sean cada vez mejores.

Reforzar y articular la negociación de convenios colectivos que garanticen derechos en igualdad.

Preservar la salud y seguridad en el trabajo.

Garantizar la igualdad de oportunidades para todo el mundo, sobre todo de aquellos colectivos con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral: jóvenes, mujeres, inmigrantes, personas con discapacidad, personas en situación de desempleo.

Favorecer la información, formación y orientación para la mejora del puesto de trabajo.

Asesorar en todas las demandas laborales de las personas que solicitan ayuda a CCOO.

Generar espacios de negociación en la empresa que garantice la representatividad sindical que tanto la constitución española como la ley de derecho sindical recoge.

Promover el desarrollo sostenible.

# ¿cómo puedo contactar con ccoo?

**PUEDES DIRIGIRTE A LA PERSONA REPRESENTANTE DE CCOO** de la sección sindical de tu empresa. Esta persona estará encantada de informarte y orientarte en función de tus necesidades.

Puedes ponerte en contacto con CCOO a través de la Federación de Enseñanza más cercana a tu puesto de trabajo, en cualquier local de CCOO te derivarán a la Federación de Enseñanza más cercana. Igualmente si eres menor de 35 años, puedes ponerte en contacto con la persona responsable de Juventud o cualquier Secretaría de Juventud de CCOO, que te orientará en función de tus necesidades.

## Puedes contactar a través de:

### **CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO**

C/ Fernández de la Hoz, 12  
28010 MADRID  
centralita: 917028000  
[www.ccoo.es](http://www.ccoo.es)

### **FEDERACIÓN ESTATAL DE ENSEÑANZA DE CCOO:**

Plaza de Cristino Martos 4, 4ª planta  
28015 MADRID  
915409203  
[www.fecco.es](http://www.fecco.es)  
[juventud@fe.ccoo.es](mailto:juventud@fe.ccoo.es)



**enseñanza**

## Andalucía

### ALMERÍA

Javier Sanz, 14 - Bajo derecha | 04004  
Teléfono 950184925  
docentesalmeria@fe.ccoo.es

### GRANADA

Periodista Fco. Javier Cobos, 2 | 18014  
Teléfono 958209424- 209425  
segranada@fe.ccoo.es

### JAÉN

Castilla, 8 | 23007  
Teléfono 953217965  
sejaen@fe.ccoo.es

### CÓRDOBA

Gran Capitán, 12 - 1ª planta | 14001  
Teléfono 957491239  
secordoba@fe.ccoo.es

### SEVILLA

Trajano, 1 - 3º | 41002  
Teléfono 954464583-84-85-86  
sesevilla@fe.ccoo.es

### HUELVA

Avda. Martín Alonso Pinzón, 7 - 3ª planta  
21003  
Teléfono 959285259  
sehuelva@fe.ccoo.es

### CÁDIZ

Andalucía, 6 - 2º | 11008  
Teléfono 956297188  
secadiz@fe.ccoo.es

### MÁLAGA

Muelle Heredia, 26 - 5º | 29001  
Teléfono 952649949 - 219711  
semalaga@fe.ccoo.es

## Aragón

### HUESCA

Avda. del Parque, 20 - 1º | 22002  
Teléfono 974 246006  
sehuesca@fe.ccoo.es

### ZARAGOZA

Paseo Constitución, 12 - 2ª planta  
50008  
Teléfono 976 158704  
fezaragoza@fe.ccoo.es

### TERUEL

Plaza de la Catedral, 9 - 3º | 44001  
Teléfono 978 611564  
seteruel@fe.ccoo.es

## Asturias

Sta. Teresa, 15 - 1º | 33007 (Oviedo)  
Teléfono 985270534 - 257199  
feasturias@fe.ccoo.es

## Cantabria

Santa Clara, 5 - 3º | 39001 (Santander)  
Teléfono 942227704- 367337  
enseñanza.cn@cantabria.ccoo.es

## Castilla-La Mancha

### ALBACETE

Mayor, 62 - 4º | 02002  
Teléfono 967522280  
sealbacete@fe.ccoo.es

### CIUDAD REAL

Alarcos, 27 - 5ª planta | 13001  
Teléfono 926210846 - 210987  
seciudadreal@fe.ccoo.es

### CUENCA

Apdo. correos 309 - 1608  
Teléfono 969230829  
secuenca@fe.ccoo.es

### GUADALAJARA

Fernández Iparragirre, 12 | 19001  
Teléfono 949248353  
seguadalajara@fe.ccoo.es

### TOLEDO

Carlos V s/ n, 3º | 45001  
Teléfono 925255100- 255110  
setoledo@fe.ccoo.es

## Castilla y León

### ÁVILA

Plaza de Santa Ana, 7 bajo izda. | 05001  
Teléfono 920251826  
seavila@fe.ccoo.es

### BURGOS

San Pablo, 8 | 09002  
Teléfono 947257815  
seburgos@fe.ccoo.es

### LEÓN

Roa de la Vega, 21 - 2 planta | 24001  
Teléfono 987231478- 234959  
seleon@fe.ccoo.es

### PALENCIA

Plaza Abilio Calderón, 4 | 34001  
Teléfono 979741417  
sepalencia@fe.ccoo.es

### SALAMANCA

Arco de la Lapa, 2 - 4º | 37001  
Teléfono 925270490  
sesalamanca@fe.ccoo.es

### SEGOVIA

Severo Ochoa, 2 | 40002  
Teléfono 921444653  
sesegovia@fe.ccoo.es

### SORIA

Vicente Tutor, 6 | 42001  
Teléfono 975233644  
sesoria@fe.ccoo.es

### VALLADOLID

Plaza Madrid, 4 - 5º | 47004  
Teléfono 983291617 - 307542  
sevalladolid@fe.ccoo.es

### ZAMORA

Plaza de Alemania, 1 - 5º | 49014  
Teléfono 980522778  
sezamora@fe.ccoo.es

## Cataluña

### BARCELONA

Vía Layetana, 16 - 4º | 08003  
Teléfono 934812842  
Fax 93 268 42 72  
ensepublica@ccoo.cat,

### GIRONA

Miguel Blay, 1 - 5º | 17001  
Teléfono 972483325  
ensegirona@ccoo.cat

### LLEIDA

Avda. Blondell, 35 - 2º | 25002  
Teléfono 973263666  
enselleida@ccoo.cat

### TARRAGONA

Augusto, 48 - bajo | 43003  
Teléfono 977239814 - 231222  
ensetarragona@ccoo.cat

## Euskadi

### ÁLAVA

Castilla, 50 | 01007 (Gasteiz)  
Teléfono 945131322- 131305  
irakaskuntzaara@euskadi.ccoo.es

### GIPUZKOA

Carlos I, 1-3 bajo | 20011 (Donosti)  
Teléfono 943446916  
irakaskuntzagip@euskadi.ccoo.es

### BIZKAYA

Uribarte, 4 - 5º | 48001 (Bilbao)  
Teléfono 944243424  
irakaskuntzabiz@euskadi.ccoo.es

## Exterior

Plaza de Cristino Martos, 4 - 4ª planta  
28015 (Madrid)  
Teléfono 915409326  
exterior@fe.ccoo.es

## Extremadura

### BADAJOS

Avda. de Colón, 6 - Primera Planta  
06001  
Teléfono 924224104  
sebadajoz@fe.ccoo.es

### CÁCERES

Obispo Ciriaco Benavente, 2 | 10001  
Teléfono 927223534- 227279  
secaceres@fe.ccoo.es

### MÉRIDA

Avda. Juan Carlos I, 47  
06800 (Mérida)  
Teléfono 924330018  
Fax 924330253  
femerida@fe.ccoo.es

### PLASENCIA

Calle Cayetano García Martín, 2  
10600 (Plasencia)  
Teléfono 927424086  
Fax 927410708  
seplascencia@fe.ccoo.es

## Illes Balears

Françesc de Borja i Moll, 3  
07003 (Palma de Mallorca)  
Teléfono 971726060- 726061  
ensenyament@ccoو.illes.balears.net

## Islas Canarias

### GRAN CANARIA

Avda. 1º de mayo 21 - 3º izquierda  
35002 (Las Palmas)  
Teléfono 928447531  
ensenanza.gc@canarias.ccoo.es

### TENERIFE

Méndez Nuñez, 84 - 8º  
38001 (Santa Cruz)  
Teléfono 922604784  
feensenanza.ic@canarias.ccoo.es

## Galicia

### A CORUÑA

Avda. Alfonso Molina, Km 2 - 3º Andar  
15008  
Telf. 981 145895 / Fax. 981 145899  
scensino.coru@galicia.ccoo.es

### LUGO

Rolda da Muralla, 58 - 5º Andar | 27002  
Telf. 982 221060 / Fax. 982 245907  
scensino.lugo@galicia.ccoo.es

### SANTIAGO

Rúa Miguel Ferro Caaveiro, 8 - 1º Andar  
15707  
Telf. 981 551836 / Fax. 981 551831  
ensino.stgo@galicia.ccoo.es

### VIVEIRO

Rúa García Dóriga, s/n | 27850  
Telf. 982 561001 / Fax. 982 561025  
ucamari@galicia.ccoo.es

### FERROL

Rúa María, 42/44 - 3º Andar | 15402  
Telf. 981 369336 / Fax. 981 350353  
scensino.ferrol@galicia.ccoo.es

### OURENSE

Parque San Lázaro, 12 - 3º Andar  
32005  
Telf. 988 392256 / Fax. 988 251400  
scensino.oure@galicia.ccoo.es

### PONTEVEDRA

Rúa Pasantería, 1- 2º Andar | 36002  
Telf. 986 866276 / Fax. 986 869784  
scensino.pont@galicia.ccoo.es

### O BARCO

Praza de España, 2 - baixo esq.  
32300  
Telf. 988 322034 / Fax. 988 325159  
ensino.valde@galicia.ccoo.es

### VIGO

Rúa das Teixugueiras, 11 - entrechán  
36212  
Telf. 986 246847 / Fax. 986 246848  
scensino.vigo@galicia.ccoo.es

### VERÍN

Praza do concello, s/n | 32600  
Telf. 988 410641 / Fax. 988 410641  
isverin@galicia.ccoo.es

## La Rioja

Avda Pío XII, 33 - 2ª planta, dpcho. 51  
26003 (Logroño)  
Teléfonos: Directo Enseñanza:  
941238191  
Centralita: 941238144, extensión 260  
ferioja@fe.ccoo.es

## Madrid

Lope de Vega, 38 - 4º | 28014  
Teléfono 915368791  
frem@usmr.ccoo.es

## Murcia

Corbalán, 4 | 30005  
Teléfono 964219080  
femurcia@fe.ccoo.es

## Navarra

Avda. Zaragoza, 12 - 5ª planta | 31003  
Teléfono 948153230  
senavarra@navarra.ccoo.es

## País Valencià

### ALICANTE

Av. Salamanca, 33 bajo | 03005  
Teléfono 965982584  
ensealacanti@pv.ccoo.es

### CASTELLÓN

Plaza de las Aulas, 6 | 12001  
Teléfono 964226016 - 226066  
ensecastello@pv.ccoo.es

### VALENCIA

Plaza Nápoles | Sicilia, 5 - 2º | 46003  
Teléfono 963882100 - 882155  
enseyament@pv.ccoo.es

## Ceuta

Alcalde Fructuoso Miaja, 1 - 2ª planta  
51001  
Teléfono 956516243  
seceuta@fe.ccoo.es

## Melilla

Plaza Primero de Mayo, 1 - 3º | 52003  
Teléfono 952676535 - 676189  
semelilla@fe.ccoo.es





**¡ACTÍVATE, AFÍLIATE A CCOO!**

**CCOO**  
**enseñanza**

[feccoojovenes.wordpress.com](http://feccoojovenes.wordpress.com)

[www.fe.ccoo.es](http://www.fe.ccoo.es)

e-mail: [juventud@fe.ccoo.es](mailto:juventud@fe.ccoo.es)