

DERECHOS Y PERMISOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Del embarazo a la conciliación

Guía de consulta



**DERECHOS Y PERMISOS DE CONCILIACIÓN
DE LA VIDA
FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL**
Del embarazo a la conciliación
Guía de consulta



Edita:

Comisiones Obreras Extremadura

Elaboración Técnica:

Gabinete de igualdad de CCOO de Extremadura

Programa Oficina de igualdad de género en el empleo

Financia:

Instituto de la Mujer de Extremadura

Año: 2022

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

Recomendaciones sindicales generales de CCOO

1. DERECHOS LABORALES de PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD	9
1.1	Derechos laborales durante el embarazo
1.2	Riesgo durante el embarazo y lactancia natural
2. DERECHOS LABORALES DE CONCILIACIÓN TRAS EL PARTO	23
2.1	Nacimiento, adopción y acogimiento
2.2	Cuidado corresponsable del lactante
2.3	¿En qué consiste el permiso laboral de conciliación en caso de... nacimiento de hijo o hija prematura o que deba permanecer hospitalizada/o a continuación del parto?
2.4	Vacaciones
3. DERECHOS LABORALES DE CONCILIACIÓN por cuidados	39
3.1.	Reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiar
3.2	Reducciones de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave
3.3.	Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.
3.4	Excedencia voluntaria
3.5	Excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y por cuidado de familiares
4. OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS QUE PERMITEN CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL CON LA LABORAL	55
5. DESPIDO, DISCREPANCIAS, DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD O CONCILIACIÓN	59
BIBLIOGRAFÍA	64

PRESENTACIÓN

En la actualidad, la conciliación de la vida familiar, laboral y personal sigue siendo uno de los mayores problemas a los que se enfrentan las personas trabajadoras dentro del mercado laboral y en concreto las mujeres, quienes año tras año ven reproducir el modelo social y cultural donde las trabajadoras son en su mayoría quienes buscan el equilibrio entre lo laboral y lo familiar, en muchos casos, incluso asumiendo la reducción de sus ingresos económicos en nombre de la conciliación.

Desde CCOO de Extremadura abogamos por un modelo productivo laboral amigable, que coloque en el centro las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras garantizando el disfrute de los derechos laborales de mujeres y hombres como medio de sostenibilidad del mundo laboral. Al mismo tiempo, impulsamos la conciliación y la corresponsabilidad en los centros de trabajo con el fin de conseguir una participación más equitativa de mujeres y hombres en las obligaciones de cuidado familiar.

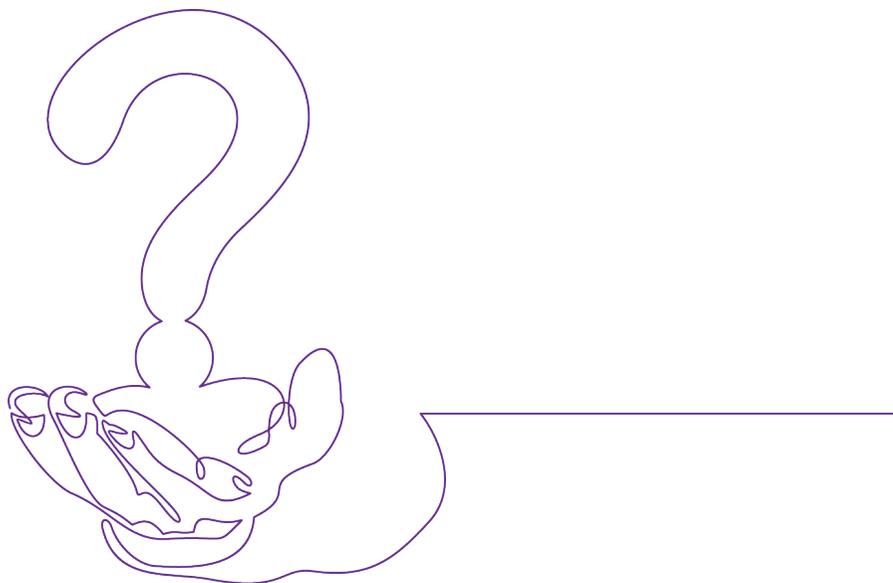
Derechos y permisos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal, del embarazo a la conciliación es una guía de consultas que recoge y reproduce lo regulado en la normativa y legislación española vigente en materia de derechos y permisos de conciliación.

El principal objetivo de esta guía consiste en informar a las personas trabajadoras sobre los derechos laborales y permisos de conciliación a los que pueden acceder dentro de la empresa de forma lineal desde el momento de la comunicación del embarazo hasta las demandas y necesidades posteriores al nacimiento y cuidado de menor o cuidado de familiar o persona dependiente.

La guía incluye, algunas recomendaciones sindicales de CCOO en materia de conciliación que deberán tenerse en cuenta para el disfrute de los permisos y derechos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Además, incluye una relación de preguntas frecuentes que son atendidas por CCOO, a través de la secretaria de mujeres e igualdad.

La guía incluye, algunas recomendaciones sindicales de CCOO en materia de conciliación que deberán tenerse en cuenta para el disfrute de los permisos y derechos de conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Además, incluye una relación de preguntas frecuentes que son atendidas por CCOO, a través de la secretaria de mujeres e igualdad.

Esta guía de consulta forma parte del proyecto de colaboración entre CCOO De Extremadura y el Instituto de la mujer de Extremadura y está dirigido a la población extremeña en general y a las personas trabajadoras.





Recomendaciones sindicales generales de CCOO:

- **CONSULTA TU CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN O EL PLAN DE IGUALDAD DE TU EMPRESA** (área de ejercicio corresponsable de la vida familiar, laboral y personal) porque los derechos laborales recogidos en la normativa vigente **pueden estar mejorados mediante la negociación colectiva.**
- *Comunica todos los permisos por escrito, con tiempo suficiente, al menos quince días de antelación o lo que regule el convenio, y conserva una copia firmada por la empresa que garantice su recepción.*
- *Solicita que te confirmen la aceptación o denegación por escrito.*
- *Solicita el justificante de tu ausencia (consulta médica, especialista, juzgado, etc.) y entregarlo a la empresa quedándote con copia del mismo.*
- *Consulta con la representación legal de CCOO de tu empresa o acude a la sede de CCOO más cercana y consulta con tu federación o con el gabinete de igualdad, si tienes dudas.*
- **Y recuerda,** las leyes garantizan el ejercicio de los derechos laborales encaminados a favorecer que las personas trabajadoras tengan unas condiciones más beneficiosas a la hora de conciliar su vida personal y familiar con la laboral sin perjuicio de avanzar en su carrera profesional.

1

DERECHOS LABORALES de PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

1.1 Derechos laborales durante el embarazo



¿He de comunicar a la empresa que estoy embarazada?

La ley no establece la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta.

Recomendación sindical:

Sin embargo, para poder reconocer tu situación legalmente y exigir la adopción de las medidas oportunas, especialmente, en temas de salud laboral, es necesario que lo comuniques a la empresa. También te avalará en el caso de necesitar hacer uso del permiso para los exámenes prenatales y/o preparación al parto o ante un posible despido discriminatorio por motivos de embarazo.

Se debe comunicar por escrito, y conservar una copia firmada por la empresa que garantice su recepción





¿Puedo asistir a revisiones médicas durante el embarazo? ¿Tengo derecho a asistir a la preparación al parto en horario laboral? Estamos en proceso de adopción / guarda con fines de adopción ¿puedo asistir a las sesiones informativas y de preparación a las que me citen, durante mi jornada laboral?

Artículo 37.3. Estatuto de los Trabajadores.

“El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
f) *Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”.*



Yo, trabajador hombre ¿puedo asistir a revisiones médicas y a la preparación al parto de mi pareja en horario laboral?

Aunque el **Art. 37.3**

Descanso semanal, fiestas y permisos recoge literalmente: *“El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente: no se especifica que este permiso pueda ser utilizado para el trabajador*

Recomendación sindical:

Consulta tu convenio colectivo de aplicación o el plan de Igualdad de tu empresa porque puede que se haya recogido como medida de igualdad en el área de ejercicio corresponsable de la vida familiar, laboral y personal. Solicitar el justificante y entregarlo a la empresa quedándote con copia del mismo.



¿Tengo derecho a permiso retribuido si estoy en proceso de reproducción asistida?

El Estatuto de los Trabajadores no recoge este permiso.

Recomendación sindical:

Consulta tu convenio colectivo de aplicación o el plan de Igualdad de tu empresa porque puede que se haya recogido como medida de igualdad en el área de ejercicio corresponsable del a vida familiar, laboral y personal



Si me despiden durante mi embarazo ¿puedo demandar a la empresa por trato discriminatorio?

La empresa puede despedirte, aunque estés embarazada, pero si no estás de acuerdo con el despido y hay evidencias de que la causa está relacionada con el embarazo podríamos estar ante un despido discriminatorio por razón de la maternidad y en ese caso puedes interponer demanda por despido. Tienes un plazo de 20 días para hacerlo. La empresa deberá acreditar que el despido se realizó por motivos diferentes al embarazo.

Si se demostrara que el despido ha sido discriminatorio por razón de la maternidad, la consecuencia sería un despido nulo, aunque la empresa no conozca el embarazo, y deberá reincorporarte a tu puesto de trabajo. Además, deberá pagar los salarios dejados de percibir y la indemnización por vulneración de derechos fundamentales.



¿Tengo derecho a permiso retribuido si estoy en proceso de reproducción asistida?

Si tu contrato laboral finaliza, continúas embarazada y no estas de baja médica, puedes:

- Solicitar la prestación por desempleo que te corresponda (si cumples los requisitos necesarios para cobrarla) y cuando des a luz y comience tu prestación por nacimiento del menor, lo comunicas en el INEM, la suspendes y pasas a cobrar la prestación por nacimiento del menor porque estás en situación de asimilada al alta.
- Cuando termine tu prestación por maternidad reanudas de nuevo la prestación por desempleo
- Si cuando termine tu contrato, no tienes derecho a la prestación por desempleo no podrás percibir la prestación por maternidad.

1.2 Riesgo durante el embarazo y lactancia natural



Riesgo durante el embarazo



¿Es lo mismo un embarazo de riesgo que riesgo durante el embarazo? **NO.**

· **Un embarazo de riesgo** o problemas de salud relacionados con el embarazo no tienen su causa en el trabajo por lo que no podría acceder a esta prestación. No se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado.

En este caso, tendrías que solicitar la baja médica por incapacidad temporal laboral (contingencias comunes) el tiempo que necesites con las condiciones económicas reguladas en tu convenio colectivo de aplicación.

· **La suspensión por riesgo en el embarazo.** Se produce cuando el trabajo que desempeñas y el puesto que ocupas en la empresa te expone a riesgos para tu embarazo. La trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social que consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias profesionales (el 100% del salario).



En caso de encontrarme en mi puesto de trabajo en una situación de riesgo en el embarazo ¿Que debo hacer primero?

Poner en conocimiento de la empresa y del servicio de prevención la situación, para lo cual deberás solicitar al Servicio Público de Salud (ginecólogo o médico de familia), un informe médico en el que se manifieste tu situación de embarazo y fecha probable del parto a los efectos previstos en el art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.



¿Qué debe hacer la empresa ante esta situación?

Una vez comunicado tu estado de embarazo a la empresa, si el puesto de trabajo supusiera un riesgo para la nueva situación de la trabajadora, la empresa deberá adoptar las siguientes MEDIDAS PREVENTIVAS necesarias dentro de la empresa:

Artículo 26. Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

*“1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la presente Ley deberá comprender 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 trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario/a adoptará 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. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.*

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario/a deberá determinar, previa consulta con la representación de la plantilla, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. **El cambio de puesto o función** se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el **paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo**, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, 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.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de **aplicación durante el período de lactancia natural**, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo/a.

Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo (...).



En caso de encontrarme en mi puesto de trabajo en una situación de riesgo en el embarazo ¿Que debo hacer primero?

Artículo 48.9. Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

Otras cosas a tener en cuenta de la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo:

- Esta suspensión del contrato conlleva reserva de puesto de trabajo, por lo que la trabajadora podrá reincorporarse al mismo al finalizar la situación.
- Durante este tiempo, el despido de la trabajadora es nulo salvo que se prueben motivos no relacionados con el embarazo.
- La empresa está obligada a continuar con la cotización a la S.S. pero sus cuotas están bonificadas al 100%.



¿En qué consiste la Prestación de Seguridad Social por riesgo durante el embarazo?

Artículo 186. Ley General de la Seguridad Social. Situación protegida. A los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su estado, en los términos previstos en el artículo 26.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.



Estoy de baja por riesgo durante el embarazo ¿cuál es la prestación económica que me corresponde?

Artículo 187. Ley General de la Seguridad Social. Prestación económica.

1. La prestación económica por riesgo durante el embarazo se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica de incapacidad temporal derivado de contingencias profesionales, con las particularidades establecidas en los apartados siguientes.

2. La prestación económica nacerá el día en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo y finalizará el día anterior a aquel en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o al de reincorporación de la mujer trabajadora a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su estado.

3. La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por cien de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, la base reguladora será equivalente a la que esté establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

4. La gestión y el pago de la prestación económica por riesgo durante el embarazo corresponderá a la entidad gestora o a la mutua colaboradora con la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Recomendación sindical:

Para evitar desplazamientos innecesarios a la trabajadora embarazada, antes de acudir a la Mutua puedes concertar telefónicamente una cita previa



¿Qué pasa si estoy trabajando en varios sitios y no en todos estoy expuesta a riesgos? (En las situaciones de pluriactividad):

Cuando la situación de riesgo afecte a todas las actividades desempeñadas, tendrá derecho al subsidio en cada uno de los regímenes si reúne los requisitos exigidos de manera independiente en cada uno de ellos. Cuando la situación de riesgo afecte a una o alguna de las actividades realizadas por la trabajadora, pero no en todas, únicamente tendrá derecho al subsidio en el régimen en el que estén incluidas las actividades en que exista dicho riesgo. En ese caso, la percepción del subsidio será compatible con el mantenimiento de aquellas actividades que la trabajadora ya viniera desempeñando con anterioridad o pudiera comenzar a desempeñar y que no impliquen riesgo durante el embarazo.



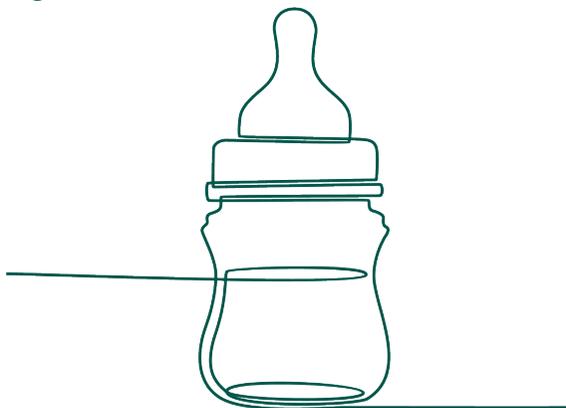
Si finalizo mi contrato mientras cobro la prestación de riesgo durante el embarazo, ¿continúo percibiendo la prestación?

NO. La extinción del contrato conlleva la finalización de la prestación ya que desaparecen las condiciones y el riesgo que te dieron derecho a dicha prestación y, por tanto, no existe riesgo para tu salud o la del feto.

Lo mismo ocurre si estás en suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural.

La trabajadora y la empresa estarán obligadas a comunicar a la Entidad gestora o colaboradora cualquier circunstancia que implique la suspensión o extinción del derecho al subsidio.

Riesgo durante la lactancia natural



¿A quién va dirigida la Prestación de Seguridad Social por riesgo durante la lactancia?

Artículo 188. Ley General de la Seguridad Social.

Situación protegida.

A los efectos de la prestación económica por riesgo durante la lactancia natural, se considera situación protegida el periodo de suspensión del contrato de trabajo en los supuestos en que, debiendo la mujer trabajadora cambiar de puesto de trabajo por otro compatible con su situación, en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, dicho cambio de puesto no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.



¿Cuándo se inicia?

- Trabajadoras por cuenta ajena: el derecho al subsidio nace desde el mismo día que se inicie la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante la lactancia natural, siempre tras la emisión de la certificación médica de riesgo por los servicios médicos competentes.
- Trabajadoras por cuenta propia: el día siguiente a aquél en que se emite la certificación médica de riesgo por los servicios médicos competentes, si bien los efectos económicos no se producirán hasta la fecha del cese efectivo en la actividad profesional.



¿En qué consiste la Prestación de Seguridad Social por riesgo durante la lactancia natural?

Artículo 189. Ley General de la Seguridad Social. Prestación económica.

La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se reconocerá a la mujer trabajadora en los términos y condiciones previstos en esta ley para la prestación económica por riesgo durante el embarazo, y **se extinguirá en el momento en que el hijo cumpla nueve meses**, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado con anterioridad a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación, en cuyo caso se extinguirá el día anterior al de dicha reincorporación.



¿Cuál es la cuantía de la prestación?

La cuantía es el 100 % de la base reguladora, que será equivalente a la que está establecida para la prestación de IT derivada de contingencias profesionales o, en su caso, equivalente a la establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes, cuando el régimen de que se trate no contemple la cobertura de las contingencias profesionales, tomando como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato de trabajo o del cese de actividad.

Recomendación sindical:

Comienza a gestionar la solicitud de la prestación con tiempo suficiente para que la entidad gestora resuelva antes de que finalice la suspensión por nacimiento y cuidado del menor.



¿La prestación económica por riesgo durante la lactancia natural se disfruta tanto en caso de lactancia natural como artificial?

NO, esta prestación solo se puede disfrutar en los supuestos de lactancia natural.



Si la Mutua o el Instituto Nacional de la Seguridad Social rechazan la solicitud de la prestación de riesgo durante el embarazo o la lactancia ¿qué puedo hacer?

Puede ocurrir que el Servicio de Prevención o la Mutua no accedan a la solicitud de la prestación por diversas causas, (falta de la declaración de la empresa, criterios de riesgo tablas SEGO, etc...), sin embargo, tienes derecho a la baja si la empresa no garantiza un puesto de trabajo libre de riesgo.

Recomendación sindical:

Ante la negativa, presenta una reclamación por escrito en el Libro de Reclamaciones, dejando constancia del desacuerdo y pidiendo expresamente que se reconsidere la situación.

DERECHOS LABORALES DE CONCILIACIÓN TRAS EL PARTO

2

2.1 Nacimiento, adopción y acogimiento

Suspensión del contrato de trabajo en caso de nacimiento, adopción y acogimiento

Desde la entrada en vigor del RDL 6/2019 de 1 de marzo este permiso pasa a denominarse “suspensión del contrato por nacimiento, o permiso de nacimiento y cuidado del menor”, y desaparecen los términos de maternidad y paternidad. Desde el año 2021 ambos permisos son iguales e intransferibles para la madre trabajadora como para el padre u otro progenitor.

Artículo 48. Estatuto de los Trabajadores.

4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

· En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

· **En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto,** por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

· **En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija,** el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.



La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

· **En los supuestos de adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.



Cuadro resumen ¿En caso de nacimiento en qué consiste este permiso? ¿En qué consiste la prestación de Seguridad Social por maternidad, adopción o acogimiento?

Madre biológica	Otra persona progenitora (distinta de la madre biológica)
<p>Disfrutará completamente de los periodos de suspensión 16 semanas.</p> <p>6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto</p> <p>10 semanas que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:</p> <ul style="list-style-type: none">- De manera continuada al periodo obligatorio.- De manera interrumpida, en cuyo caso, debe ser en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.- El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días. <p>El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.</p>	<p>Disfrutará completamente de los periodos de suspensión 16 semanas.</p> <p>6 semanas obligatorias, ininterrumpidas y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.</p> <p>10 semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:</p> <ul style="list-style-type: none">-De manera continuada al periodo obligatorio- De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.- El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días. <p>El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.</p>
<p>Se mantiene la posibilidad de que la madre biológica pueda anticipar el inicio de la prestación hasta en 4 semanas a la fecha probable de parto.</p> <p>En los casos de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorporen al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.</p> <p>Desaparecen los dos días de permiso por parte de la empresa que se disfrutaban en caso de paternidad</p>	
<p>En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que realizará o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a las dieciséis semanas previstas para la madre biológica.</p> <p>En los casos de fallecimiento del hijo o de la hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se reincorpore al trabajo transcurridas las 6 semanas de descanso obligatorio.</p>	
<p>Ampliaciones de la duración de la prestación comunes a los dos progenitores:</p> <ul style="list-style-type: none">- 1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.- 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a <p>En los casos de parto prematuro y aquellos supuestos en los que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, la prestación se podrá ampliar en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.</p>	
<p>En caso de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento Dispondrá de un periodo de suspensión total de 16 semanas</p> <p>6 semanas ininterrumpidas, obligatorias y que deberán disfrutarse a jornada completa inmediatamente después del parto.</p> <p>10 semanas voluntarias que podrán disfrutar a jornada completa o parcial:</p> <ul style="list-style-type: none">-De manera continuada al periodo obligatorio.-De manera interrumpida, en periodos semanales (acumulados o independientes) desde la finalización de las 6 semanas obligatorias, hasta que el hijo/a cumpla 12 meses de edad.-El disfrute de cada periodo semanal o acumulación de periodos deberá comunicarlos el interesado a la empresa con una antelación mínima de 15 días. <p>-El disfrute a jornada completa o parcial de este periodo, requerirá un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.</p>	



Artículo 177. Ley General de la Seguridad Social. Situaciones protegidas.

A efectos de la prestación por nacimiento y cuidado de menor prevista en esta sección, se consideran situaciones protegidas el nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción y el acogimiento familiar, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que, en este último caso, su duración no sea inferior a un año, durante los periodos de descanso que por tales situaciones se disfruten, de acuerdo con lo previsto en los apartados 4, 5 y 6 del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 49.a), b) y c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Artículo 178. Ley General de la Seguridad Social. Personas Beneficiarias:

Serán beneficiarios del subsidio por nacimiento y cuidado de menor las personas incluidas en este Régimen General, cualquiera que sea su sexo, que disfruten de los descansos referidos en el artículo anterior, siempre que, además de reunir la condición general exigida en el artículo 165.1 y las demás que reglamentariamente se establezcan, acrediten los siguientes periodos mínimos de cotización:

a) Si la persona trabajadora tiene menos de veintiún años en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, no se exigirá período mínimo de cotización.

b) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiún años y es menor de veintiséis en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de noventa días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita ciento ochenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

c) Si la persona trabajadora tiene cumplidos veintiséis años en la fecha del nacimiento, o en la fecha de la decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, el período mínimo de cotización exigido será de ciento ochenta días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso. Se considerará cumplido el mencionado requisito si, alternativamente, acredita trescientos sesenta días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2. En el supuesto de nacimiento, la edad señalada en el apartado anterior será la que tenga cumplida la interesada en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento del parto a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda.

3. En los supuestos de adopción internacional previstos en el tercer párrafo del artículo 48.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el párrafo cuarto del artículo 49.b) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la edad señalada en el apartado 1 será la que tengan cumplida los interesados en el momento de inicio del descanso, tomándose como referente el momento de la resolución a efectos de verificar la acreditación del período mínimo de cotización que, en su caso, corresponda



¿Cuál es el importe de la prestación que cobraré durante la suspensión de mi contrato por nacimiento y cuidado de menor?

Artículo 179. Ley General de la Seguridad Social. Prestación económica

1. La prestación económica por nacimiento y cuidado de menor consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora correspondiente. A tales efectos, con carácter general, la base reguladora será la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior al mes previo al del hecho causante, dividida entre el número de días a que dicha cotización se refiera.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la persona trabajadora perciba retribución mensual y haya permanecido en alta en la empre-

sa todo el mes natural, la base de cotización correspondiente se dividirá entre treinta.

2. No obstante, en los supuestos en que la persona trabajadora haya ingresado en la empresa en el mes anterior al del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes correspondiente al mes inmediatamente anterior al del inicio del descanso o del permiso por nacimiento y cuidado de menor.

Si la persona trabajadora hubiera ingresado en la empresa en el mismo mes del hecho causante, para el cálculo de la base reguladora se tomará la base de cotización por contingencias comunes de dicho mes.

3. En los supuestos señalados en los apartados anteriores, el subsidio podrá reconocerse por el Instituto Nacional de la Seguridad Social mediante resolución provisional teniendo en cuenta la última base de cotización por contingencias comunes que conste en las bases corporativas del sistema, en tanto no esté incorporada a las mismas la base de cotización por contingencias comunes a que se hace referencia en los apartados anteriores.

Si posteriormente se comprobare que la base de cotización que correspondiera de conformidad con lo previsto en los apartados anteriores fuese diferente a la aplicada en la resolución provisional, se recalculará la prestación y se emitirá resolución definitiva. Si la base de cotización no hubiese variado, la resolución provisional devendrá definitiva en un plazo de tres meses desde su emisión.



Voy a dar a luz dentro de poco pero no he cotizado el periodo mínimo que establece la ley. ¿Tengo derecho a algún tipo de prestación?

La Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece un subsidio por maternidad, en caso de parto, para quienes reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación por maternidad excepto el periodo mínimo de cotización necesario.

Este subsidio solamente comprende los supuestos de parto y es aplicable a todas las trabajadoras, por cuenta ajena y por cuenta propia, de todos Regímenes del sistema.



¿Quiénes pueden ser las personas beneficiarias del subsidio especial por maternidad no contributivo?

Artículo 181. Ley General de la Seguridad Social. Beneficiarias

Serán beneficiarias del subsidio por nacimiento previsto en esta sección, las trabajadoras incluidas en este Régimen General que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección anterior, salvo el período mínimo de cotización



¿Cuál es el importe de la prestación que cobraré durante la suspensión de mi contrato por nacimiento y cuidado de menor en el caso de cobrar subsidio especial por maternidad no contributivo?

Artículo 182. Ley General de la Seguridad Social. Prestación económica

1. *La prestación económica por nacimiento regulada en esta sección tendrá la consideración de **no contributiva** a los efectos del artículo 109.*
 2. *La cuantía de la prestación será igual al 100 por ciento del indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) vigente en cada momento, salvo que la base reguladora calculada conforme al artículo 179 o al artículo 248 fuese de cuantía inferior, en cuyo caso se estará a esta.*
 3. *La duración de la prestación será de cuarenta y dos días naturales a contar desde el parto, pudiendo denegarse, anularse o suspenderse el derecho por las mismas causas establecidas en el artículo 180.*
- Dicha duración se incrementará en 14 días naturales en los siguientes supuestos:*

- a) *Nacimiento de hijo en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas.*
- b) *Nacimiento de hijo en una familia monoparental, entendiéndose por tal la constituida por un solo progenitor con el que convive el hijo nacido y que constituye el sustentador único de la familia.*
- c) *Parto múltiple, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.*

d) Discapacidad de la madre o del hijo en un grado igual o superior al 65 por ciento.

El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias de las señaladas.



¿Tengo derecho a percibir la prestación por nacimiento y cuidado del menor si estoy desempleada/o y cobrando el paro?

Si en el momento del parto te encuentras en situación legal de desempleo, y estás percibiendo la prestación contributiva por desempleo, Sí tienes derecho a cobrar la prestación por nacimiento y cuidado del menor, siempre y cuando cumplas los requisitos de cotización previa que establece la legislación.



No estamos casados ni inscritos como pareja de hecho ¿puedo disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor?

Sí, el derecho a disfrutar de los días de permiso por nacimiento y cuidado del menor y el derecho a la suspensión del contrato por este motivo nacen al reconocer al menor, independientemente de que se haya formalizado o no la relación con la madre o el otro progenitor/a.



Durante la suspensión de mi contrato por nacimiento y cuidado del menor ¿qué pasa con las pagas extras, me las pagan o las pierdo?

No las pierdes. Desde el momento que estas en suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor, la prestación mensual que cobras y paga la seguridad social, incluye la parte proporcional de la paga extra, que, de no estar en suspensión, pagaría la empresa



Me he reincorporado de la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor y me han cambiado las funciones, la jornada y el sistema de trabajo ¿qué puedo hacer?

Puedes impugnar esa medida que te ha impuesto la empresa. Por regla general, existe un plazo de 20 días para manifestarle a la empresa tu disconformidad con la medida. Ten en cuenta que, mientras se resuelve la situación, tendrás que cumplir con lo que dice la empresa.

2.2. Cuidado corresponsable del lactante



¿Qué es el permiso por cuidado corresponsable del lactante?

Se trata de un permiso, pagado por la empresa, que se ofrece a las personas trabajadoras que quieran cuidar a un lactante que tengan a cargo.



¿Cuándo puedo disfrutar de este permiso?

Este permiso podrá empezar a disfrutarse una vez hayan transcurrido las 16 semanas obligatorias de descanso tras el parto para ambas personas progenitoras. También se puede disfrutar posteriormente a las 6 semanas obligatorias, en aquellos casos en los que el permiso de nacimiento se utilice de forma fraccionada.



¿Hasta cuándo puedo disfrutar de este permiso?

- Si eres una persona empleada pública, hasta que tu hijo o hija cumpla 12 meses
- Si eres una persona trabajadora, hasta que tu hijo o hija cumpla 9 meses



¿Qué sucede en caso de parto o acogida múltiple?

Tanto el EBEP como el ET recogen que la duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto, adopción o acogida múltiple.



¿El permiso por cuidado corresponsable del lactante se disfruta tanto en caso de lactancia natural como artificial?

Sí, este permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial, pues no hay ninguna norma o sentencia que dicte lo contrario.

Artículo 37.4. Estatuto de los Trabajadores.

4) **En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la **negociación colectiva** o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye **un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.**

Recomendación sindical:

Mejor interpretación de la norma entendemos que el permiso puede ser disfrutado:

- una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones (dentro de la jornada laboral)
- reducción de su jornada en media hora (a la entrada o a la salida)
 - acumularlo en jornadas completas. Realizando el cálculo en base a 1 hora de trabajo diario

No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.



¿Cómo se calcula la duración de la acumulación del permiso cuidado corresponsable del lactante?

No hay ninguna norma que concrete cómo se realiza el cálculo de la acumulación, ya que el Estatuto de los Trabajadores remite a los Convenios Colectivos o, en su defecto, al acuerdo entre la trabajadora y la empresa; pero teniendo en cuenta la redacción del permiso, es lógico pensar que el cálculo es sobre 1 hora diaria. Para calcularlo, hay que contar una hora por cada día laborable desde la incorporación del permiso por nacimiento y cuidado del menor, hasta que el menor cumpla 9 meses, y luego dividir el resultado por las horas de tu jornada laboral. El resultado serán días hábiles

Recomendación sindical: Consulta tu convenio colectivo de aplicación y el plan de igualdad de tu empresa porque puede que recojan la forma de ejercerlo o los días exactos de acumulación de lactancia que te corresponden.



¿Me pueden despedir por disfrutar mi permiso cuidado corresponsable del lactante?

No, al igual que en el caso de despido por embarazo, si te despidieran por solicitar o disfrutar el permiso de lactancia, sería un despido nulo por vulneración de derechos fundamentales, por lo que puedes demandar a la empresa dentro de los 20 días inmediatamente posteriores al despido.



¿En qué consiste la Prestación económica por Corresponsabilidad en el cuidado del lactante?

Artículo 183. Ley General de la Seguridad Social. Situación protegida.

A efectos de la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo en media hora que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo cuarto del artículo 37.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla nueve meses hasta los doce meses de edad.

La acreditación del ejercicio corresponsable del cuidado del lactante se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en que trabajen sus progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores.

Artículo 184. Ley General de la Seguridad Social. Beneficiarios.

1. Para el acceso al derecho a la prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.ª del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

3. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 48.f) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 185. Ley General de la Seguridad Social.

Prestación económica.

1. La prestación económica por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando él o la menor cumpla doce meses de edad.

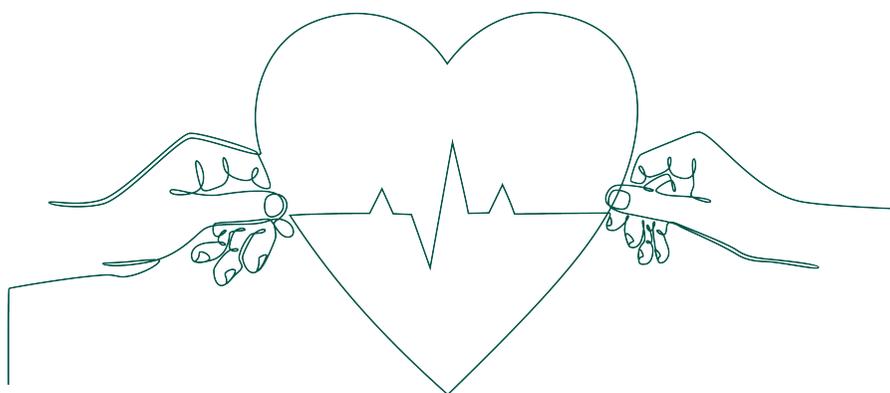
2.3. ¿En qué consiste el permiso laboral de conciliación en caso de ...nacimiento de hijo o hija prematura o que deba permanecer hospitalizada/o a continuación del parto?

Artículo 37.5. Estatuto de los Trabajadores.

"Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7."





¿En qué consiste la Prestación económica por Corresponsabilidad en el cuidado del lactante?

No las has perdido. Las vacaciones que no hayas podido disfrutar por estar de baja, ya sea maternal o por cualquier otro motivo, no se pierden y las puedes disfrutar al año siguiente a continuación de la maternidad, pero recuerda que las debes solicitar.

Artículo 38.3. Estatuto de los Trabajadores.

“El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan”.

DERECHOS LABORALES DE CONCILIACIÓN POR CUIDADOS

3.1 Reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiar

3



Reducción de jornada por cuidado de menor



¿En qué consiste el permiso de reducción de jornada por cuidado de menores?

Artículo 37.6. Estatuto de los Trabajadores.

*“Quien por razones de **guarda legal** tenga a su cuidado **directo algún menor** de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una **reducción de la jornada de trabajo diaria**, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

Reducción de jornada por cuidado de familiares



¿En qué consiste el permiso de reducción de jornada por cuidado de familiares?

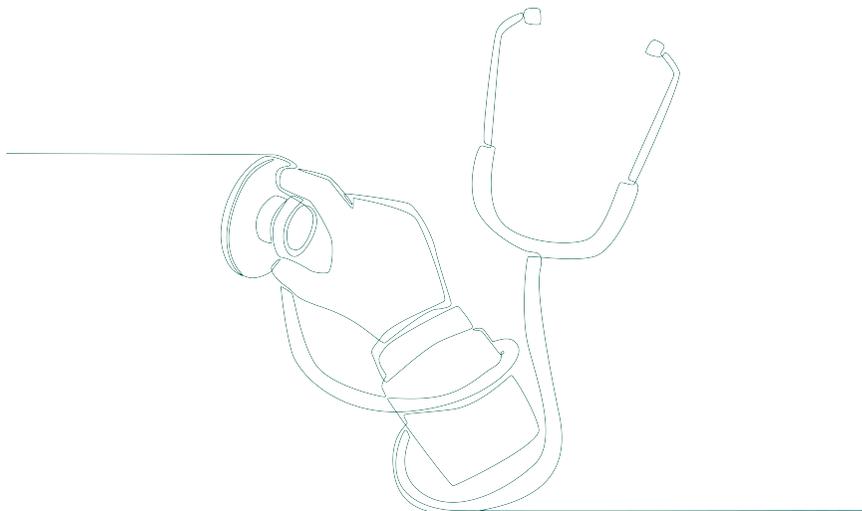
Artículo 37.6. Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse **del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.”

Recomendación sindical: Las reducciones de jornada por cuidados son un derecho individual de las personas trabajadoras y no las pueden denegar, pero pueden discrepar en la concreción horaria solicitada, es por esto que es importante presentar el escrito con tiempo suficiente y recoger en el mismo el porcentaje de jornada a reducir y la concreción horaria que se necesita. Pedir confirmación escrita de lo concedido o de lo denegado.

3.2 Reducciones de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave



Artículo 37.6. Estatuto de los Trabajadores.

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.



¿En qué consiste esta Prestación económica?

Artículo 190. Ley General de la Seguridad Social.

1. A efectos de la prestación económica por cuidado de hijos o personas sujetas a guarda con fines de adopción o acogida con carácter permanente, menores de 18 años, afectados por cáncer u otra enfermedad grave, se considera situación protegida la reducción de la jornada de trabajo de, al menos, un 50 por ciento que, de acuerdo con lo previsto en el párrafo tercero del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, lleven a cabo los progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, o cuando solo haya un progenitor por tratarse de familias monoparentales, para el cuidado directo, continuo y permanente del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

2. La acreditación del padecimiento del cáncer u otra enfermedad grave, así como de la necesidad de hospitalización y tratamiento, y de cuidado durante el mismo, en los términos indicados en el apartado anterior, se realizará mediante informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente.

3. Alcanzada la mayoría de edad, si persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada antes de alcanzar la mayoría de edad, y subsistiera la necesidad de hospitalización, tratamiento y de cuidado durante el mismo, en los términos y con la acreditación que se exigen en los apartados anteriores, se mantendrá la prestación económica hasta los 23 años de edad.

4. Reglamentariamente se determinarán las enfermedades consideradas graves, a efectos del reconocimiento de la prestación económica prevista en este capítulo.

Artículo 191.1. Para el acceso al derecho a la prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo anterior, se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor regulada en la sección 1.^a del capítulo VI.

2. Cuando concurren en ambos progenitores, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarios de la prestación, el derecho a percibirla solo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

3. Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el apartado 3 del artículo anterior, contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

4. Las previsiones contenidas en este capítulo no serán aplicables a los funcionarios públicos, que se regirán por lo establecido en el artículo 49.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y en la normativa que lo desarrolle.

Artículo 192. 1. La prestación económica de la situación protegida prevista en el artículo 190, consistirá en un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

2. Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o la persona sujeta a acogimiento o a guarda con fines de adopción del beneficiario, o cuando este cumpla los 23 años.

3. La gestión y el pago de la prestación económica corresponderá a la mutua colaboradora con la Seguridad Social o, en su caso, a la entidad gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.



¿Si pido una reducción de jornada por cuidado de familiares y/o menores, ¿puedo elegir mi horario de trabajo?

Artículo 37.7. Estatuto de los Trabajadores.

Concreción horaria y determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y reducción de jornada.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.



En el caso de estar disfrutando una reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares y fuese despedida, ¿La indemnización por despido se calcula sobre el salario reducido o sobre el que cobraba antes de la reducción?

Disposición adicional decimonovena (Estatuto de los Trabajadores)

Cálculo de indemnizaciones en determinados supuestos de jornada reducida.

1. *En los supuestos de reducción de jornada contemplados en el artículo 37.5, 6 y 8, el salario a tener en cuenta a efectos del cálculo de las indemnizaciones previstas en esta ley será el que hubiera correspondido al trabajador sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre y cuando no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.*

2. *Igualmente, será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior en los supuestos de ejercicio a tiempo parcial de los derechos según lo establecido en el tercer párrafo del artículo 48.6 y en el cuarto párrafo del artículo 48.7.*



¿Cómo me afecta a la prestación por desempleo si cuando me han despedido estaba trabajando con reducción de jornada por cuidado de hijos?

Cálculo de prestaciones por desempleo en determinados supuestos de reducción de jornada

Artículo 270.6. Ley General de la Seguridad Social.

En los supuestos de reducción de jornada previstos en los apartados 4 bis, 5 y 7 del artículo 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el cien por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

Si la situación legal de desempleo se produce estando en las situaciones de reducción de jornada citadas, las cuantías máxima y mínima a que se refieren los apartados anteriores se determinarán teniendo en cuenta el indicador público de rentas de efectos múltiples en función de las horas trabajadas antes de la reducción de la jornada.



En el caso de haber estado disfrutando una reducción de jornada por cuidado de menor, familiar o discapacitado, ¿Cómo me afecta esta reducción en futuras prestaciones de la Seguridad y a la futura pensión?

Artículo 237.3. Ley General de la Seguridad Social. Prestación familiar en su modalidad contributiva. Cotización a la Seguridad Social

3. Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor previsto en el primer párrafo del artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones señaladas en el apartado 1. Dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año en los demás supuestos de reducción de jornada contemplados en el primer y segundo párrafo del mencionado artículo.

Las cotizaciones realizadas durante los períodos en que se reduce la jornada en el último párrafo del apartado 4, así como en el tercer párrafo del apartado 6 del artículo 37 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

En la reducción de jornada por guarda legal por cuidado directo de menor de 12 años, se establece que las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

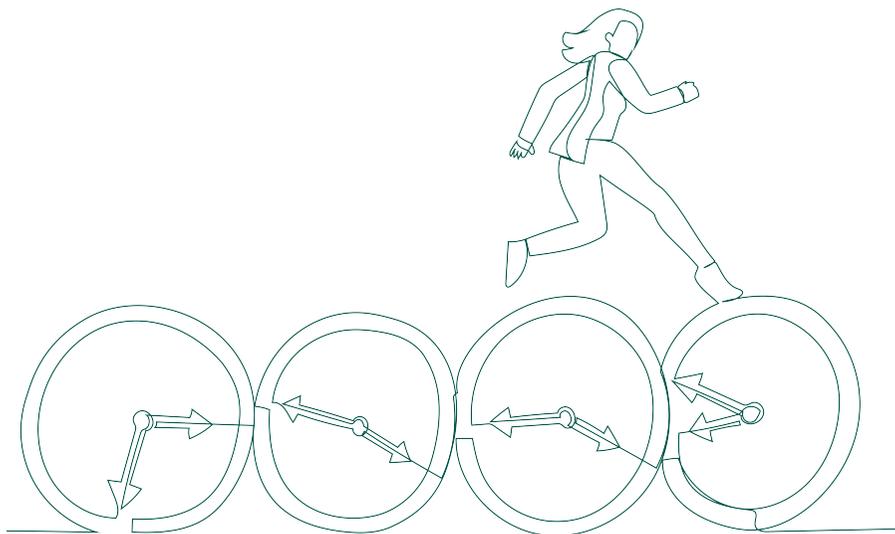
El cómputo de esos dos primeros años en que se considera incrementada la cotización hasta el 100% de la jornada debe realizarse desde el día en que se inicia la reducción de jornada, finalizando a los dos años (o en la fecha de cumplimiento de 8 a 12 años del menor), de fecha a fecha contados desde ese día.

En la reducción de jornada por cuidado de familiar que no puede valerse por sí mismo y por cuidado directo de persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, dicho incremento vendrá exclusivamente referido al primer año del periodo de reducción.

Por lo que se refiere al caso de cuidado de persona con discapacidad, el cómputo del periodo en que se considera incrementada la cotización hasta el 100% de la jornada anterior se realizará desde el día de inicio de la reducción finalizando al año contados desde ese día, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal

La reducción de la jornada durante la hospitalización de menor y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, las cotizaciones realizadas durante los periodos de la reducción de jornada anteriormente señalada, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal.

3.3 Adaptación de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral



Artículo 34.8. Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras tienen **derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia**, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.

Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Recomendación sindical: El

Estatuto de los Trabajadores no concreta este derecho y remite su regulación y concreción a los Convenios Colectivos.

Por tanto, consulta tu Convenio Colectivo y el Plan de Igualdad de tu empresa porque puede que concreten este tipo de permisos (por ejemplo, flexibilidad horaria, elección de turnos de trabajo etc.)

Recuerda que este derecho se reconoce para favorecer la vida laboral y familiar no para la vida personal.

3.4 Excedencia voluntaria

Artículo 46.2. Estatuto de los Trabajadores.

“El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria”.

Artículo 46.5. Estatuto de los Trabajadores.

“La persona trabajadora excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.”



¿En qué casos se puede solicitar la excedencia voluntaria?

La excedencia voluntaria se puede disfrutar por cualquier causa, ya sea por cualquier interés personal o profesional del trabajador o la trabajadora.



¿Cuáles son mis derechos laborales mientras disfruto una excedencia voluntaria?

El tiempo que permanezcas en situación de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad y tendrás un derecho preferente de reingreso en el caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya o que pueda producirse en la empresa, pero no tienes derecho a la reserva del puesto de trabajo.

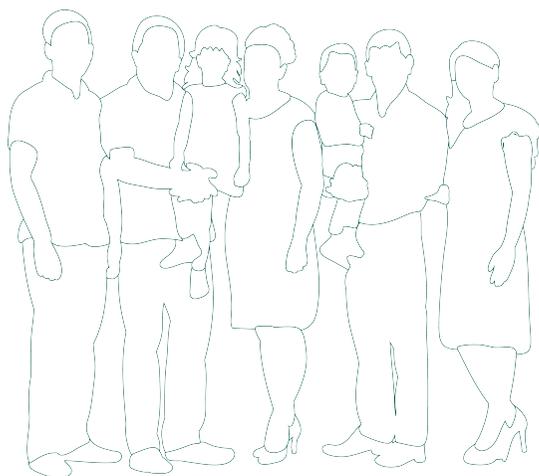
Recomendación sindical:

Recuerda que debes notificar por escrito a la empresa tu reincorporación con anterioridad a que finalice el plazo de la excedencia. Salvo que el convenio lo exija, no es necesario un plazo de preaviso, aunque siempre es recomendable.

3.5 Excedencia por cuidado de hijo/a o menor acogido y por cuidado de familiares

Artículo 46.3. Estatuto de los Trabajadores.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.



Recomendación sindical:

Tienes que tener en cuenta que la excedencia por cuidado de hijas e hijos puedes solicitarla en cualquier momento hasta que el menor cumpla 3 años, y no necesariamente a partir de nacimiento de hijo.

Únicamente deberemos tener en cuenta que, lógicamente, si se solicita con posterioridad al nacimiento del hijo la duración de la excedencia será menor.

Revisa tu convenio colectivo de aplicación o el plan de Igualdad de tu empresa puede que lo mejore

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



Si solicito una excedencia para cuidado de hijos o familiares, ¿puedo perder mi puesto de trabajo?

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

Recomendación sindical:

Recuerda notificar por escrito a la empresa tu reincorporación con anterioridad a que finalice el plazo de la excedencia



¿Cuáles son las consecuencias a efectos de prestaciones de la Seguridad Social en la situación de excedencia por cuidado de menor o de familiares?

Artículo 237. Ley General de la Seguridad Social. Prestación familiar en su modalidad contributiva. Cotización a la Seguridad Social

1. **Los períodos de hasta tres años de excedencia** que los trabajadores, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, **disfruten en razón del cuidado de cada hijo o menor** en régimen de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción, tendrán la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
2. De igual modo, se considerará efectivamente cotizado a los efectos de las prestaciones indicadas en el apartado anterior, **el primer año del período de excedencia** que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el artículo 46.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, **en razón del cuidado de otros familiares**, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñen una actividad retribuida.
4. Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a efectos de la consideración como cotizados de los períodos de excedencia que correspondan, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.



Si disfruto una excedencia para el cuidado de hijo/hija o familiares, ¿Perjudicará a mi antigüedad?

El período en que la trabajadora o el trabajador permanezcan en situación de excedencia por cuidado de familiares será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a los cursos de formación profesional a cuya participación deberá ser convocado por la empresa.



Si solicito una excedencia para cuidado de hija/hijo o familiares, ¿puedo perder mi puesto de trabajo?

No, durante el primer año tienes derecho a la reserva de tu puesto de trabajo. Durante el 2º y 3º año la reserva es de un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente al tuyo.

Si formarás parte de una familia numerosa, la reserva de tu puesto de trabajo se extiende hasta 15 meses en el caso de ser una familia numerosa de categoría general y 18 meses en los casos de familia numerosa de categoría especial.



¿El derecho de reserva de puesto de trabajo se cuenta desde el nacimiento del menor o desde la fecha en que comienza la excedencia?

El periodo de reserva de puesto de trabajo no se cuenta desde el nacimiento del hijo o hija, sino que comienza con el inicio del disfrute del periodo de excedencia.



¿Puede la empresa denegarme el reingreso después de haber disfrutado la excedencia por cuidado de hijos o familiares? No.

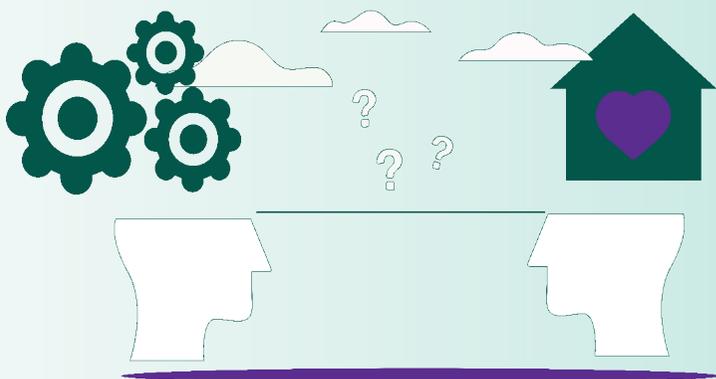
A finalizar el primer año de excedencia, puedes reincorporarte a tu mismo puesto de trabajo, ya que la Ley establece que durante ese periodo se te reservará tu puesto de trabajo. Una vez transcurrido el primer año, conservas también el derecho a la reserva del puesto de trabajo y por tanto el derecho al reingreso, pero en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Recomendación sindical:

Si no te permitieran reincorporarte, podemos estar ante un despido, por lo que deberías acudir lo antes posible a CCOO a buscar asistencia legal, pues tienes sólo 20 días desde cuando deberías haberte reincorporado, para recurrir.

OTROS PERMISOS RETRIBUIDOS QUE PERMITEN CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR Y PERSONAL CON LA LABORAL

4



¿Qué permisos retribuidos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores también me permiten conciliar mi vida laboral con la familiar y la personal?

Artículo 23. Estatuto de los Trabajadores. Se tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

Artículo 37.3. Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más de veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo”.



¿Existe algún permiso para el cuidado de familiares cuando están enfermos?

Sí, está recogido en el **artículo 37.3.b) Estatuto de los Trabajadores**.

El permiso de 2 días retribuidos o 4 días, si la persona trabajadora tiene que hacer un desplazamiento, se disfruta en los siguientes casos o situaciones: Accidente o enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Este permiso se puede pedir para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Es decir, se puede pedir para el cuidado de hijos/as, nietos/as, padres/ madres, suegros/as, hermanos/as o cuñados/as.



Mi hijo/a pequeño/a está enfermo/a y necesita quedarse en casa, pero no tengo a nadie que lo cuide ¿hay algún permiso que pueda pedir en esta situación?

El Estatuto de los Trabajadores no regula ningún tipo de permiso para los padres/madres o progenitores trabajadores cuando el menor a su cargo está enfermo (no enfermedad grave) y necesita quedarse en casa. Tampoco regula los permisos para acompañarlo al médico.

Recomendación sindical:

Para estos casos hay que consultar el Convenio Colectivo o el Plan de Igualdad de tu empresa, que es donde pueden estar regulados estos permisos, para saber si tienes derecho a alguno.

DESPIDO, DISCREPANCIAS, DISCRIMINACIÓN POR MATERNIDAD O CONCILIACIÓN

5



¿El embarazo, la maternidad y el uso de los derechos de conciliación están protegidos frente al despido?

Sí, el despido en estos casos puede ser considerado nulo si se demuestra que ha estado relacionado con estos motivos.

Artículo 53.4. Estatuto de los Trabajadores. Forma y efectos de la extinción por causas objetivas. Artículo 55. Estatuto de los Trabajadores. Forma y efectos del despido disciplinario

Será también nula la decisión extintiva en los siguientes supuestos:

a) *El de las personas trabajadoras durante los periodos de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural a que se refiere el artículo 45.1.d) y e), o por enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso concedido finalice dentro de dichos periodos.*

b) **La de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión** a que se refiere la letra a); **el de las personas trabajadoras que hayan solicitado uno de los permisos** a los que se refieren los artículos 37.4, 5 y 6, o estén disfrutando de ellos, **o hayan solicitado o estén disfrutando la excedencia** prevista en el artículo 46.3; y **el de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencia sexual** por el ejercicio de su derecho a la tutela judicial efectiva o de los derechos reconocidos en esta ley para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

c) **La de las personas trabajadoras después de haberse reintegrado al trabajo al finalizar los periodos de suspensión del contrato por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento**, a que se refiere el artículo 45.1.d), siempre que no hubieran transcurrido más de doce meses desde la fecha del nacimiento, la adopción, la guarda con fines de adopción o el acogimiento.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo que, en esos casos, se declare la procedencia de la decisión extintiva por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados. Para considerarse procedente deberá acreditarse suficientemente que la causa objetiva que sustenta el despido requiere concretamente la extinción del contrato de la persona referida.



¿Es obligatorio cumplir el principio de igualdad de trato y no discriminación en las relaciones laborales?

Artículo 17.1 Estatuto de los Trabajadores. No discriminación en las relaciones laborales

- **Se entenderán nulos y sin efecto** los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario o empresaria que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco

con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

- **Serán igualmente nulas** las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario o empresaria que supongan un trato desfavorable de los trabajadores o trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación”



¿Cómo se regulan las indemnizaciones por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas?

Artículo 183. Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez o jueza deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados.
2. El tribunal se pronunciará sobre la cuantía del daño, determinándolo prudencialmente cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa, para resarcir suficientemente a la víctima y restablecer a ésta, en la medida de lo posible, en la integridad de su situación anterior a la lesión, así como para contribuir a la finalidad de prevenir el daño.
3. Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador/a por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.
4. Cuando se haya ejercitado la acción de daños y perjuicios derivada de delito o falta en un procedimiento penal no podrá reiterarse la petición indemnizatoria ante el orden jurisdiccional social, mientras no se desista del ejercicio de aquélla o quede sin resolverse por sobreseimiento o absolución en resolución penal firme, quedando mientras tanto interrumpido el plazo de prescripción de la acción en vía social.



En caso de sufrir discriminación por razón de sexo en el ámbito laboral ¿A quién le corresponde probar la ausencia de discriminación?

Artículo 13. Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres

1. De acuerdo con las Leyes procesales, en aquellos procedimientos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, el órgano judicial, a instancia de parte, podrá recabar, si lo estimase útil y pertinente, informe o dictamen de los organismos públicos competentes.

Lo establecido en el apartado anterior no será de aplicación a los procesos penales”.



¿Cuáles son las reglas por las que se rige el procedimiento para ejercer los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral?

Artículo 139 Ley reguladora de la jurisdicción social

1. El procedimiento para el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente, se regirá por las siguientes reglas:

a. El trabajador/a dispondrá de un plazo de veinte días, a partir de que el empresario/a le comunique su negativa o su disconformidad con la propuesta realizada, para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social. En la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario/a podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta.

El empresario/a y el trabajador/a deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al

propio acato de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

b. El procedimiento será urgente y se le dará tramitación preferente. El acto de la vista habrá de señalarse dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda. La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

2. El procedimiento anterior será aplicable igualmente al ejercicio de los derechos de la trabajadora víctima de violencia de género establecidos en la Ley, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario y a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Podrá acumularse a la referida demanda la acción de daños y perjuicios directamente causados a la trabajadora por la negativa o demora del derecho. Podrá instarse, en su caso, la adopción de las medidas cautelares reguladas en el apartado 4 del artículo 180”.

BIBLIOGRAFÍA

- **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre**, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **L.O. 10/2022, de 6 de septiembre**, de garantía integral de la libertad sexual («B.O.E.» 7 septiembre).
- **Ley 31/1995, de 8 de noviembre**, de prevención de Riesgos Laborales.
- **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **R.D.-Ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación («B.O.E.» 7 marzo).
- **Ley 39/1999, de 5 de noviembre**, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley 36/2011, de 10 de octubre**, reguladora de la jurisdicción social.

¡SI TIENES DUDAS CUENTA CON CCOO!

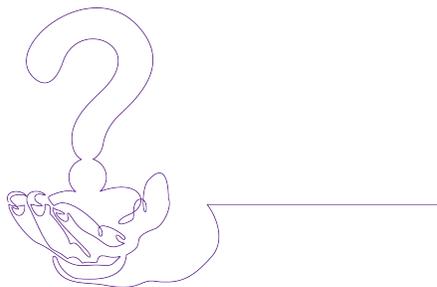
Cáceres y provincia:

C. Obispo Ciriaco Benavente, 2
689 061 598

Badajoz y provincia:

Av. de Cristóbal Colón, 6
606 862 60

mujer.ex@extremadura.ccoo.es



DERECHOS Y PERMISOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, LABORAL Y PERSONAL

Del embarazo a la conciliación
Guía de consulta



comisiones obreras
de Extremadura



oficina de
igualdad de
género en el empleo



JUNTA DE EXTREMADURA
Consejería de Igualdad y Cooperación
para el Desarrollo