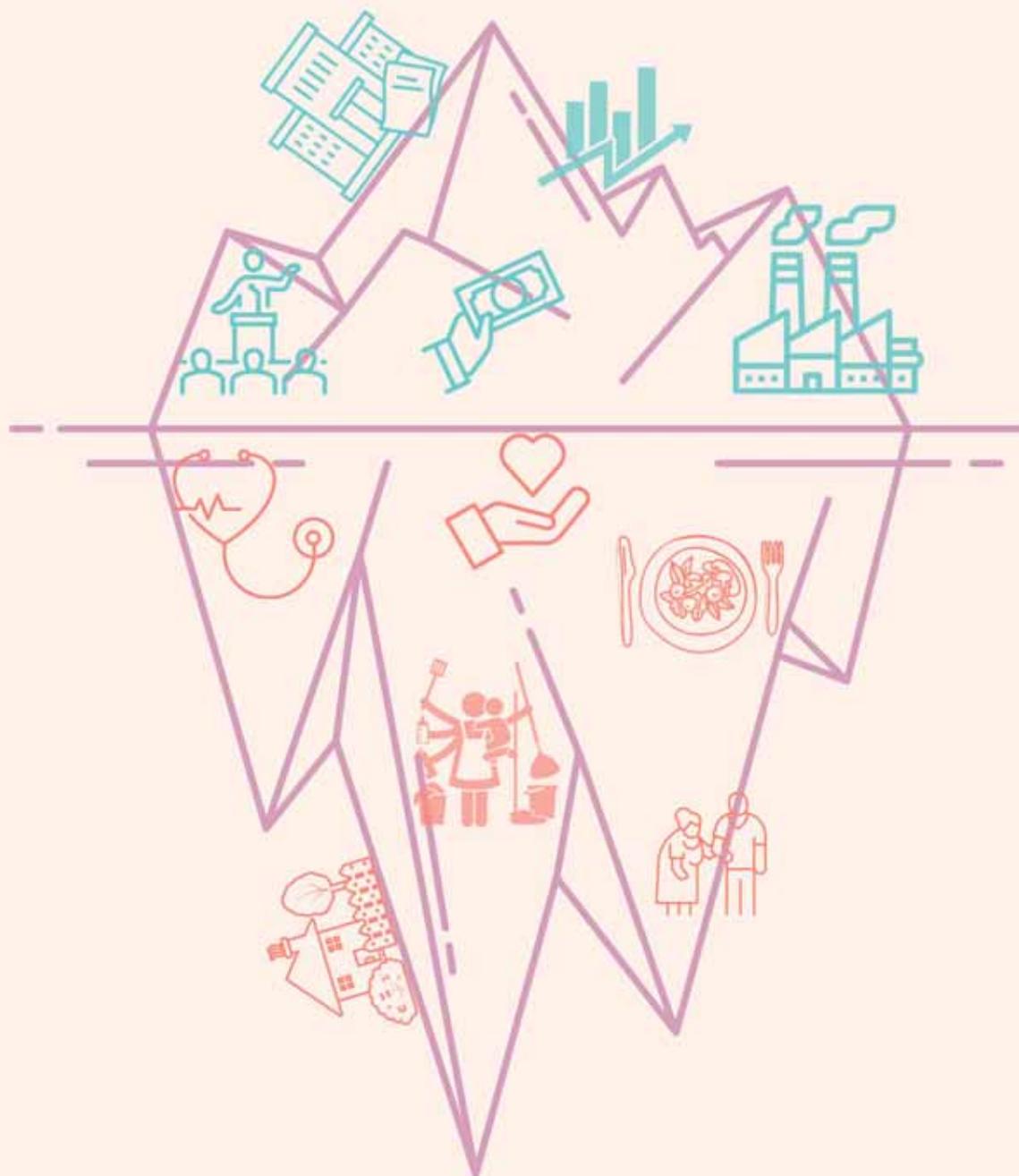


Guía de consultas sobre los permisos de corresponsabilidad en los cuidados familiares



DERECHOS PARA HACER COMPATIBLE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



Edita:

Oficina de Igualdad de Género en el Empleo de UGT Extremadura

C/La Legua, 17. 06800 Mérida

Tel: 924 48 53 60

633 75 05 67 / 633 14 53 97

porlaigualdad@extremadura.ugt.org

Depósito legal: BA-000577-2023

CONSULTAS MÁS FRECUENTES...

- **Sobre el embarazo y el riesgo durante el embarazo** 7
- **Sobre la conciliación tras el parto y maternidad** 17
- **Sobre el cuidado del lactante y riesgo durante la lactancia** 27
- **Sobre el permiso por nacimiento del otro progenitor** 37
- **Sobre la reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas y/o familiares.**
Sobre la reducción de jornada por cuidado de menores que se encuentren afectados por cáncer u otra enfermedad grave 45
- **Sobre las excedencias por cuidado de hijos, hijas y/o familiares** 57
- **Sobre permisos para el cuidado de hijos, hijas y/o familiares enfermos** 65
- **Sobre otras fórmulas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral** 67
- **Sobre las incapacidades temporales vinculadas a la salud sexual y reproductiva** 75

PRESENTACIÓN

Conciliar la vida familiar y personal con la vida profesional continúa siendo en la actualidad un reto pendiente de resolver. A pesar de décadas de políticas de igualdad y medidas de apoyo a la conciliación no se ha superado el reparto tradicional de las responsabilidades familiares que recaen, mayoritariamente, en las mujeres, lo que dificulta su desarrollo personal y su promoción profesional.

Muchas de las barreras con las que se encuentran las mujeres para acceder y mantener un puesto de trabajo continúan relacionándose con las dificultades para compatibilizar la vida laboral, familiar y personal, debido a la persistencia de estereotipos y desigualdades que obstaculizan su integración de forma plena en todas las esferas de la vida pública.

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha supuesto un avance importante hacia la corresponsabilidad, al introducir importantes novedades en el reconocimiento y el ejercicio de los derechos derivados del parto y la maternidad, paternidad, así como del cuidado de hijos/as y personas dependientes, los cuales de forma paulatina se convierten en medidas disponibles para trabajadoras y trabajadores de manera individual, intransferible y en igualdad de condiciones.

Dichas modificaciones legales se incorporan a esta guía, con el fin de actualizar los diferentes contenidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral recogidos en la misma y aportando el elemento de la corresponsabilidad como uno de los objetivos fundamentales de la nueva normativa. Un objetivo cuya consecución es imprescindible para la construcción de una sociedad libre y democrática, que garantice la participación plena en igualdad de condiciones y de oportunidades de mujeres y hombres.

Con esta nueva regulación, hay avances significativos como que los permisos de maternidad y paternidad pasan a denominarse "*Permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento y cuidado de menor de 12 meses*" y también que, a partir del 1 de enero de 2021, se equiparó la duración del permiso por nacimiento o adopción y cuidado del menor para los dos progenitores.

Conviene recordar la intransferibilidad de este permiso, es decir, que tiene que ser disfrutado a partes iguales por los dos progenitores y uno de los dos no le puede ceder al otro parte de su permiso.

Asimismo, se crea una nueva prestación de corresponsabilidad para el cuidado del lactante, donde ambos progenitores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones hasta que éste cumpla 9 meses o a una reducción de jornada o a acumularla en jornadas completas. Este derecho podrá prorrogarse hasta que el menor cumpla 12 meses, y siempre que los progenitores hayan ejercido el permiso con la misma duración y régimen, con la correspondiente reducción proporcional del salario.

El permiso por adopción o acogimiento también presenta cambios con la promulgación del mencionado Real Decreto Ley. Además, desde el pasado año 2022 el respectivo permiso de maternidad y paternidad consigue igualarse registrando ambos las 16 semanas tanto para la madre como para el padre, logro histórico para un derecho que hasta ahora no había sido reconocido.

Dados estos cambios, el principal objetivo de esta guía se dirige a 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 presente guía recoge, reproduce y explica lo regulado en la normativa y legislación española vigente en materia de derechos y permisos de conciliación. Además, esta publicación incluye una relación de preguntas frecuentes que son atendidas y resueltas por la Oficina de Igualdad de Género en el Empleo (OIGE) de UGT Extremadura, a través de la Secretaría de Igualdad, Política Social y Salud Laboral, formando parte del proyecto de colaboración entre UGT y el Instituto de la mujer.

Esta guía, además de al conjunto de la sociedad, va dirigida expresamente a quienes participan en la negociación colectiva y pretende dar respuesta a las preguntas que se suscitan entre los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, tanto del sector privado como del sector público para hacer compatible la vida laboral con las tareas de cuidado de hijos e hijas y otros familiares.

La igualdad y la conciliación laboral y familiar forman parte de un camino irrenunciable de progreso. Hay que seguir trabajando e incidiendo en esta materia como instrumento clave de cohesión y desarrollo social.

SOBRE EL EMBARAZO Y EL RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

NORMATIVA DE REFERENCIA

·REAL DECRETO-LEY 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

·REAL DECRETO-LEY 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. CAPÍTULO VIII. RIESGO DURANTE EL EMBARAZO. ARTÍCULO 48.5.

·REAL DECRETO 295/2009, DE 6 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL. CAPÍTULO IV. SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO.



EMBARAZO

¿Existe un deber de comunicación del estado de gestación a la empresa por parte de la trabajadora embarazada?

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

Debes comunicarlo a la empresa:

- Si en el puesto de trabajo existe algún riesgo para la salud de la madre o el feto, con el fin de que la empresa adopte las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos.
- Si necesita solicitar el permiso para los exámenes prenatales y/o preparación al parto.

Debes comunicarlo por escrito, y conservar una copia firmada por la empresa que garantice su recepción.

PERMISOS RETRIBUIDOS DURANTE EL EMBARAZO

¿Tengo derecho a solicitar permiso para ir a revisiones médicas durante el embarazo?
¿Qué duración tiene este permiso?

Sí. Puedes acudir a los **exámenes prenatales** por el tiempo indispensable, previo aviso y justificación de la salida.

Es un permiso retribuido, no te pueden descontar nada del salario por estas ausencias. Pide siempre el justificante médico y entrégalo en la empresa. Conserva una copia del mismo.

¿Tengo derecho a asistir a la preparación al parto en horario laboral?

Podrás ausentarte el tiempo imprescindible del trabajo para la realización de **técnicas de preparación al parto**, previo aviso y justificación.

A tales efectos, no se computarán como faltas de asistencia las ausencias debidas, entre otras, a maternidad, riesgo durante el embarazo y el cuidado del lactante, enfermedades causadas por embarazo, parto o cuidado del lactante y paternidad, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales (SES).



En los convenios colectivos y planes de igualdad se pueden mejorar estos permisos y hacerlos extensibles al otro progenitor para el acompañamiento.

-  **¿Tengo derecho a permiso retribuido si estoy en proceso de reproducción asistida?**
El Estatuto de los Trabajadores no recoge este permiso.

 Consulta tu convenio colectivo o el plan de igualdad de tu empresa ya que puede haberse recogido como medida en el mismo.

-  **Estando embarazada, ¿puedo trabajar en turno de noche?**

Depende. Se debe tener en cuenta lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. No hay que olvidar que la normativa recoge que la empresa adoptará las medidas necesarias, cuando resulte necesario, para evitar la exposición a riesgos para la seguridad y la salud durante el embarazo o al cuidado corresponsable del lactante, 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 trabajos a turnos.

DESPIDO / FINALIZACIÓN DEL CONTRATO DURANTE EL EMBARAZO

-  **¿Me pueden despedir estando embarazada?**

La empresa puede despedirte aunque estés embarazada, pero si no estás de acuerdo con el despido tienes un plazo de 20 días para interponer una demanda por despido. La empresa deberá acreditar que el despido se realizó por motivos diferentes al embarazo.

Estaríamos ante un despido discriminatorio por razón de la maternidad (hay evidencias de que la causa está relacionada con el embarazo) y en consecuencia sería un **DESPIDO NULO**:

- **Si te despiden durante el período de prueba.**

El despido durante el periodo de prueba de las trabajadoras embarazadas es nulo. Si se produjera, la trabajadora tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir durante la tramitación del proceso judicial.

Para ello tienes que demandar a la empresa por vulneración de derechos fundamentales, en el Juzgado de lo Social, antes de que transcurran 20 días hábiles desde que la empresa notifique la extinción de la relación laboral.

Es aconsejable que busques la ayuda de un/a abogado/a en cuanto recibas dicha notificación, e indicar en la misma, la fecha de recepción y "NO CONFORME".

- **Si no te renuevan el contrato temporal por dicha causa.**

Si no se renueva por causa relacionada con el embarazo, se considera que se ha producido un despido discriminatorio por razón de la maternidad, y, en consecuencia, sería un **DESPIDO NULO**. Por tanto, tendrías los mismos derechos y deberías actuar siguiendo las mismas indicaciones que en el punto anterior.

¿Qué ocurre si finalizo mi contrato de trabajo y estoy embarazada?

Pueden ocurrir dos cosas:

- **Que finalices el contrato y pases a cobrar la prestación por desempleo que te corresponde.**

Cuando comience tu permiso de maternidad, se suspende la prestación por desempleo y pasas a cobrar la prestación por maternidad. Cuando esta última finalice, tendrás que reanudar de nuevo la prestación por desempleo.

- **Que finalices el contrato y no tengas derecho a prestación por desempleo.**

En este caso pierdes el derecho a cobrar ambas prestaciones.

¿Qué sucede si estando embarazada finalizo mi contrato y estoy de baja por incapacidad temporal (IT)?

Cuando se extingue el contrato antes del inicio del descanso por nacimiento y estando de baja por IT, se continúa de baja percibiendo la prestación correspondiente a la misma hasta el parto, en cuyo momento finaliza la baja por IT y se inicia la prestación por nacimiento.



RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

¿Qué es el riesgo durante el embarazo?

Es la situación en la que se encuentra la trabajadora durante el **período de suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo**, cuando debiendo cambiar de un puesto de trabajo a otro compatible con su estado y que no afecte negativamente a su salud o la del feto, no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda exigirse por motivos justificados.

La prestación económica a la que se tiene derecho trata de cubrir la pérdida de rentas que se produce por esta circunstancia.

Tengo problemas de salud con el embarazo y amenaza de aborto por las condiciones de mi trabajo ¿qué debo hacer?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que, en caso de RIESGO DURANTE EL EMBARAZO, la empresa:

- Debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.
- Si esto no es posible, o aun siéndolo, no desaparece dicho riesgo, debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.
- Si tampoco esto fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.
- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede **declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por "riesgo durante el embarazo"** mientras exista el mismo.

La legislación actual contempla la protección de la maternidad en el trabajo y la suspensión temporal del contrato de trabajo por esta circunstancia con derecho al cobro de una prestación económica del 100% de la base reguladora a cargo de la Seguridad Social.

Deberás comunicar a la empresa tu embarazo y acudir a la mutua con la que la empresa tiene concertadas las contingencias profesionales para solicitar la suspensión por riesgo durante el embarazo.

¿Quién acredita que existe riesgo durante el embarazo?

Los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o de la Mutua (depende de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales).

Estos servicios deben emitir un certificado médico en el que se exponga que las condiciones del puesto de trabajo y la actividad laboral pueden influir negativamente en la salud de la trabajadora y/o del feto.

SOLICITUD Y TRÁMITES

¿Cómo puedo solicitar la suspensión por riesgo durante el embarazo?

En caso de encontrarte en tu puesto de trabajo en una situación de riesgo en el embarazo, debes poner en conocimiento de la empresa y del servicio de prevención la situación, para lo cual deberás solicitar un informe al facultativo del Servicio Extremeño de Salud. Dicho informe acreditará la situación de embarazo y la fecha probable del nacimiento.

La trabajadora deberá comunicar a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, la solicitud de la prestación por riesgo durante el embarazo, acompañando la siguiente documentación:

- Informe médico del Servicio Extremeño de Salud que la asiste durante el embarazo.
- Declaración de la empresa de la actividad laboral que realizas, las condiciones del puesto de trabajo, riesgos específicos a los que estás expuesta, así como sobre la inexistencia de otro puesto compatible con el estado de la trabajadora.

Si la empresa no me facilita la documentación que necesito para solicitarla prestación por suspensión por riesgo durante el embarazo: solicita dicha documentación por escrito, indicando el motivo de la solicitud y la fecha de la misma.

Quédate con una copia y si la empresa no te entrega la documentación, ponlo en conocimiento de la Inspección de Trabajo y de la Mutua.

- Cualquier otra documentación necesaria para la identificación y las circunstancias sobre el derecho.

Una vez certificado el riesgo, si no ha sido posible el cambio de puesto de trabajo, la empresa declarará a la trabajadora afectada en situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo.

 La trabajadora ha de presentar la solicitud de la prestación según modelo oficial y aportando la documentación que se le solicite.

El modelo oficial se puede encontrar en la web de la Seguridad Social o en el siguiente código QR:





La solicitud y documentación debes presentarla en el INSS o la Mutua. Te darán respuesta en un plazo de 30 días.



Si la Mutua NO DECLARA la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, puedes presentar una reclamación, y además acudir a tu médico/a de cabecera para solicitar una baja por enfermedad común, mientras se resuelve el expediente.

Ponlo en conocimiento de tus representantes sindicales para que puedan intermediar en la resolución de este conflicto. (Puestos exentos de riesgos).

REQUISITOS



¿Qué requisitos debo cumplir para acceder a la prestación?

Las trabajadoras por cuenta ajena o propia con suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, deben cumplir los siguientes requisitos:

- Estar afiliadas y en alta en la Seguridad Social.
- Estar al corriente de pago de las cuotas a la Seguridad Social de las que sea responsable directa.

* No se requiere período previo de cotización.



Estoy cobrando la prestación por desempleo, ¿puedo acceder a la prestación de riesgo durante el embarazo?

Para poder ser beneficiaria de la prestación de riesgo durante el embarazo, **es imprescindible que la trabajadora esté afiliada y en alta en un régimen de la Seguridad Social.**

Una trabajadora en desempleo, no se encuentra de alta, si no en situación asimilada al alta, por lo que NO podrá acceder a la prestación.

CUANTÍA ECONÓMICA

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

La trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias profesionales (el 100% del salario).

NO debemos confundir RIESGO POR EMBARAZO con EMBARAZO DE RIESGO. Si la causa de los problemas de salud con el embarazo no la origina el trabajo, no se puede acceder a esta prestación y habrá que solicitar una baja médica normal.

? ¿Qué diferencias existen entre la Incapacidad Temporal por un embarazo de riesgo y la suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo?

INCAPACIDAD TEMPORAL POR EMBARAZO DE RIESGO

Se produce cuando el embarazo es de riesgo

Es una baja por contingencias comunes

La prestación económica es del 60% de la base reguladora entre el día 4 y 20, y del 75% de la base reguladora del día 21 en adelante (esta prestación se puede mejorar por Convenio Colectivo).

➔ En este caso, tendrías que solicitar la baja médica por incapacidad temporal el tiempo que necesites con las condiciones económicas reguladas en tu convenio colectivo.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

Se produce cuando el trabajo que desempeñas y el puesto que ocupas en la empresa implican riesgos para tu embarazo

Es una baja por contingencias profesionales

La prestación económica es del 100% de la base reguladora

 Me encuentro en una situación de reducción de jornada por cuidado de hijo/a o familiar, estoy embarazada y me reconocen la prestación por riesgo durante el embarazo, ¿qué cantidad percibiría durante la suspensión del contrato?

La cuantía de la prestación es el **100% de la base reguladora de la nómina del mes anterior al que se produce la suspensión por riesgo durante el embarazo.**

Hay que tener en cuenta que la base reguladora, durante la situación de reducción de jornada por cuidado de hijo/a o familiar, queda reducida proporcionalmente a la jornada que se realiza. Por tanto, la cuantía de la prestación por riesgo durante el embarazo se haría sobre la base reguladora correspondiente a la reducción de jornada que venías disfrutando.

DURACIÓN

El derecho al subsidio nace desde el mismo día que se inicia la suspensión del contrato de trabajo o el permiso por riesgo durante el embarazo.

 ¿Durante cuánto tiempo puedo cobrar la prestación por riesgo de embarazo?

No hay un período de duración establecido. **La duración de la prestación está limitada a la duración de la existencia del riesgo.**

La prestación se abonará durante el tiempo que sea necesario para la protección de la salud de la trabajadora embarazada y/o del feto y finalizará el día anterior al de inicio del descanso por maternidad o el de reincorporación al puesto de trabajo o a otro compatible con su estado.

COMPATIBILIDADES

 Si estoy embarazada, en una situación de Incapacidad Temporal (IT), ¿puedo solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo?

NO. Cuando hayas finalizado tu IT, si existen riesgos laborales para tu salud o la del feto, debes comunicárselo a la empresa y solicitar la suspensión de tu contrato por riesgo durante el embarazo por contingencias profesionales a través de la mutua.

 ¿Puedo acceder a la Incapacidad Temporal mientras estoy en situación de riesgo por embarazo?

Sólo en los casos de pluriempleo, cuando la situación de riesgo durante el embarazo afecte a una o a alguna de las actividades realizadas, pero no a todas.

Podrías acceder al subsidio de incapacidad temporal en aquellas actividades que sigas desarrollando y en las que no se haya declarado riesgo por embarazo.

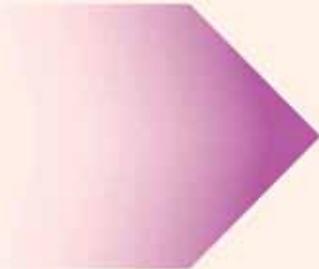
DESPIDO / FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

? 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 se puede decir para la suspensión del contrato por riesgo durante el cuidado del lactante.





SOBRE LA CONCILIACIÓN TRAS EL PARTO Y MATERNIDAD

NORMATIVA DE REFERENCIA

·REAL DECRETO-LEY 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ARTÍCULO 48.4.

·REAL DECRETO-LEY 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

·REAL DECRETO 295/2009, DE 6 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

·REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.



■ PERMISO POR NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR



Este permiso sustituye a los anteriores permisos de maternidad y paternidad, y **comprende el parto y el cuidado de las hijas e hijos menores de 12 meses.**

En el texto actual del Estatuto de los Trabajadores las referencias a “permisos de maternidad y paternidad” se sustituyen por los términos “suspensión del contrato por nacimiento”, “suspensión del contrato de la madre biológica” y “suspensión del contrato del progenitor distinto de la madre biológica”.

¿En qué consiste el permiso por nacimiento de la madre biológica?

Es la suspensión del contrato de trabajo por el parto y el cuidado del menor de 12 meses.

Esta suspensión tendrá una **duración de 16 semanas**, de las cuales 6 semanas deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa a continuación del parto.

Las otras 10 semanas podrán distribuirse a voluntad de la madre, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o a tiempo parcial, desde la finalización del periodo obligatorio de las 6 semanas hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible de nacimiento. El periodo de cada disfrute semanal o la acumulación, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.



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

Supuestos en los que se amplía en una semana más (17 semanas) para cada uno de los progenitores:

- Por cada hija/o, a partir del primero, en caso de parto múltiple.
- En caso de nacimiento de un/a hijo/a con discapacidad.

En estos casos, la ampliación será de dos semanas para el progenitor único, en caso de que ésta constituya una **familia monoparental.**

¿Quiénes son las personas beneficiarias de este permiso?

Las trabajadoras por cuenta ajena y cuenta propia, incluidos los contratos para la formación, en situación de alta o asimilada al alta que disfruten de los periodos de descanso por nacimiento y cuidado del/la menor.

¿Cuál es la duración en caso de parto prematuro si mi hijo/a debe ser hospitalizada A CONTINUACIÓN del parto?

- En los casos de nacimiento prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del nacimiento, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o del otro progenitor, **a partir de la fecha del alta hospitalaria**, excluyendo de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.
- En los casos de nacimiento prematuro con falta de peso y aquellos otros en los que tu hijo/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del nacimiento, **por un período superior a 7 días**, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales (que se sumarán a las 16 semanas del periodo de suspensión ordinario, por lo que serán 29 semanas de suspensión máxima, aunque el nacido estuviera más de 13 semanas hospitalizado).

Pueden producirse dos situaciones:

Primera opción:

- Disfrutar las 6 semanas obligatorias (permiso por nacimiento y cuidado del menor).
- Seguir disfrutando las 10 semanas del permiso por nacimiento.
- Y finalmente, antes de acabar las 16 semanas totales hay que presentar en la Seguridad Social el informe o certificado médico de la hospitalización del bebé, y sumar las semanas que ha estado hospitalizado.

Segunda opción:

- Disfrutar las seis semanas obligatorias.
- Continuar con el permiso por parto prematuro (presentando el informe o certificado médico).
- Disfrutar las 10 semanas restantes del permiso por nacimiento y cuidado del menor.

¿Cuál es la duración del permiso por cuidado del/a menor en caso de adopción o acogimiento?

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a 1 año, se distinguen dos supuestos (a partir del año 2021):

- **Menores de 6 años.**
- **Menores de edad de entre 6 y 18 años con discapacidad o** que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, **tengan especiales dificultades de inserción social y familiar** debidamente acreditadas por los Servicios Sociales.

En ambos casos **la duración es de 16 semanas**, de las cuales 6 semanas deberán ser ininterrumpidas y obligatorias a continuación de la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa de guarda o acogimiento. Y las otras 10 semanas podrán disfrutarse acumuladas o interrumpidas por periodos semanales hasta que transcurran los 12 meses desde la resolución judicial de adopción o la decisión administrativa de guarda o acogimiento.

Se amplía en una semana más para cada uno de los progenitores (17 semanas) en los siguientes casos:

- Por cada hijo/a, a partir distinto del primero, en caso de adopción, guarda con fines de adopción y/o acogimiento múltiple.
- En caso de adopción, guarda con fines de adopción y/o acogimiento de un/una menor con discapacidad.

El periodo de cada disfrute semanal o la acumulación, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.



Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona adoptante, guardadora o acogedora.

En los **casos de adopción internacional**, cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen del/la adoptado/a, el permiso podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.



¿Existe algún permiso retribuido en los casos de adopción, guarda o acogimiento?

Sí, en estos casos existe el derecho a un permiso retribuido por el tiempo indispensable, para la asistencia a las perceptivas sesiones informativas de 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, según el **art. 37.3 f) del ET**.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE LA MADRE BIOLÓGICA



¿Qué es la prestación por nacimiento de la madre biológica?

Es una prestación económica que trata de cubrir la pérdida de rentas o ingresos que sufren las trabajadoras cuando se suspende el contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los períodos de descanso por maternidad, adopción, acogimiento y tutela, legalmente establecidos.

El derecho a la prestación nace a partir del día del parto o desde el inicio del descanso; de ser este anterior, en los casos de adopción y tutela, a partir de la resolución judicial y en los casos de acogimiento, a partir de la decisión administrativa o judicial.

¿Cuándo se puede interrumpir, suspender o anular la prestación por nacimiento y cuidado del/la menor?

Podrá suspenderse:

En los casos de partos prematuros y en aquellos otros supuestos en que el neonato precise hospitalización a continuación del parto, podrá interrumpirse el disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado del/la menor y la percepción del correspondiente subsidio, a petición de la persona beneficiaria, una vez completado el período de descanso obligatorio para la madre de 6 semanas posteriores al parto.

El permiso se podrá reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor (se exige un mínimo de 7 días de hospitalización, excepto para los funcionarios) por el periodo que reste por disfrutar.

No obstante, no se interrumpirá la percepción del subsidio por nacimiento y cuidado del menor si durante el periodo de percepción del mismo se extingue el contrato de trabajo de la persona beneficiaria o se produce el cese de la actividad.

TRÁMITES

¿Qué trámites debo realizar para solicitar la prestación por maternidad?

El procedimiento se iniciará a instancia de la interesada. El facultativo del Servicio Público de Salud (SES) que te atienda expedirá un informe de maternidad con la fecha del parto (o la fecha probable en caso de no haberse producido).

La solicitud y documentación solicitada deberán entregarse en la dirección provincial del INSS que te corresponda.

¿Quién me paga el permiso por nacimiento y cuidado del/la menor?

Esta prestación es asumida por la Seguridad Social, a diferencia de la prestación de suspensión por riesgo durante el embarazo que es gestionada y asumida previamente por los servicios de prevención y/o mutuas con quienes las empresas tienen acordadas las contingencias profesionales.

¿Existe algún impreso oficial para solicitar el permiso por nacimiento y cuidado del/la menor?

Sí. La trabajadora ha de presentar la solicitud de la prestación según modelo oficial y aportando la documentación que se le solicite.

➔ El modelo oficial se puede encontrar en la web de la Seguridad Social o en el siguiente código QR:



REQUISITOS

¿Cuáles son los requisitos para poder cobrar la prestación por nacimiento y cuidado del/la menor?

Podrán cobrar esta prestación las trabajadoras y los trabajadores por cuenta ajena, **dados de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta, que acrediten los siguientes períodos mínimos de cotización** en la fecha del parto o en la fecha de decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción:

Edad de la trabajadora	Edad de la trabajadora	Edad de la trabajadora
menor de 21 años	entre 21 y 26 años	mayor de 26 años
PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO:	PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO:	PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO:
No se exige periodo mínimo de cotización	90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio de la baja maternal	un mínimo de 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de la baja maternal
	o acreditar 180 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral con anterioridad a la fecha de disfrute de la prestación	o acreditar 360 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral

CUANTÍA ECONÓMICA

¿Cuánto voy a cobrar durante el permiso por nacimiento y cuidado del/la menor?

La cuantía de la prestación económica (que paga la Seguridad Social) es del **100% de la base reguladora** por contingencias comunes (100% del salario quitando los conceptos no cotizables).

La base reguladora será el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al de la fecha de inicio del periodo de descanso por maternidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.



COMPATIBILIDADES

 **En caso de fallecimiento de hijo/a. ¿La madre tiene derecho al permiso por nacimiento y cuidado del menor?**

SÍ. La madre tendrá derecho a disfrutar el permiso por nacimiento y cuidado de la madre biológica, como si el fallecimiento no se hubiera producido.

Si la madre lo desea, una vez transcurridas las 6 semanas posteriores al parto (descanso obligatorio), puede solicitar reincorporarse a su puesto de trabajo.

 **¿Tiene derecho el otro progenitor a disfrutar el permiso por nacimiento y cuidado de la madre biológica?**

NO. A partir del 2021, **los permisos para ambos progenitores serán iguales, individuales e intransferibles**, de forma que cada uno tendrá derecho a disfrutar el permiso propio y no podrá ceder ninguna parte del tiempo del mismo al otro.

 **Si la madre no trabaja, ¿el otro progenitor tiene derecho al disfrute de la prestación por nacimiento y cuidado de la madre biológica?**

A partir del año 2021, los derechos para ambos progenitores son equiparables. Si se produjese el fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la prestación económica por maternidad durante todo el periodo de descanso, siempre que reúna los requisitos exigidos.

En el caso de adopción o acogimiento, al tratarse de un derecho individual, no está condicionado el disfrute a la opción por parte de la madre. Por lo tanto, serán beneficiarios del subsidio por maternidad, por adopción o acogimiento, los trabajadores y trabajadoras que acrediten los requisitos establecidos.

 **Estoy en paro y cobro una prestación por desempleo. ¿Qué ocurre cuando pase a situación de maternidad?**

Se suspende la prestación por desempleo y pasas a percibir la prestación por nacimiento y cuidado de madre biológica en la cuantía que corresponda, que será gestionada directamente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

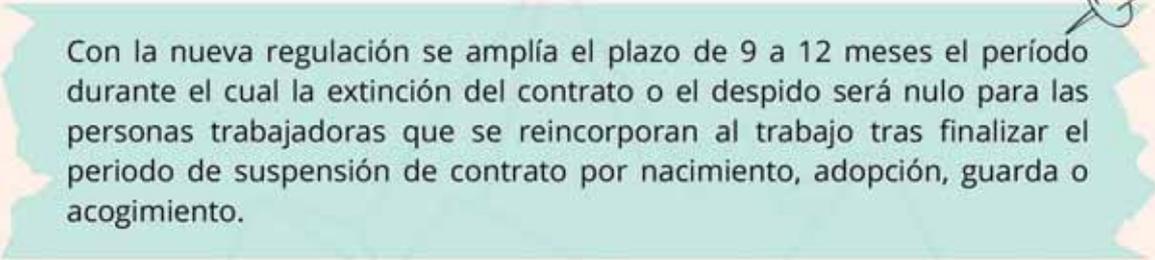
Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado de la madre biológica, se reanudará de nuevo la prestación por desempleo que tenías suspendida por la duración que restaba por percibir y en la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

Por tanto, la prestación por desempleo no se consume mientras dura la maternidad. La persona trabajadora deberá solicitar la reanudación de su prestación por desempleo en los 15 días hábiles siguientes a la finalización de dicha situación.

DESPIDO / FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

¿Me pueden despedir mientras esté disfrutando el permiso de maternidad?

NO. **Si ocurriera el despido es nulo** por vulneración de derechos fundamentales, por tanto, hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los 20 días siguientes a la notificación del despido.



Con la nueva regulación se amplía el plazo de 9 a 12 meses el período durante el cual la extinción del contrato o el despido será nulo para las personas trabajadoras que se reincorporan al trabajo tras finalizar el periodo de suspensión de contrato por nacimiento, adopción, guarda o acogimiento.

¿Tengo un contrato temporal que finaliza antes del parto. Si me quedo en el paro ¿tengo derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de madre biológica?

Si quedas en situación legal de desempleo, cobrando una prestación contributiva, y tienes cotizados los periodos mínimos exigidos antes de la fecha del parto, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción, tienes derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de madre biológica.

No puedes cobrar la baja maternal y el desempleo al mismo tiempo.

Si tienes derecho a la prestación por desempleo, ésta la comenzarás a cobrar cuando finalices el permiso por maternidad. No te descontarán el tiempo transcurrido desde la finalización del contrato hasta la finalización del permiso.



¿Tengo un contrato temporal y finalizo mi contrato mientras estoy de baja por nacimiento y cuidado de la madre biológica, ¿cómo queda mi situación?

Continuarás percibiendo la prestación de maternidad hasta que se extinga dicha situación.

Luego pasarías a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúnes los requisitos necesarios, la correspondiente prestación.

No se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de baja maternal.

SUBSIDIO POR NACIMIENTO DE LA MADRE BIOLÓGICA NO CONTRIBUTIVO

 ¿En qué consiste el subsidio no contributivo por nacimiento y cuidado de la madre biológica?

En caso de parto, las trabajadoras que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación de maternidad, EXCEPTO EL PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN, **tendrán derecho a un subsidio no contributivo.**

 ¿Cuánto se percibe por este subsidio?

La cuantía diaria es el 100 % del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) vigente en cada momento, excepto cuando las bases de cotización sean inferiores a dicho IPREM.

 ¿Cuál es su duración?

La duración será de **42 días naturales contados desde la fecha del parto.**

Se amplía 14 días naturales (56 días) en los siguientes supuestos:

- Si el nacimiento se produce en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición.
- Nacimiento en una familia monoparental.
- Nacimiento múltiple, entendiéndose que existe el mismo cuando el número de nacidos sea igual o superior a dos.
- Cuando el bebé o la madre estén afectados de una discapacidad igual o superior al 65%.

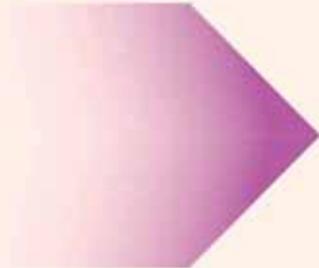
 El incremento de la duración es único, sin que proceda su acumulación cuando concurren dos o más circunstancias señaladas.

 ¿Se tiene derecho a los dos días (ampliables a cuatro días en caso de desplazamiento) por nacimiento regulados anteriormente en el art. 37 del ET además de las 16 semanas?

Este permiso, recogido anteriormente en el artículo 37.3 b) del ET **fue eliminado al ampliar el permiso de "paternidad" y equipararlo al de la madre biológica.**

Sin embargo, en la actualidad algunos Convenios Colectivos siguen manteniéndolo de forma expresa, por lo que hay que ir al convenio aplicable en cada caso concreto.

Este permiso retribuido por nacimiento de hijo/a corresponde a mujeres y hombres y se podrá disfrutar a la finalización obligatoria de permiso por nacimiento y cuidado del menor (anteriores permisos de maternidad y paternidad).



SOBRE EL CUIDADO DEL LACTANTE Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

NORMATIVA DE REFERENCIA

·REAL DECRETO-LEY 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ARTÍCULOS 37.4 Y 37.7. PERMISO DE LACTANCIA.

·REAL DECRETO-LEY 8/2015, DE 30 DE OCTUBRE, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. CAPÍTULO IX. RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

·ARTÍCULO 183. LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. SITUACIÓN PROTEGIDA. ARTÍCULO 184. LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. BENEFICIARIOS.

·REAL DECRETO 295/2009, DE 6 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL. CAPÍTULO V. SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

·REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.



¿Qué es el permiso por cuidado del lactante?

Se trata de un permiso, retribuido por la empresa, al que tienen derecho las personas trabajadoras que necesiten cuidar a un lactante que tengan a su cargo.

Consiste en:

- 1 HORA DE AUSENCIA DEL TRABAJO, que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas, dentro de la jornada laboral),
- disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora o,
- acumularlo en jornadas completas.

Es un permiso **individual e intransferible** de cada progenitor, adoptante, guardador/a o acogedor/a.

➔ Las horas se acumulan en jornadas laborables. No se acumulan horas por los días festivos, de descanso, de vacaciones, de libre disposición, etc., en los que el padre o la madre no vaya a su centro de trabajo.

Es recomendable consultar el Convenio Colectivo de referencia, ya que muchas veces mejoran lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

➔ Este permiso se puede **disfrutar una vez transcurridas las 16 semanas obligatorias de descanso tras el parto** para ambas personas progenitoras. También se pueden disfrutar posteriormente a las 6 semanas obligatorias, en aquellos casos en los que el permiso de nacimiento se utilice de forma fraccionada.

¿El permiso se disfruta tanto en los casos de lactancia natural como artificial?

Sí, **el permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial.** También se puede disfrutar tanto para hijos/as biológicas como hijos/as adoptadas.

¿Cuál es la duración del permiso de lactancia?

El permiso se puede disfrutar **HASTA QUE EL/LA MENOR CUMPLA 9 MESES.**

PRESTACIÓN POR EJERCICIO DEL CUIDADO DEL LACTANTE

Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, podrá **extenderse el permiso hasta que el lactante cumpla doce meses**, pero se reducirá su salario de forma proporcional desde los nueve meses.

Es un requisito imprescindible que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores se encuentren disfrutando el permiso de reducción de jornada por cuidado del lactante, pero la prestación sólo se reconocerá a favor de uno de ellos.

La cuantía de la prestación es el 100% de la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior, en proporción a la reducción de la jornada de trabajo que se está disfrutando.

La prestación debe solicitarse en el INSS, que será el responsable del abono de la misma.

OPCIONES PARA EL DISFRUTE DEL PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

si ambos progenitores lo disfrutan con diferente duración:

9 meses

si ambos lo disfrutan con la misma duración y en régimen de reducción de jornada:

se amplía hasta los 12 meses

implica una reducción proporcional del salario desde los 9 a los 12 meses

el art. 183 de la SSGG permite, a uno de los progenitores cobrar un subsidio que compense esta ausencia de retribución de media hora entre los nueve y los doce meses del menor, siempre que las dos personas trabajadoras disfruten del derecho (con la misma duración y régimen)

¿En caso de parto o acogida múltiple, ¿El permiso por cuidado del lactante se amplía?

Sí. El **Art. 37.4. del Estatuto de los Trabajadores** reconoce que el permiso de cuidado del lactante **se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples** (2 hijos el doble, 3 hijos el triple, y así sucesivamente. Se refiere al permiso de 1h. de ausencia y no al resto de opciones).

DURACIÓN Y SOLICITUD

¿Qué duración tiene dicho permiso para los/las funcionarios/as?

El permiso de cuidado corresponsable del lactante se disfruta **hasta que el menor tenga 12 meses**. Consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final, o en una hora al inicio o al final, con la misma finalidad. Igualmente se podrá solicitar la sustitución del tiempo de cuidado corresponsable del lactante por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

En el caso de parto múltiple este permiso se incrementará proporcionalmente.

Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso que ambos trabajen.

El permiso de cuidado corresponsable del lactante para las/os funcionarias/os está regulado en **artículo 48.1 apartado f) del Estatuto Básico del Empleado Público** y está mejorado respecto al Estatuto de los Trabajadores.

¿Existe un plazo obligatorio para solicitar el permiso de cuidado del lactante?

La persona trabajadora está obligada a **PREAVISAR AL EMPRESARIO CON 15 DÍAS DE ANTELACIÓN** o con el plazo que determine su convenio de aplicación. Se tiene derecho a solicitar hasta los 9 meses y hasta los 12 meses del bebé en caso de que ambos progenitores lo disfruten en la opción de reducción de jornada.

Es obligatorio precisar la fecha en que se va a iniciar y finalizar el permiso de cuidado corresponsable del lactante.

¿Puede la empresa obligarme a disfrutar el permiso de cuidado del lactante en el horario que más le convenga?

No, es la persona trabajadora quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por cuidado del lactante.



¿Cómo puedo distribuir el tiempo de lactancia?

Se tiene derecho a 1 HORA de ausencia del trabajo, en jornada laboral, con diferentes opciones:

- Dividirla en dos fracciones (dos medias horas) que deberán distribuirse en medio de la jornada laboral.
- Disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora (a la entrada o a la salida).
- Optar por acumularlo en jornadas completas, según establezca el convenio o previo pacto con la empresa.

¿Qué se puede hacer si hay discrepancias entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute?

En el supuesto que no exista acuerdo sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute del permiso, se puede presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que se reconozca el ejercicio de este permiso, a través de un procedimiento específico (preferente y urgente) para estas reclamaciones previsto en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

En el caso de optar por disfrutar el permiso de forma acumulada en jornadas completas. ¿Cuántos días me corresponden?

Los convenios colectivos establecerán los días de permiso que corresponden de permiso de lactancia acumulada.

En su defecto, será un acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, respetando lo establecido en la negociación colectiva.

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

Los convenios colectivos determinan el cálculo.

Hay sentencias del TSJ de Cataluña (año 2007 y 2009) en las que se determina que el cálculo para la acumulación del permiso se debe hacer sobre una hora de ausencia.

Desde el Servicio del proyecto Artemisa se propone que el cálculo se haga sobre 1 hora diaria: desde la finalización de la baja de maternidad y paternidad, con la edad del menor en ese momento se calcula 1 hora diaria por cada día laboral hasta que el/la menor cumpla 9 meses y luego las horas hay que dividir las por las horas de jornada laboral diaria y esto nos da el resultado del número de días acumulados por cuidado corresponsable del lactante.

Datos necesarios para hacer el cálculo:

- La edad del/la menor cuando ha finalizado la baja por maternidad y/o paternidad.
- Fecha de incorporación al trabajo tras los permisos de nacimiento.
- La fecha en la que el/la menor cumple 9 meses.
- Todos los días de trabajo efectivo (días en los que vamos a trabajar) comprendido entre las fechas anteriores.
- Jornada laboral:
 - días que trabaja a la semana
 - nº horas que trabaja al día

sumar los días laborables desde terminación de la baja de maternidad y paternidad hasta que el menor cumpla 9 meses (se calcula una hora diaria por cada día laboral)

$$\text{Nº de días acumulados} = \frac{\text{sumar los días laborables desde terminación de la baja de maternidad y paternidad hasta que el menor cumpla 9 meses (se calcula una hora diaria por cada día laboral)}}{\text{nº horas de jornada laboral diarias}}$$

En general, el promedio es de 14/15 días. Si el convenio no especifica los días por lactancia acumulada, al hacer el cálculo se habla en días laborales.

➔ Consulta tu convenio colectivo y el plan de igualdad de tu empresa ya que pueden recoger los días exactos de acumulación de lactancia que te corresponden.

Si necesitas saber cuántos días te corresponden por la acumulación de las horas por cuidado del lactante, puedes contactar con la Oficina de Igualdad de Género en el Empleo de UGT-Extremadura.

COMPATIBILIDAD

¿Puedo disfrutar de forma simultánea el permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos?

Sí, se pueden disfrutar de forma simultánea ambos permisos.

Además, existen sentencias de los Tribunales de Justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

Si estoy disfrutando del permiso de lactancia acumulada y me reconocen en incapacidad temporal (IT), ¿pierdo el permiso?

Las normas aplicables no regulan este supuesto, por tanto, habrá que acudir a la negociación con la empresa.

Para ello hemos de tener en cuenta:

- Que el derecho de lactancia es la hora de ausencia del trabajo y no hay ausencia si no estamos en el mismo por una IT.
- Que la duración del permiso es hasta que el/la niño/a cumpla 9 meses, si la IT es superior a estos 9 meses no podremos ejercitar el derecho.

La norma no expresa que la lactancia acumulada se tenga que disfrutar a continuación del permiso de maternidad o en un momento marcado, así que se podría disfrutar en otro momento posterior ya finalizada la IT. En este caso habría que descontar de las jornadas acumuladas aquellas en las que no se acudió al trabajo por encontrarse en situación de IT.



DESPIDO / FINALIZACIÓN DE CONTRATO

¿Pueden despedirme por solicitar y disfrutar el permiso de cuidado corresponsable del lactante?

No. Se trataría de un **despido nulo** por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los 20 días siguientes a la notificación del despido.

SUBSIDIO POR RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL



¿En qué consiste el subsidio por riesgo durante la lactancia natural?

Es la situación en la que se pone la trabajadora durante el período de suspensión del contrato de trabajo durante la LACTANCIA NATURAL DE UN MENOR DE 9 MESES, en los casos en los que debiendo cambiar de puesto de trabajo a otro compatible con su situación, por influir este negativamente en su salud o del hijo o hija, dicho cambio no resulta posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

Consiste en una prestación económica que trata de cubrir la pérdida de rentas que se produce durante el período de suspensión del contrato por riesgo durante el cuidado del lactante.



Me he incorporado a trabajar después de la baja por nacimiento y cuidado de la madre biológica. Sigo con la lactancia natural. ¿Qué ocurre si hay riesgo para la salud de la madre o del hijo derivado de su puesto de trabajo?

En el caso de que exista riesgo en el puesto de trabajo que afecte a la salud de la madre o del hijo/a durante la lactancia natural de un/a menor de 9 meses, **la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece las mismas medidas de protección que para los supuestos de riesgo durante el embarazo**. Por tanto, la empresa debe:

- Adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.
- Si esto no es posible o siéndolo, no desaparece el riesgo, debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su situación, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.
- Si tampoco ello fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.
- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses.

El parte médico deberá ser facilitado por el facultativo del Servicios Público de salud. La trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social.

CUANTÍA ECONÓMICA



¿Cuál es la cuantía de la prestación?

La cuantía es el **100 % de la base reguladora** equivalente a la que está establecida para la prestación de Incapacidad Temporal (IT) derivada de contingencias profesionales.

Cuando el régimen al que se acoge la trabajadora no contemple la cobertura de las contingencias profesionales, la cuantía será la establecida para la prestación por IT derivada de contingencias comunes. Se toma como referencia la fecha en que se inicie la suspensión del contrato o del cese de la actividad.



SOLICITUD Y TRÁMITES

¿Qué trámites debo realizar para solicitar el subsidio?

La trabajadora deberá comunicárselo al INSS o la Mutua, acompañando la solicitud de:

- Un informe médico emitido por el Servicio Extremeño de Salud (SES), del médico que le asista.
- Declaración de la empresa o de la trabajadora autónoma, sobre las actividades laborales realizadas, condiciones del puesto, riesgo específico, ...

Con estos documentos, los servicios médicos del INSS o de la Mutua emitirán un certificado médico que acredite que las condiciones del puesto de trabajo influyen negativamente sobre la salud de la trabajadora y de su hijo/a.

¿Quién gestiona y paga la prestación?

La gestión y el pago de la prestación corren a cargo de la entidad gestora (INSS) o la Mutua, en función de la entidad con la que la empresa o la trabajadora tengan concertada la cobertura de riesgos profesionales.

En el caso de una trabajadora por cuenta propia que no tenga cubierta la opción de cobertura de contingencias profesionales, la prestación se le concede como derivada de contingencia común.

¿Existe algún modelo oficial para solicitar el subsidio?

Sí. Puedes encontrarlo en la página web de la Seguridad Social o a continuación en el código QR:



REQUISITOS

¿Qué requisitos se exigen para ser beneficiaria del subsidio?

Ser trabajadora por cuenta ajena o cuenta propia que:

- Esté afiliada y en alta en la Seguridad Social.
- Esté al corriente en el pago de las cuotas, en el caso de trabajadoras responsables de la cotización.

DURACIÓN

¿Cuál es su duración?

Se abonará durante el periodo necesario para la protección de la salud de la trabajadora y/o del hijo/a, como MÁXIMO hasta que este/a cumpla los 9 MESES, salvo que la beneficiaria se haya reincorporado antes a su puesto de trabajo anterior o a otro compatible con su situación.

Última modificación:

Se garantiza de mejor forma el permiso de lactancia **en caso de que dos personas trabajadoras lo soliciten en la empresa por el mismo sujeto causante**, al exigir una motivación clara en la respuesta, en caso de que no sea posible su concesión, y al exigir también un plan alternativo: así, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen el derecho previsto en el artículo 37.4 por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas o objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

SOBRE EL PERMISO POR NACIMIENTO DEL OTRO PROGENITOR

NORMATIVA DE REFERENCIA

·REAL DECRETO-LEY 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

·LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR PATERNIDAD . CAPÍTULO VI. ART 48.4.

·REAL DECRETO 295/2009, DE 6 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL. CAPÍTULO III SUBSIDIO POR PATERNIDAD.

·REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.



¿Qué es el permiso por nacimiento del otro progenitor y quién es el beneficiario?

Es un permiso que corresponde, en el supuesto de parto, al otro progenitor distinto de la madre biológica, y en el caso de adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento, a cualquiera de los dos adoptantes, guardadores o acogedores.

¿En qué consiste la prestación por nacimiento del otro progenitor?

Es un subsidio que se reconoce a los trabajadores que suspenden el contrato de trabajo o cesen de su actividad, durante los días legalmente establecidos, con motivo del nacimiento de un/a hijo/a, adopción o acogimiento.

PRESTACIÓN ECONÓMICA POR NACIMIENTO DEL OTRO PROGENITOR

TRÁMITES

¿Qué trámite debo seguir para solicitar el subsidio?

El procedimiento para el reconocimiento del derecho se inicia a instancia del interesado.

Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social junto con la documentación acreditativa de la identidad del trabajador y la relativa a la cotización.

¿Existe algún modelo de solicitud oficial para solicitar la prestación por nacimiento del otro progenitor?

Si, lo puedes encontrar en la web de la Seguridad Social o en el siguiente código QR:



¿Quién me paga el permiso por nacimiento del otro progenitor?

El periodo de suspensión del contrato por paternidad **lo abona la Seguridad Social**, prestación que deberá solicitar el progenitor correspondiente cuando disfrute la suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del otro progenitor.

REQUISITOS

Para **tener derecho a la prestación económica por paternidad**, se exige estar de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta y acreditar un PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN de:

- 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso.
- O, alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral.

¿Qué condiciones deben darse, para causar el permiso de nacimiento y cuidado del menor, cuando el menor es adoptado o acogido?

Para generar en este caso la prestación, se exige:

- Que el adoptado o acogido sea **menor de 6 años**.
- Que los **mayores de 6 años**, pero menores de 18 con discapacidad o que, por sus circunstancias y experiencia personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

Se entiende que el adoptado o acogido está afectado por una discapacidad, cuando se acredite en un grado igual o superior al 33%.

DURACIÓN

¿Cuál es la duración del permiso por nacimiento y cuidado del otro progenitor?

Este permiso tiene una duración de **16 semanas**, de las cuales 6 semanas deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa a continuación del parto.

Las otras 10 semanas podrán distribuirse a voluntad del trabajador en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o a tiempo parcial, desde la finalización del periodo obligatorio de las 6 semanas hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses.

El periodo de cada disfrute semanal o la acumulación, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días.

El permiso se amplía en una semana más (17 semanas):

- Por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de parto múltiple
- En caso de nacimiento de un/a hijo/a con discapacidad.

Y si a la madre de mi hijo/a le practican una cesárea sobrevenida durante el parto (no planificada), ¿Cuántos días me corresponden?

Te corresponderían 5 días por intervención quirúrgica (consulta tu convenio colectivo de aplicación ya que puede recoger más días).

¿Desde qué día empiezo a contar el permiso por nacimiento y cuidado del otro progenitor?

El permiso por nacimiento y cuidado empiezan a contar a partir del hecho causante, es decir, a partir del nacimiento.

¿Cuándo se inicia la prestación por nacimiento y cuidado del otro progenitor?

Se tendrá derecho al subsidio desde el mismo día en que dé comienzo el período de suspensión.

En el caso de adopción y/o guarda con fines de adopción y de acogimiento, ¿cuándo se puede disfrutar el permiso por nacimiento y cuidado del menor?

El permiso tendrá una **duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor.**

- Cada progenitor dispondrá de seis semanas de permiso que 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 10 semanas restantes se podrán disfrutar de manera acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o en la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogida.

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.

¿Cuál es la duración del permiso por nacimiento y cuidado del otro progenitor para el personal funcionario?

Este permiso tiene una **duración de 16 semanas**, de las cuales 6 semanas deberán disfrutarse de forma ininterrumpida y a jornada completa a continuación del parto.

Las otras 10 semanas podrán distribuirse a voluntad del trabajador, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, a jornada completa o a tiempo parcial, desde la finalización del periodo obligatorio de las 6 semanas hasta que el/la hijo/a cumpla 12 meses.

El periodo de cada disfrute semanal o la acumulación, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 15 días. El permiso se amplía en una semana más (17 semanas):

- Por cada hijo/a, a partir distinto del primero, en caso de parto múltiple.
- En caso de nacimiento de un/a hijo/a con discapacidad.

¿Qué ocurre con la prestación si el/la menor fallece?

Si el hijo/a o menor acogido fallecen antes del inicio del permiso, no podrá reconocerse la prestación.

Si fallece cuando ya se ha reconocido la prestación, no se extinguirá. La duración de la suspensión por nacimiento del otro progenitor no se verá afectada por fallecimiento de su hijo o hija, y será de 16 semanas para ambos, salvo, al igual que establecía la normativa anterior, que tras el descanso obligatorio de las 6 semanas posteriores al parto pidan su reincorporación al puesto de trabajo.

¿Cuándo se puede denegar, suspender o extinguir el la prestación?

La prestación se puede extinguir por los siguientes motivos:

- El transcurso de los plazos de duración establecidos.
- Reincorporación voluntaria al trabajo o actividad con anterioridad al plazo máximo de duración.
- Que el beneficiario cause pensión de jubilación o incapacidad permanente.
- Fallecimiento del beneficiario.
- Cese de la adopción o acogimiento.
- Fallecimiento del hijo/a antes del inicio de la suspensión o del permiso.

CUANTÍA

¿Cuánto va a cobrar durante el permiso por nacimiento del otro progenitor?

La cuantía de la prestación económica con cargo a la Seguridad Social es del **100% de la base reguladora** por contingencias comunes.

La prestación de la Seguridad Social es igual que en los casos de baja por maternidad.

Recuerda: la base reguladora por contingencias comunes es el salario del trabajador salvo los conceptos no cotizables como transportes o dietas. Tampoco se computan las horas extraordinarias.

COMPATIBILIDADES

En el supuesto de parto, si el otro progenitor no desea disfrutar el permiso por nacimiento y cuidado del otro progenitor, ¿puede disfrutarlo la madre?

NO, este permiso es un DERECHO DEL OTRO PROGENITOR únicamente, por tanto, la madre no puede hacer uso de él. Si el otro progenitor decidiera no hacer uso del mismo, el derecho se pierde.

? Si la paternidad se inicia estando en desempleo y percibiendo prestación, ¿se puede percibir la prestación por nacimiento y cuidado del menor?

Cuando el trabajador esté percibiendo la prestación por desempleo contributivo y pase a la situación de paternidad:

- Se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por paternidad (100% de la base reguladora), que será gestionada directamente por el INSS.
- Una vez extinguida la prestación de paternidad, reanudará de nuevo la prestación por desempleo por el período que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

? No estamos casados, ¿puedo disfrutar del permiso por nacimiento y cuidado del menor?

Sí. **El derecho al periodo de suspensión del contrato por paternidad nace al RECONOCER AL MENOR**, independientemente de que se haya formalizado o no la relación con la madre o el otro progenitor.



CÓMO AFECTA A LA RELACIÓN LABORAL

? En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con el permiso por nacimiento del otro progenitor ¿se pierde el derecho a disfrutar las vacaciones?

No. **Se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta al disfrute del permiso de paternidad** aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

? ¿Puedo incorporarme al trabajo antes de haber finalizado la prestación por nacimiento del otro progenitor?

Sí. Ten en cuenta que al reincorporarte al trabajo voluntariamente, automáticamente se produce la extinción de la prestación.

? ¿Qué ocurre si estoy de baja por Incapacidad Temporal antes del inicio de la suspensión por nacimiento del otro progenitor?

La incapacidad temporal se mantendrá en sus propios términos hasta el momento del inicio de la suspensión por nacimiento. Una vez percibido la prestación por paternidad, si persiste la IT anterior, se reanudará el cómputo interrumpido y el abono del subsidio correspondiente por esta contingencia.

DESPIDO / FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

¿Me pueden despedir durante el periodo de suspensión del contrato por nacimiento del otro progenitor?

No, ya que sería un **despido nulo** por vulneración de los derechos fundamentales. Por tanto, hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días desde que la empresa notifique la extinción de la relación laboral.

¿Se puede seguir percibiendo la prestación por nacimiento y cuidado del otro progenitor si se extingue el contrato de trabajo?

Se continuará percibiendo la prestación por paternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que se reúnan los requisitos exigidos.

En este caso, no se descontará del período de percepción de la prestación por desempleo de nivel contributivo el tiempo que hubiera permanecido en situación de paternidad.



SOBRE LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE HIJOS, HIJAS Y/O FAMILIARES

SOBRE LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES QUE SE ENCUENTREN AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

NORMATIVA DE REFERENCIA

·REAL DECRETO-LEY 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ARTÍCULOS 37.5., 37.6. Y 37.7.

·REAL DECRETO 295/2009, DE 6 DE MARZO, POR EL QUE SE REGULAN LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL POR MATERNIDAD, PATERNIDAD, RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL. DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. INCREMENTO DE LA COTIZACIÓN EN SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA.

·REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

·REAL DECRETO 1148/2011, DE 29 DE JULIO, PARA LA APLICACIÓN Y DESARROLLO, EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.

·LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL. CAPÍTULO X. CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE.



■ REDUCCIÓN DE JORNADA POR HIJOS, HIJAS Y/O FAMILIARES

? ¿En qué consiste la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o familiares?

Consiste en reducir el número de horas de trabajo diario, con disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de duración de la jornada.

En el Estatuto de los Trabajadores, artículos 37.5., 37.6. y 37.7. o por convenio colectivo, se establecen las condiciones y supuestos en los que se puede solicitar esta reducción de jornada.

? Y el personal funcionario público, ¿tiene derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos/as y familiares?

Sí, las reducciones de jornada por cuidado de hijos y familiares están **reguladas en el Artículo 48 apartado h) del Estatuto Básico del Empleado Público.**

REQUISITOS

? ¿En qué supuestos se puede solicitar la reducción de jornada por motivos familiares?

La reducción de jornada se puede solicitar **en los siguientes supuestos:**

- Por **razones de guarda legal** (padres/tutores) que tengan a su cuidado directo:
 - A hijos/as menores de 12 años.
 - A personas con discapacidad que no desempeñen una actividad retribuida.
- Por el **cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado** de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no puede valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.
- El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente para el **cuidado**, durante la hospitalización y tratamiento continuado, **del/la menor a 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, y como máximo hasta que el menor cumpla 18 años.
- Las **víctimas de violencia de género**. Reducción de jornada de trabajo o reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, horario flexible o de otras formas.



¿En qué supuestos y en qué condiciones el personal funcionario puede solicitar la reducción de jornada por cuidado de familiares?

- Por **razones de guarda legal** (padres tutores) cuando el/la funcionaria tenga el cuidado directo de:
 - Algún/a menor de 12 años.
 - Persona mayor que requiera especial dedicación
 - Una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida.
- Por el **cuidado directo de un familiar**, hasta el **segundo grado** de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad no puede valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida

En estos supuestos la reducción de jornada conlleva la reducción de las retribuciones que corresponda.

Y no tienen límites mínimos ni máximos en la reducción de jornada que pueden pedir.

¿Y tienen los y las funcionarias algún tipo de reducción de jornada retribuida? ¿En qué supuestos?

Sí, el **artículo 48 apartado i) del Estatuto Básico del Empleado Público** contempla que en los casos de ser preciso atender al cuidado de un familiar de primer grado, el/la funcionario/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el 50% de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

SOLICITUD

¿Hay que utilizar algún modelo oficial para comunicar la solicitud de reducción de jornada?

No, no se exige ningún modelo oficial. No obstante, existen modelos incorporados como anexos en algunos convenios colectivos.

¿La solicitud de reducción de jornada puede hacerse por escrito o es válido que se haga de forma verbal?

Es conveniente que la petición de reducción de jornada se haga siempre por escrito y por duplicado; una copia para la empresa y otra copia que será devuelta al trabajador o trabajadora, con el sello y firma de la empresa.

En el escrito hay que hacer constar:

- Nombre y dirección de la empresa.
- Nombre, apellidos, DNI, datos de contacto y categoría profesional de la persona trabajadora.
- Derecho que se va a ejercitar.
- Cuánto se va a reducir la jornada diaria.
- Horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de la reducción de jornada
- La duración del periodo de disfrute indicando la fecha de inicio y la fecha de finalización de la misma.
- Firma del solicitante.
- Fecha de presentación.

¿Existe algún plazo de tiempo para solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as?

Sí, la persona trabajadora está obligada a **preavisar a la empresa con 15 días de antelación** o con el plazo que determine su convenio de aplicación, y está obligado a precisar la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

¿Es obligatorio solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as a continuación de la baja de maternidad/paternidad o puede hacerse cuando se estime necesario?

No, la ley no exige que la reducción de jornada tenga que solicitarse a continuación del parto o adopción, por tanto, puede solicitarse en cualquier momento dentro del período de disfrute reconocido por la Ley, que es **hasta que el/la menor cumpla 12 años**.

¿Qué puedo hacer si la empresa se niega a recogerme la solicitud de reducción de jornada?

Puede ocurrir que la empresa se niegue a recibir el documento donde se comunica la solicitud de reducción de jornada por cuidado de un/a hijo/a o familiar.

En este caso, y siempre buscando la forma de realizar lo que garantice tu derecho frente a terceros, puedes optar por enviarlo a través de:

- Burofax.
- Desde el propio ordenador a través de correos online.
- Carta certificada.

* No olvides guardar el justificante de entrega o envío.

¿Qué se puede hacer si hay discrepancias entre la empresa y el trabajador/trabajadora sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute?

En el supuesto que no exista acuerdo entre la empresa y la trabajadora sobre la concreción horaria o la determinación del período de disfrute del permiso, se debe **presentar una demanda** ante los Juzgados de lo Social para que se reconozcan el ejercicio de este derecho, a través de un procedimiento específico (urgente y preferente) para estas reclamaciones previsto en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

La persona trabajadora dispondrá de un **plazo de veinte días**, a partir de que la empresa le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto.

COMPATIBILIDAD / CORRESPONSABILIDAD

¿Quién de los progenitores tiene derecho a solicitar la reducción de jornada?

La reducción de jornada constituye un **derecho individual de las personas trabajadoras**.

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

¿Qué ocurre si en situación de reducción de jornada tengo otro hijo/a?

Automáticamente se pasa a la situación de maternidad/paternidad, pudiéndose reanudar después la situación de reducción de jornada por el sujeto que se estaba disfrutando o modificarla para ajustarla a las nuevas circunstancias y al nuevo sujeto causante.

SOBRE LA JORNADA DE TRABAJO

¿Cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo diaria por cuidado de hijos/as menores de 12 años y familiares?

Por Ley, la reducción de jornada diaria debe ser:

- Como mínimo un octavo (1/8), equivalente al 12,5 % de la jornada.
- Y como máximo la mitad (1/2) de la jornada, equivalente al 50 %.



Recuerda que a partir de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral, **el cálculo de la reducción de jornada debe hacerse sobre la jornada diaria, es decir, no se pueden acumular horas de reducción y esta se aplicará a todos los días que prestes servicio en el mismo porcentaje.**

¿Durante cuánto tiempo puedo solicitar la reducción de jornada por cuidado de familiares?

Hay que distinguir los siguientes supuestos:

- **Reducción de jornada por CUIDADO DE HIJOS/AS**, la duración máxima del permiso es **hasta que el hijo/a cumpla 12 años.**
- En el supuesto de **CUIDADO DE FAMILIARES HASTA 2º GRADO de consanguinidad o afinidad no hay ningún límite**, mientras perdure el hecho causante.
- En el supuesto de **CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CANCER O EMFERMEDAD GRAVE** hasta que **cumpla 18 años.**

Si solicito una reducción de jornada por cuidados familiares, ¿puede la empresa obligarme a hacerlo en horario que más le convenga?

La empresa no puede obligar al trabajador/a a disfrutar este permiso en el horario que más le interese, es la **persona trabajadora** quien tiene la facultad de **decidir la concreción horaria** y la determinación el **período de disfrute** de dicho permiso.

¿Se pueden realizar horas extraordinarias en reducción de jornada?

No existe una norma que consienta de forma expresa esta situación, pero tampoco hay una norma que lo prohíba. En estas situaciones rige el principio de “buena fe” que está siempre presente en las relaciones entre la empresa y la persona trabajadora.

Sí que hemos de tener presente que:

- Si las horas extraordinarias se realizan en un horario que permita la conciliación fuera del horario de trabajo que fue objeto de reducción, se podrían realizar.
- Si las horas extraordinarias se realizan en el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada, la situación cambiaría, ya que es contradictorio solicitar una reducción de jornada a la empresa concretando el horario de trabajo en una franja determinada y posteriormente trabajar en la franja horaria reducida.

CÓMO AFECTA A LA RELACIÓN LABORAL

Si reduzco mi jornada de trabajo por cuidado de familiares ¿qué cantidad de salario me van a reducir?

El salario se reduce de forma proporcional a la reducción de jornada. Si se disfruta una reducción en un octavo, el salario se reduce proporcionalmente en un octavo, si la reducción de la jornada es de la mitad de la jornada, el salario se reduce a la mitad.

La reducción salarial afecta tanto al salario base como a los complementos salariales que figuren en la nómina y por los que se cotice a la Seguridad Social.

Como consecuencia de la reducción de jornada por cuidado familiares se reduce proporcionalmente mi salario y con ello mis bases de cotización a la Seguridad Social. ¿Cómo afecta esta reducción a mis futuras prestaciones de la Seguridad Social? ¿Y en caso de desempleo?

Durante los **dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años** y durante **el primer año de reducción por cuidado de otros familiares**, las cotizaciones se computan incrementadas **hasta el 100 por 100 de la cuantía** que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por:

- Incapacidad permanente,
- muerte y supervivencia,
- maternidad,
- paternidad y,
- jubilación.

En el caso del cálculo de las **prestaciones por desempleo** no existe límite de disfrute de la reducción de jornada pro cuidados familiares y siempre se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

 En caso de que tras la nueva maternidad iniciase otro periodo de reducción de jornada por cuidado de un hijo/a, de cara al cálculo de alguna de las prestaciones de la Seguridad Social, ¿sería un nuevo periodo?

Sí, ya que la reducción se podría reanudar por el mismo sujeto de antes, pero hay un nuevo sujeto causante. Es decir, de cara a protección social sería un nuevo periodo de reducción de jornada y durante los 2 primeros años, para el cálculo de las prestaciones de la seguridad social, las bases de cotización se computarían al 100%.

Pero no sería automáticamente. Sería necesario comunicarlo a la empresa en el modo en el que se realizó la primera vez.

Al iniciar de nuevo el periodo de reducción de jornada, se amplían los plazos de cotización por jubilación, incapacidad permanente, maternidad y paternidad al iniciarse un nuevo cómputo.

DESPIDO / FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

 Pueden despedirme por solicitar y/o ejercer el derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiares?

No. Se trataría de un **despido nulo** por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los veinte días siguientes a la notificación del despido.

 En el caso de ser despedido/a si estoy disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos/as u otros familiares, ¿la indemnización por despido se calcula sobre el salario íntegro o reducido?

En este caso, el cálculo de la indemnización será el que hubiese correspondido al trabajador/a sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción.

REINCORPORACIÓN A LA JORNADA COMPLETA

 Una vez finalizado el periodo de reducción de la jornada de trabajo por cuidado de familiares, ¿existe algún plazo para comunicar la reincorporación a la jornada ordinaria de trabajo?

No, desde la reforma laboral del 2012, al establecerse la obligación de fijar la fecha de inicio y de finalización del periodo de reducción de jornada, ya no hay obligación de comunicar a la empresa la fecha de la reincorporación a la jornada ordinaria de trabajo. Aunque siempre puedes notificárselo a tu empresa para recordárselo.

 Estoy disfrutando de una reducción de jornada por guarda legal de menor de un año, pero deseo seguir en esta situación seis meses más. ¿Puedo hacerlo? ¿Cómo?

Sí, siempre y cuando la situación que haya dado lugar al derecho subsista. Si al inicio del disfrute del derecho hemos informado a la empresa que en una fecha concreta nos incorporaríamos a nuestra jornada ordinaria y ahora deseamos cambiarla, habrá que comunicarlo en la forma en que lo hicimos con anterioridad.

■ REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE

¿En qué consiste esta prestación?

Es un **subsidio que se reconoce a uno de los progenitores, adoptantes o acogedores, cuando ambos trabajen**, por la **reducción de al menos un 50% de la jornada de trabajo** para el cuidado de un/a menor a su cargo que requiera ingreso hospitalario de larga duración por estar afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave de las determinadas reglamentariamente.

REQUISITOS

¿En qué supuestos puedo acogerme a este tipo de reducción?

En los supuestos de tener a tu cargo un/a menor afectada por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Extremeño de Salud (SES).

El listado de enfermedades graves está recogido en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

¿Qué requisitos hay que cumplir para acceder a este tipo de prestación?

Para cobrar esta prestación es indispensable que la persona beneficiaria reduzca su jornada de trabajo al menos en un 50% de su duración y que cumpla los mismos requisitos que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva (estar en alta o situación asimilada al alta y cumplir los periodos de cotización mínimos en función de la edad del solicitante).

En el caso que ambos progenitores, adoptantes o acogedores cumplan con los requisitos para ser beneficiarios de esta prestación, solo la podrá percibir uno de ellos.

¿Qué periodos de cotización se exigen?

Edad de la trabajadora	Edad de la trabajadora	Edad de la trabajadora
menor de 21 años	entre 21 y 26 años	mayor de 26 años
PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO:	PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO:	PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO:
No se exige periodo mínimo de cotización	<ul style="list-style-type: none">• 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio de la baja maternal• o acreditar 180 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral con anterioridad a la fecha de disfrute de la prestación	<ul style="list-style-type: none">• un mínimo de 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de la baja maternal• o acreditar 360 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral

¿Quiénes pueden pedir este tipo de reducción de jornada?

Los/las progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave que sean personas trabajadoras, por cuenta ajena y por cuenta propia y asimiladas, cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50 % de su duración, siempre que reúnan la condición general de estar afiliadas y en alta en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.

¿Pueden pedir la prestación ambos progenitores?

No. Aunque ambos progenitores deben trabajar, sólo podrá ser beneficiario de la prestación uno de ellos. Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras tuvieran derecho al subsidio solamente podrá reconocerse a una de ellas, con independencia del número de menores que estén afectados por cáncer u otra enfermedad grave y que requieran un cuidado directo, continuo y permanente.

¿Tienen derecho los/as funcionarios/as a algún permiso por cuidado de hijos/as afectadas por cáncer u otra enfermedad grave? ¿Dónde está regulado?

Sí, el **artículo 49 apartado e) del Estatuto Básico del Empleado Público** regula un permiso para el cuidado de hijos menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave, y ha sido modificado por Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Su regulación es similar al Estatuto de los Trabajadores, con relación a quienes pueden solicitarlo, la reducción mínima de la mitad de la jornada y los supuestos en los que se puede pedir: menores afectados por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo hasta que el/la menor cumpla 18 años.

La diferencia es que durante este tipo de reducción de jornada el/la funcionario/a continuará percibiendo las retribuciones íntegras, con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, con lo cual no tendrán que solicitar la prestación de la Seguridad Social que compensa la pérdida de salario.

Asimismo, en el supuesto que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción se podrá acumular en jornadas completas.

TRÁMITES / SOLICITUD

¿Qué trámites debo realizar para solicitar la prestación?

Se iniciará mediante solicitud de la persona trabajadora. Existe un modelo de solicitud oficial.

La **solicitud y documentación exigida deberá presentarse en el INSS o la Mutua correspondiente.**

¿Qué plazo hay para solicitar la prestación?

A partir del mismo día en que de comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de 3 meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción.

DURACIÓN

¿Cuánto tiempo se puede reducir la jornada?

Se fija la reducción mínima de la jornada en un 50%, pero no la máxima, si bien debe entenderse que deberá mantenerse una jornada mínima, ya que en caso contrario nos hallaríamos ante una excedencia o un permiso.

Por convenio colectivo se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción se podrá acumular en jornadas completas.

Este tipo de reducción conlleva la reducción de salario proporcional a la reducción de jornada.

¿Cuándo se inicia el derecho a la prestación?

A partir del mismo día en que dé comienzo la reducción de jornada correspondiente, siempre que la solicitud se formule en el plazo de 3 meses desde la fecha en que se produjo dicha reducción.

Transcurrido dicho plazo, los efectos económicos del subsidio tendrán una retroactividad máxima de 3 meses.

¿Durante cuánto tiempo se reconoce el subsidio?

El subsidio se reconocerá por un PERIODO INICIAL DE 1 MES, PRORROGABLE POR PERIODOS DE 2 MESES cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración del facultativo del Servicio Extremeño de Salud, responsable de la asistencia médica del menor, y, como MÁXIMO, HASTA QUE ÉSTE CUMPLA LOS 18 AÑOS.

Alcanzada la mayoría de edad, si persistiera el padecimiento del cáncer o la enfermedad grave, diagnosticada antes de alcanzar la misma 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.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

CUANTÍA

Y mientras disfruto este tipo de reducción de jornada, con reducción proporcional de salario, ¿cuánto cobro de prestación de la Seguridad Social?

La prestación de la Seguridad Social consistente en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

La gestión y pago de esta prestación económica corresponderá a la Entidad Gestora (INSS) o a la, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

SUSPENSIÓN / EXTINCIÓN

¿Cuándo se suspende o extingue el derecho a la prestación?

La prestación se suspenderá por cualquier causa que lleve a la suspensión de la relación laboral o, en el supuesto de alternancia en el percibo del subsidio, cuando se le reconozca al otro progenitor.

La prestación se extinguirá por:

- La incorporación plena del beneficiario al trabajo.
- Cesar la necesidad del cuidado del/la menor.
- Cuando uno de los progenitores cesa en su actividad laboral.
- Cumplimiento de los 18 años del menor.
- Fallecimiento del/la menor o de la persona beneficiaria de la prestación.

CONSECUENCIAS DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA PARA OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La reducción de jornada por cuidados de hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave, ¿cómo afecta esta reducción a mis futuras prestaciones de la Seguridad Social?

Las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción 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,
- maternidad y paternidad,
- riesgo durante el embarazo,
- riesgo durante la lactancia natural e,
- incapacidad temporal.

En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo las bases de cotización se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

DESPIDO

? En el caso de ser despedido/a si estoy disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos/as afectados por cáncer u otra enfermedad grave ¿la indemnización por despido se calcula sobre el salario íntegro o reducido?

El cálculo de la indemnización será el que hubiese correspondido a la persona trabajadora sin considerar la reducción de jornada efectuada, siempre que no hubiera transcurrido el plazo máximo legalmente establecido para dicha reducción (cuando el menor cumpla 18 años).



SOBRE LAS EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE HIJOS, HIJAS Y/O FAMILIARES

NORMATIVA DE REFERENCIA

·REAL DECRETO-LEY 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ARTÍCULO 46.3. EXCEDENCIAS.

·REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, POR EL QUE SE ADOPTAN Y PRORROGAN DEERMINADAS MEDIDAS DE RESPUESTA A LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA GUERRA DE UCRANIA, DE APOYO A LA RECONSTRUCCIÓN DE LA ISLA DE LA PALMA Y A OTRAS SITUACIONES DE LA VULNERABILIDAD; DE TRASNPOSICIÓN DE DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE MODIFICACIONES ESTRUCTURALES DE SOCIENDADES MERCANTILES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES; Y DE EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA.



¿En qué consiste la excedencia por cuidados familiares?

La excedencia por cuidado de familiares se encuentra regulada en el **artículo 46.3. del Estatuto de los Trabajadores** que establece que, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia **para atender al cuidado de cada hijo o hija**, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente

También tendrán derecho las personas trabajadoras **para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar de segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho.**

¿Tienen derecho los/las funcionarios/as a disfrutar la excedencia por cuidado de hijos/as y familiares? ¿Dónde están regulados?

Si, el **artículo 89.4 del Estatuto Básico del Empleado Público** regula las excedencias por cuidado de hijos/as y de familiares.

REQUISITOS

¿En qué supuestos se puede solicitar la excedencia por cuidado de familiares?

La excedencia por cuidado de familiares se puede solicitar en los siguientes supuestos:

- **Por el cuidado de hijos/as menores de 3 años**, en caso de nacimiento biológico (no se especifica la edad del menor en caso de adopción o acogimiento).
- **Por el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar de segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho** que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

¿Se puede solicitar una excedencia por cuidado de familiar que se encuentra en situación de Incapacidad Temporal?

No. La regulación del derecho de excedencia por cuidado de familiar dice que los requisitos son que dicho familiar “no desempeñe actividad retribuida”. Una situación de IT se produce porque el familiar desempeña una actividad retribuida, hecho que no da derecho a este tipo de excedencia.

SOLICITUD

¿Hay que utilizar algún modelo oficial para comunicar la solicitud de excedencia?

No, la ley no exige ningún modelo oficial, sin embargo, hay convenios colectivos que incluyen como anexo algunos modelos.

¿Con cuántos días de antelación debo de comunicar que quiero disfrutar del derecho de excedencia?

No existe una norma que obligue a la persona trabajadora a presentar la comunicación con un tiempo concreto de antelación.

Siempre que sea posible, **es conveniente presentar la comunicación con un preaviso de un mes o quince días como mínimo** para facilitar la organización a la empresa.

¿La solicitud de excedencia por cuidado de familiares puede hacerse por escrito o es válido que se haga de forma verbal?

La ley no exige que se haga por escrito, pero por razones de seguridad jurídica para la persona trabajadora, es conveniente hacer la petición de la excedencia por escrito y por duplicado, con sello y firma de la empresa.

En el escrito hay que hacer constar:

- la duración del periodo de disfrute de la excedencia,
- y la fecha de inicio y la fecha de finalización del mismo.

DURACIÓN

¿Cuál es la duración del periodo de excedencia?

- En el supuesto de excedencia POR CUIDADO DE HIJOS/AS la duración MÁXIMA son 3 AÑOS a contar desde la fecha de nacimiento o de la resolución judicial o administrativa.
- En los supuestos de excedencia POR CUIDADO DE 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, la duración MÁXIMA es de 2 AÑOS, salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva.

Si me cojo una a excedencia por cuidados familiares ¿tengo que hacerlo de forma continuada o puedo hacerlo por pequeños intervalos de tiempo?

La excedencia por cuidados familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada, es decir, por intervalos de tiempo.

He disfrutado de excedencia por cuidado de mi hijo/a durante 1 año. ¿Puedo solicitar una prórroga de la misma?

Si se disfruta la excedencia durante 1 año, se puede solicitar una prórroga para disfrutar el resto del periodo durante el periodo que desees hasta que tu hijo/a cumpla tres años.

¿Debe solicitarse la excedencia a partir del nacimiento del hijo/a o puede solicitarse en cualquier momento?

La excedencia por cuidado de hijos/as puede hacerse efectiva hasta que el/la menor cumpla 3 años, y por tanto no tiene que iniciarse necesariamente a partir del nacimiento, puede solicitarse en cualquier momento dentro del periodo de los 3 años del/la menor.

En los casos de adopción o acogimiento el plazo de 3 años cuenta desde la fecha de la resolución judicial o sentencia por la que se constituye dicha adopción o acogimiento.



Por tanto, se puede solicitar la excedencia por periodos inferiores (por ejemplo, dos meses) ya que la ley solo establece un límite máximo de duración de la excedencia (3 años).

Y en el caso de cuidado de un familiar, ¿puedo también solicitar una prórroga?

En el caso de cuidado de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad puedes ampliar el periodo de excedencia siempre y cuando se mantenga la causa y condiciones que originaron el hecho: edad, accidente o enfermedad por la que no puede valerse por sí mismo y no desempeñar actividad retribuida.

He comunicado una fecha de finalización por excedencia, ¿puedo incorporarme al trabajo antes?

Sí, comunicándolo con un plazo razonable (mínimo 15 días).

¿Cuál es la duración del periodo de excedencia por cuidado de hijos/as y familiares para los/as funcionarios/as?

En el **supuesto de excedencia por cuidado de hijo/a**, la duración máxima son 3 años a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso desde la resolución judicial o administrativa para los casos de adopción o acogimiento permanente o preadoptivo.

En el **supuesto de excedencia por cuidado de familiar** que se encuentre a su cargo, hasta el 2º grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puede valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, la duración máxima es de 3 años.

En ambos supuestos el periodo de excedencia será único por cada sujeto causante.

COMPATIBILIDAD / CORRESPONSABILIDAD

¿Quién puede solicitar una excedencia por cuidados familiares? ¿La puede solicitar el padre si la madre no trabaja?

Es un derecho individual de las personas trabajadoras, por tanto, la pueden disfrutar indistintamente, aunque alguna de ellas no sea trabajador/a por cuenta ajena.

? Si durante la situación de excedencia por cuidado de hijo/a, tengo otro hijo/a. ¿Puedo solicitar una nueva excedencia por cuidado del segundo?

Sí. Cuando nazca el otro/a hijo o hija, se interrumpirá la suspensión especial de excedencia por cuidado y se pasará a la suspensión por maternidad.

Finalizada ésta, se podrá iniciar un nuevo periodo de excedencia por cuidado.

? ¿Puedo trabajar en otra empresa si estoy disfrutando de una excedencia por cuidado?

No existe normativa reguladora al respecto.

La concesión de la excedencia por cuidado no está normativamente condicionada a ninguna obligación o limitación de la actividad laboral. La única condición legalmente impuesta es la finalidad de la excedencia (el cuidado de un/a hijo/a o familiar).

Puede darse el caso de que en una nueva actividad laboral la ordenación del tiempo de trabajo sea distinta y/o compatible con la prestación de cuidado.

No obstante, existe un grado importante de riesgo de despido procedente.



Cuando las situaciones de excedencia señaladas hubieran estado precedidas por una reducción de jornada por razones de guarda legal, 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% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

CONSECUENCIAS DE LA EXCEDENCIA PARA OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

? ¿Cuáles son las consecuencias a efectos de prestaciones de la Seguridad Social de la situación de excedencia por cuidado de hijos/as?

Los 3 primeros años de excedencia por cuidado de hijos/as se consideran como cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de:

- jubilación,
- incapacidad permanente,
- muerte y supervivencia,
- maternidad y,
- paternidad.

¿Cómo me afecta la excedencia a la prestación por desempleo?

La situación de excedencia por periodo no superior a tres años por atender al cuidado de cada hijo/a, es una situación asimilada al alta y produce los mismos efectos que un alta efectiva en la seguridad social respecto al derecho de la prestación por desempleo.

Para calcular la duración de la prestación por desempleo de una persona que haya estado en una situación de excedencia por cuidado de menor, el periodo de cómputo de los seis años anteriores a la situación legal de desempleo se retrotraerá por el tiempo equivalente al que la persona haya estado en esa situación.

El disfrute de una excedencia por cuidado de descendientes no influye en la prestación por desempleo.

Sin embargo, la excedencia por cuidado de familiares no aparece en el listado del SEPE de situaciones asimiladas al alta, por lo que a la hora de hacer el cómputo de cotizaciones al desempleo de los seis años anteriores a la fecha de solicitud, habrá un periodo no cotizado que restará tiempo a la prestación de desempleo generada.

RELACIÓN LABORAL CON LA EMPRESA DURANTE ESTE PERÍODO

¿Cómo gestiona la empresa mi solicitud de excedencia?

Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social, en el plazo de 15 días, el inicio y finalización de la excedencia con reserva del puesto de trabajo que disfruten sus trabajadores/as.

Si estoy de excedencia por cuidados familiares ¿qué derechos tengo en la empresa?

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación.

¿Durante la excedencia está obligado el empresario a cotizar por el trabajador?

Comunicada la solicitud de la excedencia, la empresa debe cursar la baja de la persona trabajadora en la Seguridad Social en el plazo de 15 días y NO existe obligación de cotizar.



En caso de que dos personas trabajadoras soliciten esta excedencia en la empresa por el mismo sujeto causante, se exige una motivación clara en la respuesta, en caso de que no sea posible su concesión, y se exige también un plan alternativo para garantizar el disfrute del derecho.

RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO



¿Durante cuánto tiempo tengo derecho a la reserva del puesto de trabajo?

- En general, DURANTE EL PRIMER AÑO la persona trabajadora 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.
- Cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses.
- Cuando forme parte de la condición de familia numerosa especial la reserva se amplía hasta un máximo de 18 meses. En los casos que exista un/a hijo/a con discapacidad, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, se computará como dos hijos/as.
- 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, en ambos casos, tanto familia numerosa general como la especial.



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

El primer año de reserva de puesto de trabajo **se cuenta a partir del inicio del periodo de excedencia**, que comienza una vez solicitada y concedida por la empresa, puede o no coincidir con la fecha de nacimiento del/la hijo/a.



¿Cómo afecta el disfrute de un periodo de excedencia del/la funcionario/a a su puesto de trabajo? ¿Se mantiene la reserva del puesto de trabajo? ¿Cuánto tiempo?

El tiempo de permanencia en situación de excedencia por el funcionario/funcionaria será computable a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de Seguridad Social aplicable.

El puesto de trabajo desempeñado se reservará durante al menos 2 años. Transcurridos esos 2 años, dicha reserva lo será de un puesto de la misma localidad y de igual retribución.

Durante el periodo de excedencia los/as funcionarios/as podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.



Existe algún plazo para comunicar la reincorporación al puesto de trabajo con motivo de la finalización del periodo de excedencia?

La ley no exige que la persona trabajadora manifieste su voluntad de reincorporarse con una determinada antelación, bastando con que solicite el reingreso con fecha anterior a la finalización de la excedencia.

Dado que la empresa tiene que comunicarlo a la tesorería General de la Seguridad Social en un plazo de 15 días, es aconsejable hacerlo con suficiente antelación.

¿Puede la empresa denegar el reingreso después de disfrutar la excedencia por cuidado de familiares?

No. A la terminación del primer año de excedencia, la persona trabajadora puede reincorporarse a su mismo puesto de trabajo, ya que la Ley establece que durante ese periodo se reservará su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo la persona trabajadora excedente conserva también el derecho a la reserva del puesto de trabajo y por tanto el derecho al reingreso, pero en este caso sólo se tiene derecho al reingreso en un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En caso de que se deniegue el acceso se considera despido nulo y por tanto la persona trabajadora a la que le hayan negado la reincorporación en la fecha prevista deberá demandar a la empresa en los 20 días siguientes a la fecha de denegación del reingreso.

¿Puede la empresa trasladarme de centro de trabajo al reincorporarme de una excedencia por cuidado?

Si la reincorporación es durante el primer año, deberá ser al mismo puesto de trabajo.

Pasado el primer año la reserva será a un puesto de categoría profesional igual o equivalente. Si la empresa tiene varios centros de trabajo y la movilidad entre ellos no supone cambio de residencia, lo puede hacer siempre, con cualquier trabajador/a.

DESPIDO / FINALIZACIÓN DE CONTRATO

¿Me pueden despedir por solicitar y disfrutar una excedencia por cuidado de hijos/as?

No. Se trataría de un DESPIDO NULO por vulneración de derechos fundamentales, frente al que hay que demandar a la empresa antes de que transcurran los 20 días siguientes a la notificación del despido. En la notificación indica la fecha y "no conforme".

SOBRE PERMISOS PARA EL CUIDADO DE HIJOS, HIJAS Y/O FAMILIARES ENFERMOS

NORMATIVA DE REFERENCIA

·REAL DECRETO-LEY 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ARTÍCULO 37.3 B.

·REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, POR EL QUE SE ADOPTAN Y PRORROGAN DEERMINADAS MEDIDAS DE RESPUESTA A LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA GUERRA DE UCRANIA, DE APOYO A LA RECONSTRUCCIÓN DE LA ISLA DE LA PALMA Y A OTRAS SITUACIONES DE LA VULNERABILIDAD; DE TRASNPOSICIÓN DE DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE MODIFICACIONES ESTRUCTURALES DE SOCIENDADES MERCANTILES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES; Y DE EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA.





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

Sí, el **Estatuto de los Trabajadores** en el **Art. 37.3 b**:

- **Enfermedades, accidentes, alteraciones de la salud de familiares o convivientes.** Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

* ¿Esos 5 días tienen que ser consecutivos?

Sí, pero pueden disfrutarse en cualquier momento de la hospitalización o el reposo domiciliario, no necesariamente durante los primeros días.

Es necesario el previo aviso y justificación por parte de la persona trabajadora para ausentarse del trabajo.

* ¿En esos 5 días cuentan los fines de semana?

Los permisos retribuidos solo incluyen los días laborales, sean fines de semana o no.

El permiso de hospitalización comienza a computarse, una vez aceptado por la empresa, el primer día laborable tras la solicitud. El primer día de permiso no debe coincidir en festivo o no laborable.

* ¿Se puede solicitar más de una vez al año, en caso necesario?

La ley contempla los casos en que se debe otorgar el permiso, no las veces que se puede otorgar, pero será tantas veces como se configuren los supuestos que dan derecho al permiso laboral.

* ¿La persona trabajadora puede compatibilizar este permiso con otros permisos retribuidos?

Sí, como por ejemplo con el Permiso "por causa de fuerza mayor", de 4 días retribuidos al año. Este nuevo derecho se utiliza cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

- **Nuevo permiso para ausentarse de forma retribuida del trabajo por motivos médicos.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas mencionadas equivalentes a cuatro días al año.



Por tanto, la norma recoge el derecho a ausentarse por motivos de enfermedad o accidente siempre que sea necesario, pero solo cuatro días al año serán de forma remunerada.

SOBRE OTRAS FÓRMULAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

NORMATIVA DE REFERENCIA

-ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ARTÍCULO 34.8. ADAPTACIÓN DE LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO.

-ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. ARTÍCULO 46.2. EXCEDENCIA VOLUNTARIA.

-REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

-RDL 5/2015 DE 30 DE OCTUBRE. TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO. ART. 48. ART. 48 PERMISOS DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.

-REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, POR EL QUE SE ADOPTAN Y PRORROGAN DEERMINADAS MEDIDAS DE RESPUESTA A LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA GUERRA DE UCRANIA, DE APOYO A LA RECONSTRUCCIÓN DE LA ISLA DE LA PALMA Y A OTRAS SITUACIONES DE LA VULNERABILIDAD; DE TRANSPOSICIÓN DE DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE MODIFICACIONES ESTRUCTURALES DE SOCIEDADES MERCANTILES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES; Y DE EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA.



■ ADAPTACIÓN DE JORNADA

Nueva modificación derecho a las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo.

¿Dónde está regulado el derecho a la adaptación de la jornada por estas circunstancias?

El derecho de las personas trabajadoras a adaptar su jornada de trabajo, está regulado en el **Art. 34.8 del 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.

Condiciones de ejercicio del derecho:

- Se incluye el trabajo a distancia (teletrabajo).
- En el caso de que tengan hijos o hijas, derecho a solicitarlo hasta los 12 años de edad del hijo o hija.
- Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta su petición.
- Se requiere que las adaptaciones sean razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

¿Cómo debe ser el proceso de solicitud de la adaptación de jornada?

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

Si no existe nada regulado en la negociación colectiva, el proceso será el siguiente, según fija el ET:

- El trabajador o trabajadora deberá solicitar la adaptación de jornada a la empresa.
- La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de 15 días.
- Finalizados los 15 días, la empresa comunicará por escrito (3 posibilidades):
 - * Aceptación solicitud.
 - * No estar de acuerdo con la petición y plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora.
 - * Negativa a la solicitud, indicando las razones objetivas de la decisión.

- En caso de discrepancias: posibilidad procedimiento judicial (la persona trabajadora tendrá 20 días hábiles para presentar la demanda ante el Juzgado de lo Social).
- Derecho solicitud regreso a jornada anterior tras finalización periodo acordado o ante un cambio de las circunstancias que lo motivaron.

➔ ANEXO SOLICITUD

SOLICITUD DE ADAPTACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. DATOS PERSONALES

DNI:		
DEPARTAMENTO/UNIDAD:		
TURNO:		
NOMBRE:	PRIMER APELLIDO:	SEGUNDO APELLIDO:
MÓVIL:	CORREO ELECTRÓNICO:	

2. EXPONE

--

3. SOLICITA

--

4. DOCUMENTACIÓN APORTADA

--

En..... a de de

FDO:

¿En qué consiste este derecho de adaptar la duración y distribución de la jornada?

La ley del Estatuto de los Trabajadores remite su regulación y concreción a los convenios colectivos. Por tanto, son los convenios colectivos los que concretan este tipo de permisos (por ejemplo, flexibilidad horaria, jornada continuada, elección de turnos de trabajo etc.) y en su defecto, el acuerdo al que llegue la persona trabajadora y la empresa, respetando lo establecido en el convenio.



Recuerda: si tu convenio no regula nada al respecto sobre la adaptación de tu jornada de trabajo para conciliar tu vida laboral, familiar y personal, hay que llegar a un acuerdo con la empresa.

¿Puedo regresar a mi jornada o modalidad contractual anterior a esta solicitud de adaptación de jornada?

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.

La ley no establece período mínimo de comunicación por lo que habrá que ver si se establece algún plazo en los convenios colectivos de aplicación.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA

¿Dónde está regulada la excedencia voluntaria?

La excedencia voluntaria está regulada en el **art. 46.2. del Estatuto de los Trabajadores**:

“El trabajador, 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 si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.”

¿Cuál es la duración de la excedencia voluntaria?

Un periodo mínimo de 4 meses y una duración máxima 5 años.

¿Qué requisitos exige la Ley para solicitar una excedencia voluntaria?

El Estatuto de los Trabajadores exige como requisitos para disfrutar la excedencia voluntaria:

- tener al menos 1 año de antigüedad en la empresa.
- y que hayan transcurrido más de 4 años desde el final de una excedencia voluntaria anterior.

Los convenios colectivos pueden establecer otros requisitos adicionales para acceder a esta excedencia.

¿En qué casos se puede solicitar la excedencia voluntaria?

Por cualquier causa, lo que supone que cualquier interés personal o profesional la persona trabajadora puede justificar esta modalidad de excedencia.

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

El tiempo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia voluntaria **NO COMPUTA A EFECTOS DE ANTIGÜEDAD** y el trabajador conserva un derecho preferente de reingreso en el caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya que pueda producirse en la empresa. Es decir, **NO EXISTE RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO**.

¿Y cuáles son los efectos respecto a la Seguridad Social mientras la persona trabajadora permanece en situación de excedencia voluntaria?

La empresa debe cursar la baja en Seguridad Social con efectos desde la fecha de inicio de la excedencia, no existiendo obligación de cotizar durante dicha situación.

La persona trabajadora no está en situación asimilada al alta.

¿Los/as funcionarios/as tienen derecho a disfrutar la excedencia voluntaria?

Sí, los/as funcionarios/as tienen derecho a solicitar una excedencia voluntaria por interés particular y la excedencia voluntaria por agrupación familiar. Estas excedencias están reguladas **artículo 89 apartado 2 y 3, del Estatuto Básico del Empleado Público**.

¿Cuáles son los requisitos para solicitar la excedencia voluntaria por interés particular? ¿Cuál es el periodo de duración? ¿Cómo afecta a las retribuciones?

Los/as funcionarios/as podrán obtener una **excedencia voluntaria de interés particular** cuando hayan prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas durante un periodo mínimo de 5 años inmediatamente anteriores.

Las Leyes de la Función Pública podrán establecer una duración menor del periodo de prestación de servicios exigidos para solicitar la excedencia y fijarán los periodos mínimos de duración.

La concesión de este tipo de excedencia quedará subordinada a las necesidades de servicio debidamente acreditadas.

Mientras el/la funcionario/a se encuentre en situación de excedencia voluntaria por interés particular no devengará retribuciones ni le será computable el tiempo que permanezca en excedencia a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación.

¿Cuáles son los requisitos para solicitar la excedencia voluntaria por agrupación familiar del/la funcionario/a? ¿Cómo afecta a las retribuciones?

En la excedencia voluntaria por agrupación familiar no se exige haber prestado servicios efectivos en cualquiera de las Administraciones Públicas.

Sí es necesario que el cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario /a de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, Organismos públicos y Entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los Órganos Constitucionales o del Poder Judicial y Órganos similares de las Comunidades Autónomas, así como en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

Mientras el/la funcionario/a se encuentre en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengará retribuciones ni le será computable el tiempo que permanezca en esta excedencia a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación.

■ OTROS PERMISOS Y FORMAS DE CONCILIAR

¿Existe algún otro tipo de permiso para conciliar la vida familiar, personal y laboral?

A través de la negociación colectiva se pueden establecer otros permisos, tales como días de asuntos propios o permisos sin sueldo.

La regulación de estos permisos corresponde exclusivamente al convenio colectivo de aplicación del trabajador/a que los solicite

¿Y el personal funcionario tiene derecho a permiso por asuntos particulares?

Sí, con el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, a partir del año 2013, los/as funcionarios/as tienen 3 días por asuntos particulares.

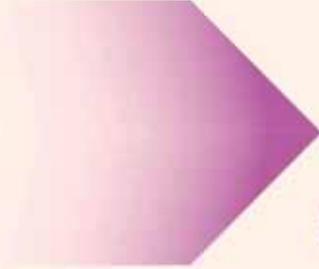
Resolución de 23 de diciembre de 2013, por la que se establece el régimen para el disfrute de un día adicional de asuntos particulares introducido por la Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre.

AMPLIACIÓN DE PERMISOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR:

- * **Matrimonio o parejas de hecho.** Se amplía el permiso por matrimonio al registro de pareja de hecho.
- * **Fallecimiento.** Dos días retribuidos por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- * **Nuevo permiso parental no retribuido,** para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

Igualmente, en caso de que dos personas trabajadoras soliciten esta excedencia en la empresa por el mismo sujeto causante, se exige una motivación clara en la respuesta, en caso de que no sea posible su concesión, y se exige también un plan alternativo para garantizar el disfrute del derecho.



SOBRE LAS INCAPACIDADES TEMPORALES VINCULADAS A LA SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA

NORMATIVA DE REFERENCIA

·LEY ORGÁNICA 1/2023, DE 28 DE FEBRERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO.

ARTÍCULOS 169.1.A) PARRAFO SEGUNDO Y TERCERO, 144, 172 Y 173 DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.



LEY ORGÁNICA 1/2023, DE 28 DE FEBRERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO.

La Ley de salud sexual y reproductiva y de interrupción voluntaria del embarazo, popularmente conocida como ley del aborto, además de garantizar el derecho al aborto en la sanidad pública y reconocer el derecho de las jóvenes a partir de 16 años a interrumpir el embarazo sin autorización paterna, entre otros, recoge una serie de incapacidades temporales vinculadas a la salud sexual y reproductiva:

- **Permiso por reglas incapacitantes.**
- **Un permiso en caso de aborto (ya sea espontáneo o no).**
- **Permiso a partir de la semana 39 de gestación.**

Estas nuevas situaciones de IT, sus condiciones y funcionamiento, entraron **en vigor el 1 de junio de 2023.**

INCAPACIDAD TEMPORAL POR REGLA INCAPACITANTE

¿Qué es? Situación de incapacidad temporal derivada de una dismenorrea (dolor intenso y agudo en la zona pélvica y abdominal que acompaña a la menstruación) generada por una patología previamente diagnosticada.

¿Esto significa que, si tengo reglas dolorosas, me puedo acoger a esta baja? Evidentemente, no. Tiene que tratarse de una dismenorrea secundaria asociada a patologías previas diagnosticadas por un especialista, como puede ser endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, ovarios poliquísticos o cualquier otro trastorno ginecológico que lleve asociada la dismenorrea secundaria.

 La puedes pedir si tienes una menstruación dolorosa e incapacitante, que te impide trabajar con normalidad.

Con este diagnóstico, sí nos podemos acoger a esta baja. La **duración** se extenderá mientras duren estos síntomas asociados a la menstruación. La **prestación económica** asociada a esta incapacidad temporal la abona la Seguridad Social desde el día de la baja.

INCAPACIDAD TEMPORAL POR ABORTO

¿Qué es? Situación de incapacidad temporal en caso de interrupción del embarazo, sea ésta voluntaria o no. La **duración** se extenderá mientras se esté recibiendo asistencia sanitaria por el Servicio Extremeño de Salud y se esté impedida para el trabajo.

La **prestación económica asociada a esta IT**, la abona la Seguridad Social desde el día siguiente a la fecha de la baja. El día de la baja, aunque no hayamos completado la jornada, la empresa debe abonar el salario íntegro correspondiente a ese día.

INCAPACIDAD TEMPORAL A PARTIR DE LA SEMANA 39 DE EMBARAZO

¿Qué es? Situación de incapacidad temporal cuando se alcanza la semana 39 de embarazo. La duración se extenderá desde el primer día de la semana 39 hasta el día del parto.

 No se descuenta ese tiempo del permiso por nacimiento.

La **prestación económica asociada a esta IT**, la abona la Seguridad Social desde el día siguiente a la fecha de la baja y hasta el día del parto. La empresa abonará el salario íntegro correspondiente al día de la baja, aunque no hayamos completado la jornada.

Si la trabajadora hubiera iniciado anteriormente una situación de incapacidad temporal por embarazo, permanecerá percibiendo la prestación correspondiente a dicha situación mientras esta deba mantenerse. (Hay que tener en cuenta que esta situación no se contemplará si la trabajadora estuviese ya en situación de incapacidad temporal por embarazo).



Es importante saber que estas tres incapacidades tienen la consideración de contingencias comunes, con la excepción de que la interrupción del embarazo haya sido provocada por un accidente de trabajo o enfermedad profesional, entonces, esta incapacidad temporal, tendría la consideración de contingencias profesionales.

Hay que tener en cuenta que esta situación no se contemplará si la trabajadora estuviese ya en situación de incapacidad temporal por embarazo.

LEGISLACIÓN

- LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.
- 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 5/2015, DE 30 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.
- LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
- LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.
- 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.
- LEY 36/2011, DE 10 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA JURISDICCIÓN SOCIAL.
- 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.
- LEY ORGÁNICA 1/2023, DE 28 DE FEBRERO, POR LA QUE SE MODIFICA LA LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO
- REAL DECRETO-LEY 5/2023, DE 28 DE JUNIO, POR EL QUE SE ADOPTAN Y PRORROGAN DETERMINADAS MEDIDAS DE RESPUESTA A LAS CONSECUENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA GUERRA DE UCRANIA, DE APOYO A LA RECONSTRUCCIÓN DE LA ISLA DE LA PALMA Y A OTRAS SITUACIONES DE LA VULNERABILIDAD; DE TRASPOSICIÓN DE DIRECTIVAS DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA DE MODIFICACIONES ESTRUCTURALES DE SOCIEDADES MERCANTILES Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE LOS PROGENITORES Y LOS CUIDADORES; Y DE EJECUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA.

BIBLIOGRAFÍA

- GUÍA DE CONSULTAS: DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR. UGT EXTREMADURA 2018.
- GUÍA DE PERMISOS DE CORRESPONSABILIDAD EN LOS CUIDADOS FAMILIARES. UGT 2019.
- GUÍA CONOCE Y RECLAMA TUS DERECHOS. UGT CASTILLA Y LEÓN 2021.





SI NECESITAS RECIBIR
INFORMACIÓN Y/O
ASESORAMIENTO PUEDES
DIRIGIRTE A LA
OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO
DE UGT EXTREMADURA

