

# Guía de consultas



2018



## Derechos de Conciliación de la vida Personal, Laboral y Familiar



Extremadura



**inex**  
instituto de la mujer  
de extremadura

JUNTA DE EXTREMADURA  
Consejería de Cultura e Igualdad



## PRESENTACIÓN

Una vez aprobada la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y los efectos del RD-Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del Mercado Laboral, son muchas las dudas y el desconocimiento por las trabajadoras y trabajadores de cuáles son sus derechos en materia de Igualdad.

La presente "Guía de consultas más frecuentes" pretende ser un resumen legislativo de ambas, y al mismo tiempo tener como objetivo que se comprendan y conozcan los derechos laborales, y de esta manera puedan reivindicarse en los puestos de trabajo.

Asimismo la Guía contempla la importancia de la representación sindical y su papel clave en la defensa de los derechos en el ámbito de las relaciones laborales, impulsando la negociación colectiva.



A través de la "OFICINA DE IGUALDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO" de UGT-Extremadura, te ayudamos a garantizar la defensa de tus derechos. Constituida desde el 2008 en el marco de colaboración con el Instituto de la Mujer de Extremadura, esta oficina, fue creada para ayudar y defender a las mujeres trabajadoras extremeñas que son discriminadas por razón de sexo, estando al servicio de la sociedad extremeña en general.

Además del **"Servicio de Defensa Legal Jurídica Gratuita"**, en caso de discriminación por razón de género, te ofrecemos la resolución de consultas concernientes a la maternidad, paternidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, además de garantizarte que disfrutes de los derechos que te corresponden como mujer trabajadora, y apoyarte a reclamar, SI:

- Sufres acoso laboral en tu empresa.
- Solicitas a tu empresa la reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas y/o familiares.
- Te despiden por embarazo.
- Solicitas la prestación de riesgo durante el embarazo.
- Solicitas el permiso de lactancia a tu empresa.
- Sufres discriminación salarial.
- Necesitas pedir una excedencia por cuidado de hijos, hijas y/o familiares.



# ÍNDICE

■ Presentación	3
1. Embarazo y riesgo durante el embarazo	7
2. Sobre el parto y la maternidad	15
3. Sobre la lactancia y riesgo durante la lactancia	23
4. Sobre el permiso de paternidad	29
5. Sobre la reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas y/o familiares	37
6. Sobre cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave	45
7. Excedencia por cuidado de hijos, hijas y/o familiares	51
8. Sobre permisos para el cuidado de hijos, hijas y/o familiares enfermos	59
9. Sabías que... hay otras fórmulas para conciliar la vida personal, familiar y laboral	61
■ Anexo legislativo	65



# 1 EMBARAZO Y RIESGO DURANTE EL EMBARAZO

## 1.1. Sobre el 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. Se debe comunicar 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.
- Para solicitar el permiso para los exámenes prenatales y/o preparación al parto.

Se debe comunicar 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 y ausencia del puesto de trabajo.

### ¿Es retribuido?

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 que hacerme la prueba de la amniocentesis y el médico me indica que tengo que guardar dos días de reposo.

Comunicálo a la empresa por escrito indicando la causa de la ausencia, conserva copia que justifique la entrega y recepción de este documento firmado por la empresa.

### ¿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 la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia y paternidad, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales (SES) y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

## DESPIDO/FINALIZACIÓN DE CONTRATO

### ¿Me pueden despedir estando embarazada?

Sí. 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:

- Si te despiden durante el período de prueba.
- Si no te renuevan el contrato temporal, por dicha causa.

### ¿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.



## 1.2. Sobre el Riesgo Durante el Embarazo

### ¿Qué es?

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 legislación vigente contempla la protección de la maternidad en el trabajo y la suspensión temporal del contrato de trabajo por ésta circunstancia con derecho al cobro de una prestación económica.

En caso de **RIESGO DURANTE EL EMBARAZO**, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece que 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.

# PRESTACIÓN ECONÓMICA POR RIESGO LABORAL DURANTE EL EMBARAZO

## Solicitud y trámites

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

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 Público de Salud que la asiste.
- 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.
- Cualquier otra documentación necesaria para la identificación y las circunstancias sobre el derecho.

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

## 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. (Aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones).
- Estar al corriente de pago de las cuotas a la Seguridad Social de las que sea responsable directa. (Se considera situación de alta especial la huelga legal o cierre patronal).

**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 de 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**

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 4º y 20º día y del 75% de la base reguladora del 21º en adelante (esta prestación se puede mejorar por el 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 entrañan riesgos para tu embarazo.
- Es una baja por contingencias profesionales.
- La prestación económica es del 100% de la base.

## 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.

## DESPIDO / FINALIZACIÓN DE 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 la lactancia natural.



## 2 SOBRE PARTO Y MATERNIDAD

### ¿Qué es el permiso de maternidad?

Es la suspensión del contrato de trabajo en el supuesto de parto, adopción y acogimiento. Esta suspensión tendrá **una duración de 16 semanas ininterrumpidas**, ampliables, en el supuesto de parto múltiple, en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. **También se amplía en 2 semanas más** en el supuesto de nacimiento, adopción o acogida de **hijas/os con discapacidad**.

El **período de suspensión** se distribuirá a **opción de la interesada** siempre que **6 semanas** sean inmediatamente **posteriores al parto**.

**Se puede ampliar el permiso** de maternidad hasta un máximo de **13 semanas adicionales** en caso de **partos prematuros con falta de peso** y en los casos en los que el/la recién nacida precisen **hospitalización** después del parto **superior a 7 días**, es decir, las dieciséis semanas se ampliarán en tantos días como el nacido se encuentre ingresado.

**La madre puede optar**, al iniciarse el período de descanso por maternidad y siempre que ambos trabajen, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, **por ceder** una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, que puede ser **hasta un máximo de 10 semanas, a favor del padre o del otro progenitor**. En estos casos, se puede disfrutar el permiso de forma simultánea, es decir la madre y el padre disfrutan a la vez del permiso o de forma sucesiva, con lo que primero disfruta del permiso uno de los progenitores y después el otro.

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

Pueden producirse dos situaciones:

- En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, tu hijo/a deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, 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 partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en los que tu hijo/a precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, 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.

## ¿En qué consiste la prestación de maternidad?

Es una prestación económica que trata de cubrir la pérdida de rentas o ingresos que sufren los/as trabajadores/as 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.

## TRÁMITES

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 y será asumida por la Seguridad Social.

### ¿Quién me paga el permiso de maternidad?

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.

## REQUISITOS

Podrán cobrar esta prestación las/los trabajadoras/es 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	PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN EXIGIDO
Menor de 21 años	No se exige periodo mínimo de cotización.
Entre 21 y 26 años	• 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso/ baja maternal.
	• O acreditar 180 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral con anterioridad a la fecha del disfrute de la prestación.
Mayor de 26 años	• Un mínimo de 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso/baja maternal.
	• O acreditar 360 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.

## CUANTÍA ECONÓMICA

La cuantía de la prestación económica es del 100% de la base reguladora que es la equivalente a la establecida para la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y se asume directamente por la Seguridad Social.

## SITUACIONES LEGALMENTE ESTABLECIDAS

Cuando se esté disfrutando del permiso de maternidad y se extinga el contrato de trabajo, se continuará percibiendo la prestación por maternidad hasta su finalización, y seguidamente se podrá percibir la prestación por desempleo siempre que se reúnan los requisitos establecidos.

Si se está en situación de desempleo, el tiempo de permiso por maternidad no se descuenta de la prestación por desempleo.

A las trabajadoras solicitantes de una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente de cualquier régimen de la seguridad Social se les reconoce un período de 112 días cotizados por cada parto de un solo hijo/a y de 14 días más por cada hijo/a a partir del segundo/a en caso de partos múltiples, salvo que se hubiera cotizado durante la totalidad de las 16 semanas o 18 en caso de parto múltiple.

**En caso de fallecimiento de la madre, ¿el padre puede disfrutar el permiso de maternidad?**

SÍ. En caso de fallecimiento de la madre, durante el parto o con posterioridad, el padre podrá hacer uso de la totalidad del permiso/baja de maternidad o de la parte que reste desde la fecha del parto.

NO se descuenta la parte que la madre hubiera disfrutado con anterioridad al parto.

**En caso de fallecimiento del hijo/a. ¿La madre tiene derecho al permiso de maternidad?**

SÍ. La madre tendrá derecho a disfrutar el permiso/baja de maternidad, 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 padre a disfrutar el permiso de maternidad?**

SÍ. EXCEPTO las 6 semanas inmediatas al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, siempre que ambos trabajen.

Este permiso se puede disfrutar (a opción de la trabajadora), bien de forma SIMULTÁNEA O SUCESIVA con el de la madre, pero SIEMPRE ININTERRUMPIDAMENTE.

Podrá ser a jornada completa o parcial, también a voluntad de la trabajadora.

En los casos de adopción y acogimiento, cuando ambos progenitores (padre y madre) trabajan, el permiso de maternidad se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y sin exceder de las 16 semanas entre los dos progenitores.

### **Si la madre no trabaja, ¿el otro progenitor tiene derecho al disfrute de la prestación por maternidad?**

Cuando la madre no trabaja, y no está incluida en un régimen del sistema de la Seguridad Social, no puede trasladar al otro progenitor el derecho a una parte del descanso por maternidad.

Si se produjese el fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la prestación económica por maternidad durante todo el período 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.

## SUBSIDIO POR MATERNIDAD NO CONTRIBUTIVO

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 este.

Para 2018 las cuantías del IPREM son las siguientes:

- Diario 17,92 euros
- Mensual 537,51 euros

### ¿Cuál es su duración?

La duración será de 42 días naturales contados desde la fecha del parto. Se amplía 14 días más (56 días):

- Si el nacimiento se produce en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiriera dicha condición.
- En una familia monoparental.
- Parto múltiple.
- Cuando el bebé o la madre estén afectados de una discapacidad superior al 65 %.

## DESPIDO/ FINALIZACIÓN DE CONTRATO

### ¿Me pueden despidir 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.

**Tengo un contrato temporal que finaliza antes del parto. Si me quedo en el paro, ¿tengo derecho a la prestación por maternidad?**

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 maternidad.

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

Si tienes derecho a la prestación por desempleo, esta 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





# 3 SOBRE LA LACTANCIA Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA

## 3.1 PERMISO DE LACTANCIA

¿En qué consiste el permiso de lactancia?

El **Art.37.4 del Estatuto de los Trabajadores** establece que los trabajadores, por **lactancia de un hijo/a menor de 9 meses**, tendrán derecho a **1 HORA DE AUSENCIA DEL TRABAJO**, con diferentes opciones:

- Dividirla en **dos fracciones** cada día (**dos medias horas**).
- Disfrutar de este permiso como reducción de su jornada en media hora.
- O acumularlas en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo al que llegue con la empresa.

En los casos de **parto múltiple, adopción o acogimiento**, este permiso **se incrementará proporcionalmente**.

Es un permiso retribuido por la empresa que **NO** puede negarte. Las horas se acumulan en jornadas laborales, no pueden acumularse horas en días festivos, de descanso, de vacaciones, de libre disposición, etc.

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

## PERMISO DE LACTANCIA A FAVOR DEL PADRE

### ¿El padre puede disfrutar del permiso de lactancia?

Sí. Puede ser disfrutado tanto por la madre como por el padre (pero solo uno de ellos, siempre que ambos trabajen).

En el caso de separación matrimonial únicamente la podrá disfrutar el cónyuge que tenga la custodia o guarda legal del menor.

Después de la reforma laboral RD-Ley 3/2012, este permiso constituye un derecho individual de las trabajadoras y los trabajadores, mujeres u hombres, pero solo puede ser ejercido por uno de los dos progenitores en caso de que ambos trabajen, como señalábamos al inicio.

### Y el permiso de lactancia, ¿es igual para las funcionarias/os? ¿Dónde está regulado?

El permiso de lactancia 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.

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

El permiso de lactancia 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 lactancia 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.

## SOLICITUD Y DURACIÓN

Se deberá preavisar con un plazo de **15 días de antelación**, o la que se determine en el Convenio Colectivo aplicable, indicando la fecha de inicio y finalización del permiso de lactancia o su reducción.

**¿Puede la empresa obligarme a disfrutar el permiso de lactancia en un horario determinado?**

**No, es la trabajadora/trabajador** quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia.

**¿Qué se puede hacer si hay discrepancias entre la empresa y el trabajador/a 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.

**¿Puedo cogerme la hora de lactancia, ausentándome, media hora al comienzo de la jornada y la otra media hora al final de esta?**

No, porque estamos reduciendo la jornada laboral y esa opción ya se contempla en el Estatuto de los Trabajadores, con solo media hora, salvo que en el Convenio Colectivo se establezca.

**Si necesitas saber cuántos días te corresponden por la acumulación de la hora de lactancia, puedes contactar con la Oficina de Igualdad de Género en el Empleo de UGT-Extremadura.**

## DESPIDO/FINALIZACIÓN DE CONTRATO

### ¿Pueden despedirme por solicitar y disfrutar el permiso de lactancia?

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.

## 3.2 Sobre el Riesgo Durante la Lactancia

### ¿En qué consiste?

Se reconoce la situación de riesgo durante la lactancia natural de una hija o hijo menor de **9 meses** cuando las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la madre o del hijo o hija.

Para estos supuestos, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Esta situación puede dar lugar al cambio de puesto de trabajo exento de riesgo o función diferente.

En el supuesto de que dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible, o no pueda exigirse por motivos justificados, la trabajadora afectada pasará a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el período de lactancia natural de hijos menores de nueve meses.



## CUANTÍA ECONÓMICA

Por esta causa se crea una prestación económica por riesgo durante la lactancia, equivalente al 100% de la Base Reguladora por contingencias profesionales.

**Esta prestación se extingue en el momento que la hija o hijo cumpla la edad de 9 meses o cuando la beneficiaria se reincorpore al trabajo.** Mientras se esté disfrutando de esta prestación, se seguirá cotizando a la Seguridad Social.

No se considerará situación protegida la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del hijo, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto o actividad desempeñados.

## SOLICITUD Y TRÁMITES

**Al reincorporarme, hay riesgo para mi salud o la de mi hijo lactante derivado del trabajo, ¿qué puedo hacer?**

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 la lactancia, acompañando la siguiente documentación:

1. Informe médico del Servicio Público de Salud que la asiste.
2. Declaración de la empresa sobre inexistencia de otro puesto compatible con el estado de la trabajadora.
3. Cualquier otra documentación necesaria para la identificación y las circunstancias sobre el derecho.

**¿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.

## REQUISITOS

**¿Qué requisitos se exigen para ser beneficiaria de la prestación?**

Ser trabajadora por cuenta ajena o cuenta propia que:

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



# 4 SOBRE PATERNIDAD

## ¿Qué es el permiso por paternidad y quién puede disfrutarlo?

El permiso de paternidad corresponde, **en el supuesto de parto**, exclusivamente al padre y, **en los supuestos de adopción y acogimiento**, corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados si ambos trabajan.

Cuando el permiso de maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el de paternidad tendrá que ser disfrutado por el otro progenitor.

## ¿En qué consiste la prestación por paternidad?

Es el derecho que se reconoce a los trabajadores a recibir un subsidio durante la suspensión del contrato de trabajo, o cese de la actividad, con motivo del nacimiento de un/a hijo/a, adopción o acogimiento.

## 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.
- 0, alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral.

**¿Qué condiciones deben darse, para causar el permiso de paternidad (o maternidad), 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

¿Cuántos días de permiso tiene el padre por nacimiento de un hijo o hija?

Según el Estatuto de los Trabajadores el padre **podrá disfrutar de 2 días** en caso de nacimiento de un hijo o hija.

En caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso es retribuido por la empresa y los convenios colectivos pueden ampliar el número de días de permiso por nacimiento.

**Este permiso no debe confundirse con el permiso de paternidad retribuido por la Seguridad Social.**

¿Cuál es la duración del subsidio por paternidad?

El padre (o el otro progenitor), desde el pasado 28 de junio con la publicación de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado, tiene derecho a un **permiso de 5 semanas**, en caso de nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento, ampliables en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

Se disfrutará de **cuatro semanas ininterrumpidas** y la quinta semana se podrá unir a las cuatro anteriores o, previo acuerdo con la empresa, se disfrutará en un momento posterior, siempre antes que el bebé cumpla los nueve meses.

**Recuerda: este permiso es independiente del permiso por nacimiento de un hijo/a y del permiso de maternidad (compartido); y es compatible con el disfrute de ambos, es decir, se sumaría a los anteriores.**

¿Desde qué día se empieza a contar el permiso por nacimiento?

Los días de permiso por nacimiento empiezan a contar a partir del nacimiento.

## ¿Cuándo se inicia el permiso por paternidad?

Podrá disfrutarse:

- Desde que finalice el permiso por nacimiento de hija/o,
- Durante todo el tiempo que dure el permiso de maternidad o,
- Una vez concluido el mismo.

El trabajador está obligado a comunicar a la empresa que va a hacer uso de este derecho, con la debida antelación.

**Recuerda: al permiso de paternidad hay que sumarle el permiso por nacimiento de hijo o hija.**

## En el caso de adopción y/o acogimiento, ¿cuándo se puede disfrutar el permiso de paternidad?

Este permiso **se puede disfrutar durante el período comprendido** desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento hasta que finalice el período del permiso de maternidad o inmediatamente después de terminar este (antes de que se cumplan los nueve meses de la resolución judicial o decisión administrativa).

## En el caso de los funcionarios públicos, ¿cuál es la duración del permiso de paternidad? ¿Cuándo lo pueden disfrutar?

El padre u otro progenitor, desde el pasado 28 de junio con la publicación de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado, tiene derecho a un **permiso de 5 semanas**.

**Podrán disfrutarse** en las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena del sector privado, hasta ahora esto no era posible, dado que el Estatuto Básico del Empleado Público obligaba al disfrute del mismo inmediatamente después del parto o, de la resolución judicial o administrativa de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En definitiva, permite fraccionar el disfrute de la última semana de manera independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes al nacimiento, resolución del acogimiento o adopción.

### ¿Qué ocurre con el subsidio si el/la menor fallece?

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

Si fallece cuando ya se ha reconocido el subsidio, no se extinguirá.

### ¿Cuándo se puede denegar, suspender o extinguir el subsidio?

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 el padre durante el permiso de paternidad?

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.**

## TRÁMITES

Las solicitudes se formularán en los modelos normalizados establecidos por la Administración de la Seguridad Social junto con la documentación personal y específica, de acuerdo en cada caso.

Existe un modelo de solicitud oficial que se puede encontrar en la web de la Seguridad Social.

### ¿Quién paga el permiso de paternidad?

Hay que diferenciar:

- Los 2 o 4 días de permiso retribuido por nacimiento de un hijo/a, los abona la empresa.
- El período de suspensión del contrato o cese de la actividad por paternidad lo abona la Seguridad Social.

### ¿El permiso por paternidad es independiente del permiso de maternidad?

**Este permiso es independiente** del permiso por nacimiento de hijo/a y del permiso por maternidad (compartido); y es **compatible con el disfrute de ambos**, es decir, se sumaría a los anteriores.

### Si la paternidad se inicia estando en desempleo y percibiendo prestación, ¿se puede percibir la prestación por paternidad?

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

1. Se le suspenderá la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social y pasará a percibir la prestación por paternidad, que será gestionada por el INSS.
2. Una vez extinguida la prestación por paternidad, se reanuda de nuevo la prestación por desempleo por el período que restaba por percibir y la cuantía que correspondía en el momento de la suspensión.

## DESPIDO / FINALIZACIÓN DEL CONTRATO

**¿Me pueden despidir mientras esté disfrutando el permiso de paternidad?**

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 paternidad 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.





# 5

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

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

Se tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, **al menos, un octavo** y un **máximo de la mitad** de duración de aquella.

Se encuentra **regulada en el Estatuto de los Trabajadores**, artículo 37.6 o por convenio colectivo, estableciéndose 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 desempeñe una actividad retribuida.

Por el **cuidado de un familiar directo**, hasta el **segundo grado** de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y 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 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**.

**¿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 incorporado 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?

La Ley no exige que se haga por escrito, pero como la reforma laboral del 2012 obliga al trabajador/trabajadora, a **preavisar con 15 días** el comienzo de la reducción y a fijar la fecha de inicio y terminación, por razones de seguridad jurídica para la trabajadora/trabajador, es conveniente que la petición se haga por escrito.

En el escrito hay que hacer constar:

- Fecha de comienzo de la reducción.
- 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 período de disfrute, la fecha de inicio y la fecha de finalización de la misma.

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

Sí, el/la trabajador/a está obligado a **preavisar al empresario 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 periodo de disfrute reconocido por la Ley, que es **hasta que el/la menor cumpla 12 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 **trabajadora/or** quien tiene la facultad de **decidir la concreción horaria** y la determinación el **período de disfrute** de dicho permiso.

**¿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.

El/la trabajador/a dispondrá de un **plazo de veinte días**, a partir de que el empresario le comunique su disconformidad con la concreción horaria y el período de disfrute propuesto.

## LA JORNADA DE TRABAJO

**¿Cuánto tiempo se puede reducir la jornada de trabajo diaria por cuidado de hijos 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 servicios en el mismo porcentaje.

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

En el supuesto de:

- **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** en cuanto a la duración máxima.
- En el supuesto de **cuidado de menores afectados con cáncer o enfermedad grave** hasta que **cumpla 18 años**.

## CONSECUENCIAS EN 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.

## DESPIDO / FINALIZACIÓN DE CONTRATO

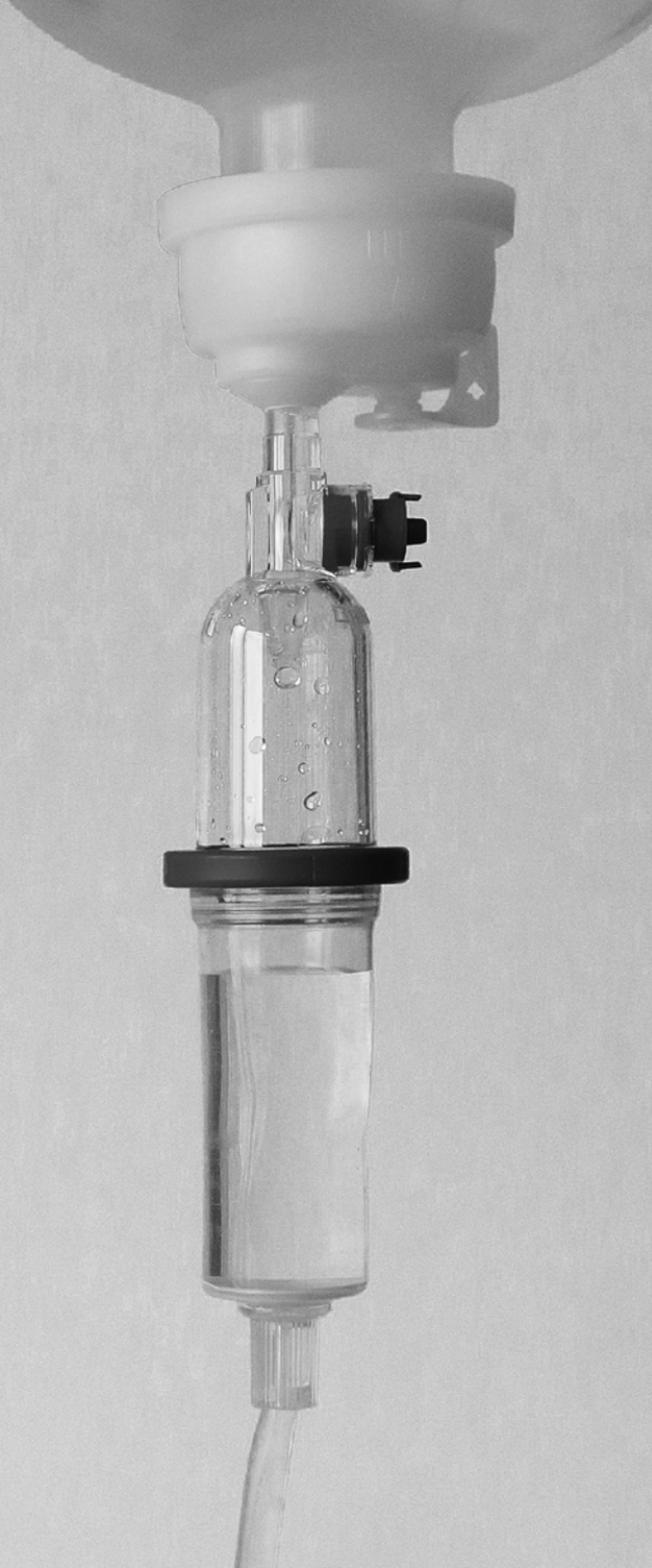
**¿Pueden despedirme por solicitar y/o ejercer el derecho a la reducción de jornada por cuidado de familiares?**

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.





# 6

## **SOBRE 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 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 afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas, y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud.

**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.**

En el caso que el/la menor necesite cuidados continuados en el domicilio, se tiene derecho a esta prestación cuando el cáncer o enfermedad grave que padezca implique un ingreso hospitalario de larga duración que requiera su cuidado directo, continuo y permanente, durante la hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

**Y mientras disfruto este tipo de reducción para el cuidado de hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave, con reducción proporcional del salario, ¿se cobra alguna prestación de la Seguridad Social?**

Sí, se cobra una **prestación de la Seguridad Social**, consistente en un **subsidio equivalente al 100 por 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 Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

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

Es requisito indispensable para cobrar esta prestación que el beneficiario/a **reduzca su jornada de trabajo al menos en un 50% de su duración** y que cumpla los mismos requisitos que los establecidos para la maternidad contributiva (estar en alta o situación asimilada al alta y cumplir los periodos de cotización mínimos en función de la edad del/la 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.**

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.

## SOLICITUD

**¿Quiénes pueden pedir este tipo de reducción de jornada?**

Los/as **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, 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 exigidos en cada caso.

**¿Tienen derecho los/as funcionarios a algún permiso por cuidado de hijos afectados 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.

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 u 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, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

## TRÁMITES

### ¿Qué trámites debo realizar para solicitar la prestación?

Se iniciará mediante solicitud de la persona trabajadora.

Existe un modelo de solicitud oficial en la página de la Seguridad Social.

### ¿Dónde se tramita?

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 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.



## 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 permiso.

Por convenio colectivo se podrá 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.

### ¿Durante cuánto tiempo se reconoce el subsidio?

El subsidio se reconocerá por un **período inicial de 1 mes, prorrogable por períodos de 2 meses** cuando subsista la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor, que se acreditará mediante declaración de facultativo del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, responsable de la asistencia del menor, y, como **máximo, hasta que este cumpla los 18 años**.

## SUSPENSIÓN / EXTINCIÓN

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

-  **La prestación quedará en suspenso** 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 menor.
  - Cuando uno de los progenitores cesa en su actividad laboral.
  - Cumplimiento de los 18 años del menor.
  - Fallecimiento del menor o el beneficiario de la prestación.

## EFECTOS DE LA REDUCCIÓN DE JORNADA RESPECTO A OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Como consecuencia de 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 de 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 afectado 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 al trabajador/a 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).

# 7 EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS, HIJAS Y/O FAMILIARES

## ¿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 período de excedencia para atender el cuidado de hijos/as o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

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

Sí, 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 de un **familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad**, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

**¿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 exige ningún modelo oficial, sin embargo hay convenios colectivos (publicados en el BOE) que incluyen como anexo algunos modelos.

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

Es conveniente presentar la comunicación con **un preaviso de 15 días de antelación** o, en su caso, con el que diga el convenio colectivo de aplicación.

**¿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 trabajadora/trabajador, 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 período de disfrute de la excedencia,
- y la fecha de inicio y la fecha de finalización del mismo.

## DURACIÓN

### ¿Cuál es la duración del período 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 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.

### ¿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**, es decir, puede solicitarse en cualquier momento dentro del período de los tres 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 lo tanto, se puede solicitar la excedencia por períodos inferiores (por ejemplo, dos meses) ya que la ley solo establece un límite máximo de duración de la excedencia.**

**Si he disfrutado la excedencia por cuidado de hijos durante 1 año, ¿puedo solicitar una prórroga de la misma?**

Sí, la ley solo establece un límite máximo de duración de la excedencia (3 años), pero no existe la obligación de fijar desde su inicio el período por el que se quiera disfrutar.

Por lo que **se puede solicitar una prórroga para disfrutar el resto del período que desees hasta que tu hijo/a cumpla tres 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 período 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 previo (mínimo 15 días).

**¿Cuál es la duración del período 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 adopciones, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

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** es de **3 años**.

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

## EFFECTOS DE LA EXCEDENCIA RESPECTO A 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 **tres primeros años** de excedencia por cuidado de hijos/as se consideran **período de cotización efectiva** para causar derecho a las prestaciones de:

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

¿Y cuáles son las consecuencias a efectos de prestaciones de la Seguridad Social de la situación de excedencia por cuidado de familiares?

El **primer año** de excedencia por cuidado de familiares se considera como **cotización efectiva** para causar derecho a las prestaciones de:

- jubilación,
- incapacidad permanente,

- muerte y supervivencia,
- maternidad
- y paternidad.

El período de excedencia por cuidado de familiares que exceda del período considerado como de cotización efectiva (1 año), tiene la consideración de situación asimilada al alta a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, salvo para la incapacidad temporal, la maternidad y la paternidad.

**¿Pueden ambos progenitores asimilar a cotizados los años que estén disfrutando de una excedencia por cuidado de un/a hijo/a?**

Si por ejemplo, uno de los progenitores disfruta dos años, se le asimilarán a cotizados en los términos ya explicados para las distintas prestaciones. Si el otro progenitor disfrutara la excedencia durante el tercer año de la vida del menor, también se le asimilaría como cotizado, ya que se trata de un derecho de disfrute individual.

## **DERECHOS LABORALES DURANTE LA EXCEDENCIA**

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

El período en que el/la trabajador/a 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.

**¿Me puede denegar la empresa el derecho de excedencia?**

Solo podría denegarse en el caso de que sea solicitado por dos personas trabajadoras en el mismo centro y que soliciten la excedencia para cuidar a la misma persona.

## RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

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

- Durante el **primer año** el/la trabajador/a 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 el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa de categoría general, la reserva se ampliará hasta un máximo de **15 meses**.
- En el caso de que se trate de familia numerosa de categoría especial, la reserva se extenderá hasta un máximo de **18 meses**.

En estos casos, un/a hijo/a con discapacidad, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez se computa como 2 hijos.

¿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 período de excedencia**, que comienza una vez solicitada y concedida por la empresa, **puede o no coincidir con la fecha de nacimiento del hijo**.

¿Cómo afecta el disfrute de un período 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/a 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 período de excedencia los 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 período de excedencia?**

La ley no exige que el trabajador manifieste su voluntad de reincorporarse con una determinada antelación, bastando con que solicite el reingreso en cualquier momento anterior a la terminación de la excedencia.

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

No. A la terminación del primer año de excedencia, el/la trabajador/a puede reincorporarse a su mismo puesto de trabajo, ya que la Ley establece que durante ese período se reservará su puesto de trabajo.

Transcurrido dicho plazo, el/la trabajador/a excedente conserva también el derecho a la reserva del puesto de trabajo y por tanto el 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 el/la trabajador/a al 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.

## 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 veinte días siguientes a la notificación del despido.

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

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

Sí, el **Estatuto de los Trabajadores en el artículo 37.3 b)** establece que el trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante 2 días o 4 días si necesita desplazarse.

¿Tienen los/as funcionarios/as algún permiso para el cuidado de familiares enfermos?

Sí, el **artículo 48.1 (a del Estatuto Básico del Empleado Público)** regula los permisos de los/as funcionarios/as en caso de accidente o enfermedad grave de familiares.

¿En qué casos se puede utilizar este permiso?

El permiso de **2 días retribuidos o, 4 días si el trabajador tiene que hacer un desplazamiento**, se disfruta en los siguientes casos o situaciones, aplicables a parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad:

- Accidente o enfermedad graves.
- Hospitalización por cualquier circunstancia (incluido el ingreso por parto y el parto con cesárea no planificada).

- Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

**¿Cuál es la duración del permiso para cuidado de familiares de los/as funcionarios/as? ¿En qué supuestos?**

- En caso de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, 3 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 5 días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- En caso de accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y 4 días hábiles cuando sea en distinta localidad.



# 9 SABÍAS QUE... HAY OTRAS FÓRMULAS PARA CONCILIAR LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

¿Existen otros derechos que permitan conciliar la vida personal, familiar y laboral?

Sí. El Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho del trabajador/a a:

- Adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- La excedencia voluntaria.

## 9.1 ADAPTACIÓN DE JORNADA

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

El derecho de los/as trabajadores/as a adaptar su jornada de trabajo, está regulado en el **Art. 34.8, del Estatuto de los Trabajadores** y fue **modificado por Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral** que establece:

“El trabajador tendrá derecho a **adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo** para hacer efectivo su derecho a la conciliación de

la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.”

“A tal fin, se promoverá la utilización de la **jornada continuada**, el **horario flexible** u otros medios de **organización del tiempo de trabajo** y de los **descansos** que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en la empresas.”

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

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 el trabajador/a 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 el empresario.**



## 9.2 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 solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia."

### ¿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
- que hayan transcurrido, en su caso, 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 del trabajador/a 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 el/la trabajador/a 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.

El/la trabajador/a no está en situación asimilada al alta.

**¿Los funcionario/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 en el **artículo 89 apartado 2 y 3, del Estatuto Básico del Empleado Público.**

### **9.3 RECUERDA QUE... EXISTEN OTROS PERMISOS Y BUENAS PRÁCTICAS PARA CONCILIAR**

**¿Existe algún otro tipo de permisos 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/trabajadora que los solicite.

**¿Y los/as funcionarios/as tienen derecho a permiso por asuntos particulares?**

Sí, el 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 establece que los/as funcionarios/as tienen 6 días por asuntos particulares.

## ANEXO LEGISLATIVO

- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Títulos I y IV.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- 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.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.



SI CREES QUE SUFRES DISCRIMINACIÓN EN TU EMPRESA, **CONTACTA** CON NOSOTRAS/OS....

Estamos en **MÉRIDA** en la sede de UGT Extremadura, **calle la Legua nº 17**. Además tenemos disponibilidad geográfica en las principales ciudades extremeñas:

Badajoz \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Cáceres

Plasencia \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Coria

Villanueva de la Serena \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ Don Benito

Navalmoral de la Mata \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ y Zafra

**TELÉFONOS:**

924 485 360

924 485 370

629 525 064

**CORREO ELECTRÓNICO:**

[porlaigualdad@extremadura.ugt.org](mailto:porlaigualdad@extremadura.ugt.org)



Extremadura

**inex**

instituto de la **mujer**  
de **extremadura**

**JUNTA DE EXTREMADURA**

Consejería de Cultura e Igualdad