

Guía de consultas más frecuentes en materia de **conciliación y corresponsabilidad**



UGT 



CORRESPONSABLES

Guía elaborada en el marco del Proyecto para la adopción de medidas de formación, sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, financiado por la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género mediante el Plan Corresponsables.

*Edita: Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España
Avda. de América, 25 – 28002 Madrid
Fecha de edición: Madrid, noviembre de 2023
Depósito legal: M-32851-2023*

Guía de consultas más frecuentes en materia de **conciliación y corresponsabilidad**



PROYECTO
ARTEMISA

UGT 

Objetivo: la corresponsabilidad



Índice

Proyecto para la adopción de medidas de formación, sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y corresponsabilidad.

Introducción	5
1 Permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses	9
2 Permiso en supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento	23
3 Permiso para el cuidado del lactante	29
4 Adaptación de jornada	37
5 Reducción de jornada por guarda legal, cuidado de familiares y cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave	41
6 Excedencias por cuidado de familiares	53
7 Permiso parental	61
8 Otros permisos por circunstancias familiares y ausencias por fuerza mayor	67
9 Otras fórmulas para conciliar la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad	75
10 Permisos prenatales, revisiones ginecológicas e incapacidades temporales en estado avanzado de gestación	81
11 Otros permisos y suspensiones: situaciones especiales de IT por menstruación incapacitante e interrupción del embarazo	87
12 Tutela de derechos de conciliación	91



PROYECTO
ARTEMISA

UGT 

Objetivo: la corresponsabilidad



Introducción

El reparto justo y equilibrado de las tareas de cuidado y domésticas no solo es imprescindible para la igualdad de trato y de oportunidades; si no que es fundamental en términos de justicia social. Tal y como constatan las estadísticas de usos del tiempo y de empleo, las mujeres tienen mayores dificultades para acceder y mantenerse en el mercado de trabajo asalariado por la asunción de las responsabilidades familiares y de cuidados.

A pesar de los avances legislativos en la materia, especialmente desde el año 2019 con el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* estableciendo la equiparación de los permisos de nacimiento y cuidado de menor de 12 meses, y la individualización de los derechos de conciliación, los datos estadísticos siguen poniendo de manifiesto cómo mayoritariamente continúan siendo las mujeres trabajadoras las que solicitan y disfrutan los permisos no retribuidos (excedencias, reducciones de jornada...).

El carácter retribuido de los permisos se configura como una de las claves para alcanzar un ejercicio corresponsable de los mismos. Así lo evidencian los datos proporcionados por la Seguridad Social, registrando mayores solicitudes de prestaciones por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses por el segundo progenitor (normalmente, el padre) que por el primer progenitor (normalmente, la madre).

Además, el deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad, resulta fundamental para comprender la naturaleza y encaje de los Planes de Igualdad, tanto en aquellas empresas obligadas a negociar como las que de forma voluntaria así lo deciden.

En el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*; el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral es contemplado de manera expresa como uno de los asuntos a abordar tanto en el informe diagnóstico de situación de la empresa como en las medidas que se negocien e incorporen para responder a la situación real de las mujeres y a las potenciales brechas detectadas. Para ello, se establecen objetivos específicos para la eliminación de desigualdades y discriminación y se fijan actuaciones para su implantación, seguimiento y evaluación.

Asimismo, el reciente *Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio por el que se modifica el Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público*, concretamente los permisos y las medidas de conciliación de la vida familiar y profesional que mediante la transposición de la *Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y de Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores* ha supuesto la mejora y creación de permisos. Sin embargo, aún hay supuestos de hecho no contemplados en la legislación vigente, y es necesario adaptar la normativa a la realidad social y necesidades de cuidados.

En materia de políticas públicas, también se han presentado progresos. El Plan Corresponsables es una nueva e innovadora política pública que tiene por objeto iniciar el camino hacia la garantía del cuidado como un derecho en España, desde la óptica de la igualdad entre mujeres y hombres y el enfoque de garantía de derechos universales, al margen de la condición laboral de las personas beneficiarias. Es así como mediante el diseño y articulación de sistemas integrales de cuidado, se promueve no solo la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, sino que también implica al Estado, al mercado, las familias y la comunidad.

Esta guía, elaborada en el marco del Proyecto para la adopción de medidas de formación, sensibilización y asesoramiento para la promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, financiado por la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género mediante el mencionado Plan Corresponsables, pretende ofrecer la información relativa a los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar de forma clara y concisa; mediante la respuesta a preguntas frecuentes en la materia. Las respuestas facilitadas se apoyan en las normas mínimas del ámbito laboral y pretenden ofrecer un acercamiento inicial. Sin embargo, recordamos la conveniencia de revisar el convenio colectivo de aplicación y del Plan de Igualdad de la empresa, si se dispone de él, para conocer el contenido y forma de ejercicio de los derechos.

Además de informar sobre los derechos existentes en materia de conciliación y corresponsabilidad, UGT pretende fomentar el ejercicio corresponsable de los permisos y derechos y contribuir a combatir los roles y estereotipos de género que se siguen perpetuando en la sociedad actual.

Por todo ello, en la línea de lo mencionado, nuestro objetivo final es trasladar los derechos de conciliación y el ejercicio corresponsable de los mismos a la negociación colectiva, tanto a los convenios colectivos como a través de los Planes de Igualdad para mejorar la regulación de los mismos y fomentar su ejercicio corresponsable entre hombres y mujeres.

En resumen, con esta Guía queremos dar respuesta a las preguntas más frecuentes que se plantean en el ejercicio de estos derechos.

El contenido de la guía se articula en base a los siguientes permisos:

- Permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses.
- Permiso en supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento.
- Permiso para el cuidado del lactante.
- Adaptación de jornada.
- Reducción de jornada por guarda legal, cuidado de familiares y cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave.
- Excedencias por cuidado de familiares.
- Permiso parental.
- Otros permisos por circunstancias familiares y ausencias por fuerza mayor.
- Otras fórmulas para conciliar la vida familiar y laboral y la corresponsabilidad.
- Permisos prenatales, revisiones ginecológicas e incapacidades temporales en estado avanzado de gestación.
- Otros permisos y suspensiones: situaciones especiales de IT por menstruación incapacitante e interrupción del embarazo.
- Tutela de derechos de conciliación.







1

**Permiso por nacimiento
y cuidado de menor
de 12 meses**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Me he enterado que estoy embarazada y acabo de empezar a trabajar en una nueva empresa. En estos momentos estoy en periodo de prueba ¿puede la empresa despedirme por estar embarazada? Si lo hace ¿qué puedo hacer?

Soy una trabajadora con un contrato temporal que finaliza antes de dar a luz, si no me renuevan el contrato por estar embarazada ¿Qué puedo hacer?

En cualquiera de estos supuestos, tanto si te despiden durante el periodo de prueba, como si se extingue la relación laboral durante el embarazo y/o no se renueva a la finalización del mismo, 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, la mujer trabajadora tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir durante la tramitación del proceso judicial. En este caso, tendrás que demandar a la empresa en el Juzgado de lo Social, antes de que transcurran veinte días desde que se te notifique la extinción de la relación laboral o el despido.



Es aconsejable que busques la ayuda de un/a abogado/a en cuanto recibas dicha notificación.

Estoy embarazada ¿tengo derecho a ausentarme del trabajo para ir a las revisiones médicas y /o cursos de preparación al parto? ¿Qué duración tiene este permiso? ¿Es retribuido?

Sí, en caso de embarazo, la mujer trabajadora tiene derecho a acudir a las revisiones médicas para realizar los exámenes prenatales y cursos de técnicas de preparación al parto durante el tiempo indispensable. Es un permiso retribuido, por tanto, no te pueden descontar nada del salario por estas ausencias. Debes avisar a la empresa con antelación y justificarlo.

Recuerda pedir siempre el justificante médico.

¿Y el otro progenitor, hombre o mujer, tiene derecho a ausentarse del trabajo para acompañar a la embarazada a las revisiones ginecológicas y cursos de preparación al parto?

El permiso para ausentarse, previo aviso y justificación, para asistir a revisiones médicas y técnicas para preparación al parto, según la legislación laboral y normas de prevención de riesgos laborales, es un permiso para la mujer trabajadora.

Para que la otra persona progenitora tenga derecho a un permiso retribuido para acompañar a la embarazada a las revisiones médicas y/o técnicas de preparación al parto, debe regularse expresamente en el convenio colectivo aplicable o en el plan de igualdad de la empresa.

¿En qué consiste el permiso por nacimiento y cuidado del menor?

El nacimiento es una de las causas de suspensión del puesto de trabajo. Está remunerado con una prestación económica de la Seguridad Social. El nacimiento comprende el parto y el cuidado del menor de 12 meses.



Recuerda que el permiso por nacimiento y cuidado de menor sustituye a los antiguos permisos por maternidad y paternidad desde el año 2019.

¿Cuál es la duración del permiso por nacimiento y cuidado de menor?

La duración son 16 semanas para cada una de las personas progenitoras.

¿Puede una de las personas progenitoras ceder su derecho al permiso de 16 semanas a la otra?

No, es un derecho individual e intransferible de cada una de las personas progenitoras. Por tanto, no es posible la cesión del permiso a la otra persona progenitora.



Recuerda que desde el año 2019 es un derecho individual e intransferible entre los progenitores, padre o madre. Es decir, si uno de los dos no lo disfruta, el otro no puede disfrutar la acumulación de los dos permisos que hubieran correspondido.

¿Cuándo y cómo se puede disfrutar este permiso?

El nacimiento da lugar a un permiso para la madre biológica durante de 16 semanas, de las cuales 6 semanas ininterrumpidas serán obligatorias después del parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

De la misma manera, el nacimiento da lugar a un permiso para el progenitor diferente a la madre biológica, durante 16 semanas, de las cuales 6 semanas ininterrumpidas serán obligatorias después del parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa para el cumplimiento de los deberes de cuidados previstos en el Código Civil.



Recuerda que tanto la madre biológica como el progenitor distinto de la madre tienen el mismo permiso con la misma duración y régimen de disfrute.

Y las 10 semanas restantes, ¿cuándo y cómo se disfrutan?

Transcurridas las 6 semanas obligatorias que se disfrutan inmediatamente después del parto, las 10 semanas restantes se pueden distribuir a voluntad de los progenitores, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, y ejercitarse desde la finalización de las 6 semanas posteriores al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.

Estas semanas podrán disfrutarse a jornada completa o jornada parcial.

¿Se puede disfrutar este permiso o parte de éste de forma anticipada al nacimiento?

Solamente la madre biológica puede iniciar el descanso hasta 4 semanas antes de la fecha previsible de parto. La otra persona progenitora no puede anticipar su descanso antes del nacimiento.

El disfrute interrumpido, ¿exige una duración mínima?

Sí, los periodos interrumpidos tienen que tener como mínimo una duración semanal.

¿Con qué antelación hay que comunicar a la empresa el disfrute semanal de este permiso?

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

En caso de fallecimiento del hijo o hija, ¿se mantiene el derecho a disfrutar este permiso?

En el caso de fallecimiento de hijo o hija el permiso no se ve reducido, salvo que una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorias después del nacimiento, se solicite la reincorporación al trabajo.

Y en el caso de las familias con una única persona progenitora, ¿cuál es la duración del permiso?

El permiso es igualmente de 16 semanas y no se tiene derecho a acumular una única persona progenitora las semanas de dos progenitores (32 semanas).

Recientemente, tras pronunciamientos dispares de los Tribunales Superiores de Justicia, en el año 2023 el Tribunal Supremo en una sentencia de 2 de marzo que marca doctrina se ha pronunciado sobre esta materia. El fallo rechaza la acumulación de permisos en una sola persona progenitora al no estar previsto expresamente en la legislación.

¿En qué supuestos el permiso por nacimiento y cuidado de menor se amplía?, ¿cuál es la duración de la ampliación?

El permiso de 16 semanas para cada progenitor se amplía en los supuestos de discapacidad del hijo o hija y en los supuestos de nacimientos múltiples por cada hijo o hija distinta del primero. La duración de la ampliación es de 2 semanas adicionales, debiendo ser disfrutada una semana por cada progenitor.

¿Está contemplada la ampliación en el caso de las familias con una única persona progenitora?

Sí. La ley solo contempla que en los supuestos de existir una única persona progenitora, ésta podrá disfrutar la ampliación de las dos semanas previstas para los casos de discapacidad del hijo o hija o en los supuestos de nacimientos múltiples.

¿Cómo y cuándo se debe solicitar el permiso por nacimiento y cuidado de menor?

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

¿Puede la empresa denegar a la persona trabajadora el ejercicio de este derecho alegando razones organizativas, productivas, etc.?

No. La empresa no puede limitar el ejercicio de este derecho salvo en el supuesto en que los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa. En este caso, la dirección empresarial podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.



Recuerda: el permiso por nacimiento y cuidado de menor tiene la misma duración para los dos progenitores, padre y madre, y es individual e intransferible.

¿Cuánto voy a cobrar durante el permiso por nacimiento y cuidado de menor?

Durante el permiso por nacimiento y cuidado de menor, se cobra una prestación económica que paga directamente la Seguridad Social a la persona trabajadora. La cuantía de la prestación económica es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes.

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 nacimiento por el número de días a que dicha cotización se refiere.

¿Es igual la cuantía de la prestación económica y se exigen los mismos requisitos a ambos progenitores?

Sí, desde la equiparación del permiso por nacimiento para ambos progenitores, e individualización e intransferibilidad del derecho, la prestación económica se denomina prestación por nacimiento y cuidado de menor (desapareciendo la prestación por maternidad y paternidad) y los requisitos son comunes para los dos progenitores.

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

Podrán cobrar esta prestación las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena, dados de alta en la Seguridad Social o situación asimilada al alta, que acrediten los siguientes periodos mínimos de cotización:

- a) No se exige periodo mínimo de cotización, si la persona trabajadora tiene menos de 21 años en la fecha de nacimiento.
- b) Si la persona trabajadora tiene entre 21 y 26 años en la fecha de nacimiento, se le exigen 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso o si acredita 180 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.
- c) Si la persona trabajadora es mayor de 26 años, se le exigen como mínimo 180 días, dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o si acredita 360 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.

¿Qué se considera “situación asimilada al alta” para tener derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor?

Para acceder a la prestación económica por nacimiento y cuidado de menor se consideran situaciones asimiladas al alta:

- a) La situación legal de desempleo total durante la que la persona trabajadora perciba prestación por dicha contingencia.
- b) Los tres primeros años de excedencia por cuidado de hijos/as y de la excedencia en razón de cuidados de otros familiares, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueden valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, que se consideran efectivamente cotizados.
- c) El periodo de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo para las trabajadoras víctimas de violencia de género, que es considerado como periodo de cotización efectiva.
- d) El traslado del/a trabajador/a por la empresa, fuera de territorio nacional.

- e) Tras una excedencia forzosa, el mes siguiente al cese en cargo público o al cese en el ejercicio de cargo público representativo o sindical de ámbito provincial, autonómico o estatal.
- f) La situación del trabajador durante el periodo correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato.
- g) Los periodos entre campañas de los trabajadores fijos discontinuos que no perciban prestaciones de desempleo de nivel contributivo, sin perjuicio del devengo de la prestación cuando se produzca el reinicio de actividad.
- h) La huelga y cierre patronal.

En caso de parto, si la madre es trabajadora por cuenta ajena reúne todos los requisitos para acceder a la prestación por nacimiento y cuidado de menor, pero no reúne los periodos mínimos de cotización exigidos, ¿puede cobrar algún tipo de prestación económica?

Sí, en ese caso, la trabajadora tendrá derecho a una prestación no contributiva, cuya cuantía es igual al 100% del IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples) vigente en cada momento, durante 42 días naturales contados desde la fecha del parto. La duración de esta prestación se ampliará durante 14 días más, si el nacimiento se produce en una familia numerosa o en la que, con tal motivo, adquiera dicha condición o en una familia monoparental, o en los supuestos de parto múltiple o cuando el bebé o la madre estén afectados de una discapacidad superior al 65%.



Para 2023 las cuantías del IPREM son las siguientes:

- Diario 20 euros.
- Mensual 600 euros.

Tengo un contrato temporal y la fecha de finalización del contrato es antes del nacimiento del hijo o hija. Si me quedo en el paro ¿tengo derecho a la prestación por nacimiento y cuidado del menor?

En el supuesto que, finalizado el contrato de trabajo, la persona trabajadora se quede en situación legal de desempleo se tiene derecho a cobrar la prestación por nacimiento y cuidado del menor, si reúne los requisitos exigidos tendría derecho a cobrar la prestación contributiva de desempleo y tiene cotizados los periodos mínimos exigidos en la fecha del nacimiento.

En este caso, mientras la persona trabajadora esté percibiendo la prestación contributiva de desempleo, en el momento de nacimiento se pasa a la situación de baja por nacimiento y cuidado del menor y a cobrar la correspondiente prestación por nacimiento durante las 16 semanas, suspendiéndose la prestación por desempleo. Una vez extinguida la prestación por nacimiento y cuidado del menor se reanuda la prestación por desempleo por el tiempo que reste.

Soy una persona trabajadora con un contrato temporal que finaliza mientras estoy de baja por nacimiento y cuidado de menor, ¿pierdo la prestación por nacimiento y cuidado del menor? ¿Cuál sería mi situación en el desempleo?

Si te encuentras en situación de baja por nacimiento y cuidado del menor y finaliza tu contrato, continúas cobrando la prestación por nacimiento hasta terminar las 16 semanas de baja, pasando entonces a la situación legal de desempleo contributivo y a percibir, si reúnes los requisitos, la correspondiente prestación. En este caso no se descontará del periodo de la prestación de desempleo contributivo el tiempo que hubieras permanecido en situación de baja o suspensión por nacimiento y cuidado del menor.

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión o baja por nacimiento y cuidado del menor 16 semanas o por riesgo durante el embarazo y el riesgo durante lactancia natural ¿se pierde el derecho a disfrutar las vacaciones?

No, se tiene derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto, o lactancia natural o con el periodo de suspensión por nacimiento, adopción, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

¿Me pueden despedir mientras esté disfrutando el permiso por nacimiento y cuidado de menor?

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 veinte días siguientes a la notificación del despido.

Esta protección se extiende en supuesto de nacimiento, desde el comienzo del embarazo de la mujer trabajadora, hasta finalizar el permiso por suspensión por nacimiento y cuidado del menor hasta los 12 meses desde la fecha de nacimiento.



Recuerda que esta protección es para todas las personas trabajadoras progenitoras, hombres y mujeres, y se extiende tanto en los supuestos de extinción del contrato por causas objetivas como despido disciplinario.

Y el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

¿Cuál es la normativa aplicable a los funcionarios y personal laboral con relación a los permisos de nacimiento?

El Estatuto Básico del Empleado Público se aplica tanto al personal funcionario como al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas en materia de permisos por nacimiento tanto para la madre biológica como para progenitor diferente de la madre biológica.



Por tanto, el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, se rige por la regulación prevista en el Estatuto Básico del Empleado Público en relación al permiso por nacimiento y no por la regulación del Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué permisos se contemplan para los empleados públicos en los supuestos de nacimiento de hija o hijo?

En el Estatuto Básico de los Empleados Públicos (EBEP), con motivo de nacimiento de hija o hijos, se contemplan los siguientes permisos:

- Permiso por nacimiento para la madre biológica.
- Permiso para el progenitor diferente de la madre biológica.



La duración de estos permisos es la misma que el permiso por nacimiento y cuidado de menor regulado en el Estatuto de los Trabajadores, es decir 16 semanas, pero hay algunas diferencias en cuanto a la forma de ejercicio.

¿Cuál es la duración del permiso por nacimiento para la madre biológica?

El permiso por nacimiento para la madre biológica, tendrá una duración de 16 semanas, de las cuales 6 semanas son inmediatamente posteriores al parto. Estas 6 semanas son de descanso obligatorio, ininterrumpidas y a jornada completa.

El resto de permiso de 10 semanas ¿cuándo se disfruta?

En el caso que ambos progenitores trabajen, el periodo de disfrute podrá llevarse a cabo a voluntad de los progenitores, de manera interrumpida y desde la finalización de las 6 semanas de descanso obligatoria hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses.



Recuerda que en el EBEP el disfrute interrumpido del permiso por nacimiento para la madre biológica, solo se puede ejercitar en el supuesto que los dos progenitores trabajen.

¿Cómo son los periodos en que se puede interrumpir y con cuánta antelación hay que comunicarlo?

La interrupción debe hacerse por periodos semanales y se requiere para cada periodo de disfrute con un preaviso de al menos 15 días de antelación.

En caso de fallecimiento del hijo o hija ¿se mantiene el derecho a disfrutar este permiso?

En el caso de fallecimiento de hijo o hija, el permiso no se ve reducido, salvo que una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorias después del nacimiento, se solicite la reincorporación al trabajo.

En el caso de fallecimiento de la madre, ¿el otro progenitor puede disfrutar el permiso de la madre biológica?

Sí, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del permiso.



Este supuesto de poder disfrutar el permiso de la madre por parte del progenitor diferente en supuesto de fallecimiento de la madre, solamente se aplica a los empleados públicos y al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas a los que se aplica al EBEP.

¿En qué supuestos el permiso para la madre biológica y para el progenitor diferente se amplía y cuál es la duración de la ampliación?

El permiso de 16 semanas para madre biológica y el permiso para progenitor diferente se amplía en los supuestos de discapacidad del hijo o hija y en los supuestos de parto múltiple para cada hijo o hija a partir del segundo. La duración de la ampliación es de dos semanas adicionales, una para cada uno de los progenitores.

Este permiso, ¿se puede disfrutar a jornada completa o a jornada parcial?

Este permiso se puede disfrutar a jornada completa o a tiempo parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se desarrollen.

¿Se puede acceder a los cursos de formación que convoque la Administración?

Sí, durante el disfrute de este permiso, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

¿Cuál es la duración del permiso para el progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento?

El permiso para el progenitor diferente de la madre biológica, tendrá una duración de 16 semanas, de las cuales 6 semanas son inmediatamente posteriores al parto. Estas 6 semanas son de descanso obligatorio e ininterrumpidas.

El resto de permiso de 10 semanas ¿cómo y cuándo se disfruta?

En el caso que ambos progenitores trabajen, transcurridas las 6 primeras semanas, el periodo de disfrute podrá llevarse a cabo de manera interrumpida dentro de los 12 meses a contar desde nacimiento.



Recuerda que en el EBEP el disfrute interrumpido del permiso por nacimiento para la madre biológica y para el progenitor diferente solo se puede ejercitar en el supuesto que los dos progenitores trabajen.

¿Cómo son los periodos en que se puede interrumpir y con cuánta antelación hay que comunicarlo?

El disfrute interrumpido debe hacerse por periodos de semanas completas y se requiere para cada periodo de disfrute con un preaviso de al menos 15 días de antelación.

En caso de fallecimiento del hijo o hija ¿se mantiene el derecho a disfrutar este permiso?

En el caso de fallecimiento de hijo o hija, el permiso no se ve reducido, salvo que una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorias después del nacimiento, se solicite la reincorporación al trabajo.

Este permiso, ¿se puede disfrutar a jornada completa o a jornada parcial?

Este permiso se puede disfrutar a jornada parcial cuando las necesidades del servicio lo permitan y en los términos que reglamentariamente se desarrollen.

¿Se puede acceder a los cursos de formación que convoque la Administración?

Sí, durante el disfrute de este permiso, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio inmediatamente posteriores al parto, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

¿Y a efectos económicos cómo se considera el permiso para la madre biológica y para el progenitor diferente?

Durante los supuestos del permiso por nacimiento para la madre biológica y para el progenitor diferente, el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y en su caso del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

¿Se garantiza el derecho a reincorporarse en su puesto de trabajo?

Sí, tendrán derecho, una vez finalizado el permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulte menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.



Recuerda que la normativa del Estatuto Básico del Empleado Público en materia del permiso por nacimiento, así como del permiso para progenitor diferente de la madre biológica se aplica también al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas.

El término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.



Nacimiento en supuestos de partos prematuros

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

¿Qué sucede en el supuesto de partos prematuros y en aquellos en que, por cualquier causa, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto?

En los casos que se produzca un parto prematuro o en aquellos en que, por cualquier otra causa, el recién nacido debe permanecer hospitalizado a continuación del parto, la madre biológica o el otro progenitor, deben disfrutar las 6 semanas obligatorias inmediatamente posteriores al nacimiento y pueden optar por la interrupción del permiso. El permiso se puede reanudar a partir de la fecha del alta hospitalaria del menor.

¿Qué sucede en caso de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación por un periodo superior a 7 días?

En los supuestos de parto prematuro por falta de peso y en aquellos otros en que el recién nacido o nacida precise de hospitalización por alguna condición clínica a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el permiso de 16 semanas, se amplía en tantos días como el niño o niña nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos que se reglamentariamente se establezca.



Desde 2019, esta ampliación es para cada uno de los progenitores. Por tanto, el permiso por nacimiento y cuidado de menor, de cada progenitor se amplía tantos días como el/la neonato permanezca hospitalizado a partir del octavo día de internamiento.

¿Cómo se computan los 7 días a efectos de la ampliación del periodo de descanso por nacimiento?

En los casos que el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, serán tenidos en cuenta los internamientos iniciados durante los 30 días naturales siguientes al parto.

¿Existe algún permiso para los progenitores en caso de nacimiento prematuro de hijo o hija mientras el recién nacido permanezca hospitalizado a continuación del parto?

Sí, mientras el hijo o hija nacido de forma prematura o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, las personas trabajadoras tienen derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada con un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para la concreción horaria de este derecho rigen las mismas condiciones que para la concreción horaria en los supuestos de cuidado del lactante y reducción de jornada por guarda legal de menores y/o de familiares.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Y los empleados públicos ¿tienen derecho a un permiso para el supuesto de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato debe permanecer hospitalizado a continuación del parto?

Sí, el permiso por nacimiento para la madre biológica y el permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, contempla una ampliación en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.



Para los empleados públicos, funcionarios y personal laboral al servicio de las Administraciones públicas a los que se aplica Estatuto Básico del Empleado Público, la ampliación del permiso para los nacimientos prematuros se produce sin el requisito de estar 7 días hospitalizados de forma ininterrumpida que se exige en el supuesto de nacimientos prematuros cuando los progenitores son personas trabajadoras por cuenta ajena a quienes se aplica el régimen del Estatuto de los Trabajadores.

¿Existe algún permiso para los progenitores en caso de nacimiento prematuro para de hijo o hija mientras el recién nacido permanezca hospitalizado a continuación del parto?

Sí, mientras el hijo o hija nacido de forma prematura o por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizado a continuación del parto, la funcionaria o funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de 2 horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

A photograph of a young boy with short brown hair, wearing a white t-shirt, being held up by a man and a woman. The man is on the left, smiling, and the woman is on the right, also smiling. They are both lying on a light-colored floor. The background is a bright, modern interior with large windows. A large, stylized red number '2' is overlaid on the left side of the image.

2

**Permiso en supuestos
de adopción, guarda
con fines de adopción
y acogimiento**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento ¿existe algún permiso para realizar trámites?

Sí, existe un permiso de ausencia retribuido por el tiempo indispensable para la asistencia a las sesiones obligatorias de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, ¿tengo algún permiso como persona trabajadora?

La adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, de los menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir de extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes están contemplados como causas de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo al igual que el nacimiento. La duración es de 16 semanas para cada persona adoptante, guardadora o acogedora.

¿Es remunerado?

Sí, en los mismos términos que la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

¿Cómo puedo disfrutar de esas 16 semanas?

Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial o bien a la decisión administrativa.



Recuerda: En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.

¿Se pueden transferir los permisos entre las personas adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras?

No, se trata de derechos individuales de las personas trabajadoras, tanto mujeres como hombres, y son intransferibles.

En el caso en el que desee disfrutar de esas diez semanas de manera interrumpida, ¿cómo debo proceder?

El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días, considerando los términos previstos en el convenio colectivo. Además, esta suspensión podrá ejercitarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora en los términos que reglamentariamente se determinen.

¿Y en la adopción internacional?

Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada, el periodo de suspensión previsto podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

¿Existe un permiso en caso de adopción para el personal funcionario?

Sí, la Ley contempla la concesión del permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente. Además, se contempla otro permiso de igual duración para la otra persona progenitora adoptante, guardadora con fines adopción o acogedora. Estos supuestos serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

¿Esta regulación es de aplicación al personal laboral?

Sí, el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá por lo previsto en dicha norma. Además, la Ley reitera que no serán de aplicación a este personal las previsiones del Estatuto de los Trabajadores sobre las suspensiones de los contratos de trabajo que, en su caso, corresponderían por los mismos supuestos de hecho.

¿Cuál es la duración del permiso?

La duración del permiso es de 16 semanas. De éstas, las seis primeras 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.

Y las 10 semanas restantes, ¿cómo puedo disfrutarlas?

Si ambos progenitores trabajan, una vez disfrutadas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de las diez semanas restantes podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse dentro de los doce meses a contar, desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o desde la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Este periodo de 10 semanas podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

¿Cómo se realiza el cómputo del plazo?

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Si decidiera disfrutar del permiso de manera fraccionada, ¿cómo debo hacerlo?

En dicho caso, deberá realizarse por semanas completas y para cada periodo de disfrute se requiere un preaviso de al menos quince días.



Recuerda: únicamente cuando ambas personas progenitoras trabajen el disfrute podrá llevarse a cabo de manera interrumpida, siempre y cuando ya hayan transcurrido las seis primeras semanas de descanso obligatorio e ininterrumpido.

¿Y si la otra persona progenitora no trabaja?

En el caso que una de las personas progenitoras no trabaje, las 16 semanas deberán disfrutarse de manera ininterrumpida.

¿Hay algún supuesto de ampliación de la duración de 16 semanas?

Sí, el permiso se ampliará en 2 semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada una de las personas progenitoras.

¿Y en caso de adopción o acogimiento internacional?

En ese caso, si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen de la persona adoptada/acogida, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta 2 meses de duración, percibiendo durante ese periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso mencionado de hasta 2 meses, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta 4 semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

¿Qué consideración tiene este periodo de disfrute de 16 semanas a efectos económicos y de servicios?

El tiempo transcurrido durante el disfrute de este permiso se computará como de servicio efectivo a todos los efectos y garantizándose la plenitud de derechos económicos durante todo el periodo de duración del permiso, y en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

¿Puedo participar en cursos de formación que convoque la Administración durante el disfrute del permiso?

Sí, el Estatuto Básico del Empleado Público así lo contempla expresamente.

Y cuando finalice el periodo de permiso, ¿tengo alguna garantía en la reincorporación?

Sí, tendrá derecho a reintegrarse a su puesto de trabajo en los términos y condiciones que no le resulte menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubiera podido tener derecho durante su ausencia.





3

**Permiso para el cuidado
del lactante**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

¿Dónde se encuentra regulado el permiso para el cuidado del lactante?

El permiso para el cuidado del lactante para las personas trabajadoras se encuentra regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

¿En qué consiste el permiso para el cuidado del lactante?

El permiso consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien quien ejerza este derecho puede optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora; o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas (en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo alcanzado con la empresa, respetando, en su caso, lo establecido en aquella).



Recuerda: el permiso para el cuidado del lactante es un permiso retribuido por la empresa que no pueden negarte y puede ser disfrutado de forma diaria o bien acumulado en jornadas completas.

¿Cuál es la duración del permiso para el cuidado del lactante, retribuido por la empresa?

El permiso se puede disfrutar hasta que el/la menor cumpla 9 meses.

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

Son los convenios colectivos los que establecerán los días de permiso que corresponden por el disfrute de permiso para el cuidado del lactante de forma acumulada en jornadas completas, y en su defecto, es el acuerdo entre el trabajador/trabajadora y la empresa, respetando lo establecido en la negociación colectiva, quien determinará los días resultantes para el disfrute en jornadas completas.

¿Hay alguna norma legal que diga cómo se hace el cálculo? ¿Se hace el cálculo sobre 1 hora diaria o sobre media hora diaria?

Son los convenios colectivos los que determinan el cálculo, si bien, el Tribunal Supremo en la Sentencia de fecha 19/04/2018 declara que "la acumulación en jornadas completas debe obtenerse acudiendo a la hora de ausencia y no la media hora de reducción de jornada". Por tanto, con esta sentencia se aclara que el cálculo para la acumulación de la lactancia en jornadas completas se debe hacer sobre 1 hora de ausencia y no sobre media hora de reducción de jornada.

Desde UGT proponemos que los días resultantes deberían ser laborales. Además, en la negociación colectiva deben ser considerados los supuestos en los que el disfrute del permiso por nacimiento y cuidado de menor es interrumpido y si afecta al disfrute del permiso para el cuidado del lactante en jornadas completas. En estos casos, se debería asegurar en la negociación colectiva que se reconozca el mismo número de días que en los supuestos de disfrute ininterrumpido del permiso por nacimiento.

En los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples, ¿el permiso para el cuidado del lactante se amplía? ¿Y si se opta por disfrutar la lactancia de forma acumulada?

Sí, el Art.37.4 del Estatuto de los Trabajadores reconoce que el permiso para el cuidado del lactante se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples. Por tanto, en el caso de disfrute de forma diaria como ausencia o reducción de jornada, el permiso se amplía proporcionalmente.

En el supuesto de optar por el disfrute del permiso en jornadas completas, deberá asegurarse en la negociación colectiva el incremento proporcional dado que existen pronunciamientos judiciales que no han reconocido el incremento proporcional de los días completos.

¿Y si mi contrato es a tiempo parcial?

Si las personas trabajadoras son contratadas a tiempo parcial, tendrán derecho a la misma duración del permiso que las personas trabajadoras contratadas a tiempo completo. La empresa NO puede reducir el permiso para el cuidado de lactante de forma proporcional a la jornada.

¿La otra persona progenitora (padre, madre, adoptante...) puede solicitar el permiso para el cuidado de lactante?

Sí, por supuesto, el permiso puede ser solicitado y disfrutado por ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogimiento y su ejercicio no se puede transferir.



Recuerda: Desde el año 2019 el permiso para el cuidado del lactante es un derecho individual que puede ser disfrutado por las dos personas progenitoras, adoptantes, guardadoras, acogedoras.

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

Sí, la persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de 15 días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, indicando la fecha en la que iniciará y finalizará el permiso para el cuidado del lactante.

¿Quién determina el periodo y/o horario de disfrute del permiso para el cuidado del lactante?

Es la persona trabajadora quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia dentro de su jornada ordinaria.

¿Puede la empresa limitar el ejercicio de este derecho?

La Ley solo permite la limitación en el supuesto que dos personas trabajadoras de la misma empresa ejerzan este derecho por el mismo sujeto causante de manera simultánea. En ese caso, la empresa podrá limitar el ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debiendo ser motivadas por escrito. En este caso, la empresa debe ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

En el supuesto que no exista acuerdo sobre la concreción horaria o la determinación del periodo 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.

¿Pueden despedirme por solicitar y disfrutar el permiso para el cuidado 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 veinte días siguientes a la notificación del despido.



Para mayor información, ver apartado 11 relativo a “Tutela de Derechos de conciliación”.

¿Se puede disfrutar de forma simultánea el permiso para el cuidado del lactante y la reducción de jornada por cuidado de hijos?

Sí, la legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos. Además, existen sentencias de los Tribunales de Justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

¿Este permiso puede extenderse más allá de los 9 meses del menor?

El Estatuto de los Trabajadores contempla la posibilidad de extender el periodo de disfrute hasta que el lactante cumpla los doce meses. Para ello, ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras deben ejercer ese derecho con la misma duración y régimen.

No obstante, esta extensión del periodo de disfrute conlleva la reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los 9 meses. Si bien, existe una prestación económica asociada por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante.



Recuerda: De los 9 a los 12 meses del o de la menor, esta reducción de la jornada de trabajo ha de ser diaria y no puede ser disfrutada de forma acumulada.

¿Qué requisitos exige la prestación económica de corresponsabilidad de cuidado del lactante?

La situación que se considera protegida es la reducción de la jornada de trabajo en media hora que lleven a cabo con la misma duración y régimen los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, cuando ambos trabajen, para el cuidado del lactante desde que cumpla 9 meses hasta los 12 meses de edad.

Su acreditación se realizará mediante certificación de la reducción de la jornada por las empresas en las que trabajen las personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras.

Para el acceso al derecho a la prestación se exigen los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

En caso de cumplir con los requisitos, ¿serán reconocidas dos prestaciones económicas de corresponsabilidad de cuidado del lactante?

No, cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiarias de la prestación, el derecho a percibir la prestación solo podrá ser reconocido a favor de una de ellas.

¿Qué cuantía supone la prestación por ejercicio corresponsable del cuidado de lactante?

Respecto a la cuantía, la prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

! Recuerda: La gestión y el pago se realiza por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), o en su caso, el Instituto Social de la Marina.

¿Cuándo se extingue la prestación?

Cuando el o la menor cumpla doce meses de edad.

En caso de familias monoparentales, ¿la única persona progenitora podría ser beneficiaria/o de la prestación por ejercicio corresponsable del cuidado del lactante?

El formulario de solicitud de la prestación permite señalar si se trata de una familia monoparental. En tal caso, deberá acreditarse aportando el Libro de familia en el que conste una sola persona progenitora o, en el caso de que consten dos, el certificado de defunción o resolución judicial en la que se declare el abandono de familia de uno de ellos.



ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

El permiso para el cuidado del lactante, ¿es igual para las funcionarias/os? ¿Dónde está regulado?

El permiso por lactancia para las/os funcionarias está regulado en artículo 48 apartado f) del Estatuto Básico del Empleado Público y está mejorada su duración respecto al Estatuto de los Trabajadores.

¿Qué normativa le resulta de aplicación al personal laboral al servicio de las Administraciones públicas en esta materia?

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se regirá por lo previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público en todo lo referido al permiso por lactancia.

¿Cuál es la duración del permiso por lactancia de las/os funcionarias/os? ¿Cómo se disfruta?

Se trata de un permiso retribuido hasta que el o la menor tenga 12 meses. Consiste en una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.



Recuerda que es un derecho individual del funcionario/a, sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora y ya no es necesario que ambas personas progenitoras trabajen.

¿Y en caso de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple?

En dichos casos, el permiso se incrementará proporcionalmente.





4

Adaptación de jornada

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

¿Dónde se encuentra regulado el derecho a la solicitud de la adaptación de jornada?

El derecho a la solicitud de adaptación de jornada está contemplado en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

¿En qué consiste el derecho a la solicitud de la adaptación de jornada?

El Estatuto de los Trabajadores establece el derecho de las personas trabajadoras 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 la prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

¿Cómo deben ser las adaptaciones?

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

¿En qué supuestos se puede solicitar la adaptación de jornada?

Se pueden solicitar para atender las necesidades de cuidado de hijos/as, cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas convivientes.

¿Hasta qué edad del hijo/a menor se puede solicitar la adaptación de jornada?

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. En caso de hijos o hijas mayores de 12 años, siempre que tengan especiales necesidades de cuidado, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamentan la petición.

¿Se puede solicitar la adaptación de jornada para otros familiares o convivientes distintos de los hijos o hijas?

Sí. Los trabajadores y trabajadoras tienen este derecho cuando tengan necesidades de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como de otros familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismas, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición.

¿Se pierde parte del salario por ejercer el derecho de adaptación de jornada?

No. En las adaptaciones de jornada no hay pérdida de retribuciones. Solo se reducen las retribuciones en los casos de reducción de jornada para el cuidado de hijos/as u otros familiares y en proporción al tiempo de reducción.

La adaptación de jornada ¿es un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres?

Sí, es un derecho de las personas trabajadoras, por tanto puede ser solicitado tanto por mujeres como por hombres trabajadores.

¿Cuál es el procedimiento para solicitarlo?

Para su solicitud debe consultarse el convenio colectivo de aplicación en el que pueden haberse regulado los términos del ejercicio de este derecho, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

En caso que el convenio colectivo no tenga regulada esta previsión normativa, la empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, deberá abrir un proceso de negociación con ésta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de 15 días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

¿Es compatible la adaptación de jornada con otros permisos y licencias para conciliar la vida familiar y laboral? ¿Por ejemplo con una reducción de jornada por cuidados?

Sí. Es compatible con los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora contenidos en el artículo 37 del ET, así como con el nuevo permiso parental de ocho semanas para el cuidado de hijos/as y menores en acogimiento regulado en el artículo 48 bis del ET.

Por ejemplo, es compatible la adaptación de jornada para el cuidado de hijos/as con una reducción de jornada para el cuidado de los mismos.

Mi jornada ya ha sido adaptada, ¿cuándo finalizará? ¿Existen garantías?

Sí, la persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación de jornada una vez concluido el periodo acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

En el resto de supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa solo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

¿Qué ocurre si la empresa me deniega el derecho al ejercicio de la adaptación de jornada?

En ese caso, el Estatuto de los Trabajadores prevé que las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social, a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, que es un procedimiento específico de carácter preferente y urgente.

¿Están protegidas las personas trabajadoras que hayan solicitado o disfruten las adaptaciones de jornada frente al despido o extinción del contrato?

Sí, las personas trabajadoras que hayan solicitado o estén disfrutando de las adaptaciones de jornada están protegidas dado que esta extinción del contrato por causas objetivas o despido se presume nulo.



Para mayor información, ver apartado 11 relativo a “Tutela de Derechos de conciliación”.



5

**Reducción de jornada
por guarda legal, cuidado
de familiares y cuidado
de menores afectados
de cáncer u otra
enfermedad grave**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

¿Dónde está regulada la reducción de jornada por cuidado de familiares?

La reducción de jornada por cuidado de familiares se encuentra recogida en el artículo 37.6 y 37.7. del Estatuto de los Trabajadores.

¿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 que tengan a su cuidado directo:
 - Hijos/as menores de 12 años.
 - Personas con discapacidad que no desempeñen una actividad retribuida.
- Por el cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- 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.

¿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 los supuestos de guarda legal por cuidado de personas con discapacidad no hay límite establecido.
- En el supuesto de cuidado de cónyuge, pareja de hecho y familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, no hay ningún límite en cuanto a la duración máxima.
- En el supuesto de cuidado de menores afectados con cáncer o enfermedad grave durará hasta que cumpla los 23 años o los 26 si tuviera reconocido un grado de discapacidad de al menos el 65% antes de alcanzar los 23 años.

¿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 como mínimo debe ser un octavo (1/8) y como máximo la mitad (1/2) de la jornada.

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 de jornada 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.

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

No, es la trabajadora / trabajador quien tiene la facultad de decidir la concreción horaria y la determinación del periodo de reducción de jornada por cuidado de familiares, dentro de su jornada ordinaria.



Recuerda que, tanto hombres como mujeres tienen derecho a la reducción de jornada. Para su ejercicio, las empresas fomentarán la corresponsabilidad y la eliminación de roles y estereotipos de género.

¿Qué se puede hacer en caso de discrepancias entre la empresa y el trabajador/trabajadora sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute?

En el supuesto que no exista acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora sobre la concreción horaria o la determinación del periodo de disfrute del permiso, se debe presentar una demanda ante los Juzgados de lo Social para que se reconozca 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.



Para mayor información, ver apartado 11 relativo a “Tutela de Derechos de conciliación”.

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

Sí, salvo fuerza mayor, la persona trabajadora deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación o con el plazo que determine su convenio de aplicación, y precisando 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 del permiso por nacimiento y cuidado de menor 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.

¿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 por razones de seguridad jurídica para la persona trabajadora, es conveniente que la petición de reducción de jornada se haga siempre por escrito. En el escrito hay que hacer constar la fecha de comienzo de la reducción, cuánto se va a reducir la jornada diaria, el horario de trabajo que se propone realizar como consecuencia de la reducción de jornada y la duración del periodo de disfrute, la fecha de inicio y la fecha de finalización de la misma.

¿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.

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, al establecerse la obligación de fijar la fecha de inicio y de finalización del periodo de reducción de jornada, ya no hay obligación recogida en el Estatuto de los Trabajadores de comunicar a la empresa la fecha de la reincorporación a la jornada ordinaria de trabajo.

¿Puedo solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o de otros familiares en caso que la otra persona progenitora no sea trabajadora por cuenta ajena?

Sí. La ley reconoce que la reducción de jornada por cuidados familiares es un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. Esto significa que cualquiera de los dos progenitores puede solicitar la reducción de jornada independientemente de la situación laboral del otro, incluso ambos pueden solicitarla al mismo tiempo.

La única excepción legal es en el caso de que ambos progenitores trabajen en la misma empresa y soliciten la reducción de jornada para cuidar del mismo hijo/a o familiar, en cuyo caso la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas del funcionamiento. En ese caso, la empresa deberá ofrecer por escrito un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

¿Se reducen mis vacaciones si solicito la reducción de jornada?

Durante el periodo de reducción de jornada se tiene derecho a disfrutar el mismo número de días de vacaciones fijados por contrato, o en su caso, previstos en el convenio colectivo de aplicación o, subsidiariamente, en el Estatuto de los Trabajadores.



Recuerda: mientras estás disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de familiares tienes los mismos días de vacaciones que si no hubieras solicitado la reducción.

¿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.



Para mayor información, ver apartado 11 relativo a "Tutela de Derechos de conciliación".

¿Se puede disfrutar de forma simultánea el permiso para el cuidado del lactante y la reducción de jornada por cuidado de hijos/as?

Sí, la legislación laboral no limita el disfrute simultáneo de ambos permisos. Además, existen sentencias de los Tribunales de justicia que reconocen expresamente que ambos permisos son distintos y acumulables.

Como consecuencia de la reducción de jornada por cuidados 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?

Las cotizaciones realizadas durante los tres primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor, se computarán incrementadas hasta el 100 por cien de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo, a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Dicho incremento se referirá igualmente a los tres primeros años en los demás supuestos de reducción de jornada. Es decir, en la reducción de jornada por cuidado de persona con discapacidad, o por 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 pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.



En marzo de 2023 se ampliaron los periodos considerados como cotizados hasta los tres años mediante el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Y en relación con la prestación por desempleo, ¿cómo afecta la reducción de jornada?

En el caso de la prestación por desempleo, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

En el supuesto en el que la situación legal de desempleo se produzca estando la persona trabajadora en situación de reducción de jornada, las cuantías máxima y mínima se determinarán teniendo en cuenta el Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) en función de las horas trabajadas antes de la reducción de jornada.

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 sobre el salario reducido?

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

Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

¿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 u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

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.

Y en el supuesto de reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, ¿cuánto tiempo se puede reducir la jornada?

Como mínimo la reducción solicitada será de la mitad de la jornada. Por convenio colectivo se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción se podrá acumular en jornadas completas.

! En el Estatuto de los Trabajadores este tipo de reducción de jornada conlleva la reducción de salario proporcional a la reducción de jornada.

¿Quiénes pueden pedir este tipo de reducción?

- La persona progenitora, adoptante, guardadora con fines de adopción o acogedora permanente para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del o 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.
- La persona que contraiga matrimonio o constituya pareja de hecho con la persona enferma de cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

¿Existe algún límite de edad del menor para solicitar este tipo de reducción?

Esta reducción puede solicitarse para el cuidado de menor afectado de cáncer o enfermedad grave. El cumplimiento de la mayoría de edad no supone la extinción del derecho, pudiendo ampliarse hasta que el o la menor alcance los 23 años de edad, cuando el diagnóstico de cáncer o enfermedad grave sea previo a la mayoría de edad.

Podrá incluso ampliarse hasta los 26 años si antes de los 23 tuviera reconocido un grado de discapacidad igual o superior del 65%.



Recuerda: el cumplimiento de los 18 años de edad por el/la menor no será causa de extinción de la reducción de la jornada si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

En caso nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho ¿quién de las personas progenitoras tendrá derecho a la reducción de jornada por cuidado de menor afectado/a por cáncer?

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor de la persona progenitora, guardadora o acogedora con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.



Esta regulación resulta de aplicación también cuando se acredite ser víctima de violencia de género.

Y mientras se disfruta de este tipo de reducción de jornada, con reducción proporcional de 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 el 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 tener derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor contributiva (estar en alta o situación asimilada al alta y cumplir los periodos de cotización mínimos en función de la edad de la persona solicitante).

En el caso que ambas personas progenitoras, adoptantes o acogedoras cumplan con los requisitos para ser beneficiarias de esta prestación, solo se podrá reconocer a una de ellas determinada de común acuerdo, si bien podrán alternarse entre ellas por periodos no inferiores a un mes. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se atribuirá la condición de persona beneficiaria a aquella a quien se conceda la custodia. En el caso de custodia compartida, a quien lo solicite en primer lugar.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o acreditación de la condición de víctima de violencia de género el derecho será reconocido a quien conviva con la persona enferma (siempre que cumpla con los requisitos exigidos).

Como consecuencia de la reducción de jornada por cuidados de menores 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 por 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 de la prestación por desempleo, para el cálculo de la base reguladora, las bases de cotización se computarán incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido, sin reducción, el trabajo a tiempo completo o parcial.

En el caso de ser despedido/a si estoy disfrutando de una reducción de jornada por cuidado de hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave ¿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.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Y el personal funcionario público, ¿tiene derecho a la reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares? ¿Dónde están reguladas este tipo de reducciones?

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

¿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.
 - De persona mayor que requiera especial dedicación
 - De 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.

Además, el EBEP no establece límites mínimos ni máximos en la reducción de jornada.

¿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 en los que sea 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.



Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

Reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

¿Tienen derecho los/as funcionarios/as a algún permiso por cuidado de menores 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 menores afectados/as 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 o por cualquier otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuado y permanente hasta que el/la menor alcance los 23 años (siempre que el diagnóstico se realice de manera previa a la mayoría de edad) o incluso hasta los 26 años, en el caso en el que tenga reconocido un grado de discapacidad de al menos el 65% antes de cumplir los 23 años.

Si bien, a diferencia del Estatuto de los Trabajadores, el EBEP exige que ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente trabajen.

¿Cómo se retribuye este permiso?

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 para las personas trabajadoras a las que le resulta de aplicación el ET.

Si las dos personas progenitoras solicitamos la reducción de jornada por esta causa, ¿será retribuido en ambos casos?

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedoras de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, y cumplan las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso (EBEP o ET), únicamente una de ellas podrá cobrar la retribución íntegra o la prestación de la Seguridad Social.

En caso contrario, sólo tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

¿La Administración puede limitar en algún caso este permiso?

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.





6

**Excedencias por cuidado
de familiares**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

¿Dónde se encuentra regulada la excedencia por cuidados familiares?

La excedencia por cuidado de familiares se encuentra regulada en el artículo 46.3 Estatuto de los Trabajadores.

¿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 tanto en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.
- Por el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o 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.

¿Cuál es la duración del periodo de excedencia?

En el supuesto de excedencia por cuidado de hijos/as la duración máxima son tres años a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, para los casos de adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento permanente.

En los supuestos de excedencia por cuidado de cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o 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, la duración máxima es de dos años, salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva.

¿Es un derecho individual? Es decir, ¿La puede solicitar el padre si la madre no trabaja, o a la inversa?

Sí, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres; por tanto la pueden disfrutar indistintamente, aunque alguno de ellos no esté trabajando.

¿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 periodo de los tres años del/la menor. Obviamente si se solicita con posterioridad al nacimiento la duración de la excedencia es 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.

¿Se puede solicitar la excedencia por cuidado de familiares por 1 año solamente o por periodos inferiores al año? ¿O se puede disfrutar de forma fraccionada?

Sí, la ley solo establece un límite máximo de duración de la excedencia por cuidado de hijos/as (3 años) por tanto no hay inconveniente que se solicite para periodos inferiores (dos meses por ejemplo). La excedencia por cuidados familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada, es decir, por intervalos de tiempo.

Si se ha disfrutado la excedencia por cuidado de hijos durante 1 año ¿se puede solicitar una prórroga para disfrutar la excedencia otro año más o hasta que el/la menor cumpla tres años?

Sí, la duración de esta excedencia es como máximo de tres años, pero no existe la obligación de fijar desde su inicio el periodo por el que se quiera disfrutar.

¿Puedo solicitar una nueva excedencia por cuidado de hijos/as mientras estoy disfrutando de una excedencia ya reconocida por otro hijo?

Sí. No obstante, cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

¿En qué supuesto puede la empresa limitar el disfrute de la excedencia?

Solamente en el supuesto en el que dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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.

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

El periodo en que el trabajador/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 el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Y 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 18 meses. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, así mismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

¿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 ésta por el trabajador/trabajadora y concedida por la empresa, no desde la fecha de nacimiento del hijo.

¿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 periodo 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, 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 reingreso por cuidado de hijos o familiares, la persona trabajadora deberá iniciar las acciones legales que correspondan.

¿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. En el escrito hay que hacer constar la duración del periodo de disfrute

de la excedencia, indicando la fecha de inicio y la fecha de finalización del mismo.

¿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 (publicados en el BOE) que incluyen como anexo algunos modelos.

¿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 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. No obstante, conviene consultar el convenio colectivo de aplicación por si contemplara alguna previsión al respecto.

¿Durante la excedencia, está obligada la empresa a cotizar por la persona trabajadora?

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

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

Los tres años de excedencia por cuidado de hijos/as se consideran periodo de cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad (nacimiento y cuidado del menor) en los siguientes aspectos:

- La cobertura del periodo mínimo de cotización para acceder a las prestaciones.
- La determinación de su base reguladora.
- La determinación del porcentaje aplicable para el cálculo de la cuantía de las prestaciones señaladas.
- La consideración como situación de alta para acceder a las prestaciones mencionadas.
- Se mantiene el derecho a la prestación de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

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

Los tres años de excedencia (en su caso) por cuidado de familiares se considera periodo de cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia maternidad y paternidad (nacimiento y cuidado del menor).



El Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones introdujo esta ampliación.

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

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.



ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

¿Tienen derecho los/las 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.

¿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 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 máxima es de 3 años.

En ambos supuestos el periodo de excedencia será único por cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del periodo de la misma pondrá fin al que viniera disfrutando.

¿Existe algún supuesto, en el que la Administración puede limitar el ejercicio de estas excedencias?

En el caso que dos funcionarios generasen el derecho a disfrutar la excedencia por el mismo sujeto causante, la Administración, podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

¿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 durante 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 funcionarios/as podrán participar en los cursos de formación que convoque la Administración.



A photograph of a man with dark hair and a beard, wearing a blue and white striped shirt, looking down at a child in a hospital bed. The child is wearing a striped hospital gown. The scene is set in a hospital room with a bed and a lamp visible in the background. A large teal number '7' is overlaid on the left side of the image.

7

Permiso parental

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

¿Dónde está regulado el permiso parental?

El permiso parental está regulado en el Art.48 bis del Estatuto de los Trabajadores, que establece que *“las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hija, hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años”*. A su vez, el Art.45 del Estatuto de los Trabajadores prevé entre las causas de suspensión del contrato el disfrute del permiso parental.

¿Cómo se puede disfrutar?

Se trata de un periodo no superior a ocho semanas que, de forma continua o discontinua, podrá disfrutarse a tiempo completo o en régimen de jornada a tiempo parcial, conforme a lo establecido reglamentariamente.



Recuerda: Dada la reciente creación de este permiso en nuestra normativa, con el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, aún no contamos con el desarrollo reglamentario al que el Estatuto de los Trabajadores se refiere.

¿Puede transferirse?

No, se trata de un derecho individual, tanto de hombres como de mujeres, y su ejercicio no puede transferirse.

¿Cómo se solicita?

La persona trabajadora deberá indicar fecha de inicio y fin del disfrute (o periodos de disfrute, en su caso). Dicha comunicación a la empresa deberá realizarse, salvo fuerza mayor, con al menos 10 días de antelación o aquella que se especifique en el convenio colectivo de aplicación, considerando la situación de ésta y las necesidades organizativas de la empresa.

¿El permiso parental está remunerado?

Actualmente el permiso parental no está remunerado. No obstante, la Directiva europea por la que se introduce el permiso en nuestras leyes, establece la fecha de agosto 2024, como plazo máximo para definir su “remuneración o la prestación económica”.

¿En qué se diferencia de una excedencia?

En la actualidad, a expensas de desarrollo reglamentario, ambas suponen una suspensión del contrato y tanto el permiso parental como la excedencia no tiene carácter retribuido (salvo establecido en convenio). En tanto no exista una reglamentación posterior que concrete este permiso, en el momento de elaboración de esta guía, mientras la excedencia para cuidado de hijas/os y familiares tiene la consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de determinadas prestaciones, el permiso parental no. Es decir, el permiso parental es un periodo en blanco a efectos de cotizaciones a la Seguridad Social.



Recuerda: insistimos en la reciente creación de este permiso y que su concreción conllevará la adaptación normativa necesaria.

¿Puede la empresa aplazar la concesión del permiso parental?

Sí, en caso de que dos o más personas trabajadoras generen este derecho por el mismo sujeto causante, o en otros supuestos que así se definan en los convenios colectivos en los que el disfrute de este permiso en el periodo solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa.

En esos casos, la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un periodo razonable, debiendo justificar tal decisión por escrito y ofrecer una alternativa de disfrute igual de flexible.

¿Puedo disfrutar del permiso parental a continuación del permiso por nacimiento?

El disfrute del permiso podrá realizarse hasta que el o la menor cumpla los ocho años de forma continua o discontinua; por lo cual, y a expensas de posterior reglamentación, sí es posible su disfrute tras el permiso por nacimiento de menor. En el momento de elaboración de esta guía no existe ninguna limitación en el Estatuto de los Trabajadores que lo impida.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

¿El personal funcionario tiene derecho al permiso parental?

Sí, está previsto en el Art. 49.g) del Estatuto Básico del Empleado Público, en términos similares a los contemplados en el Estatuto de los Trabajadores. Si bien, serán quince días de antelación con los que deberán comunicarse y su disfrute fraccionado habrá de realizarse por semanas completas.

¿El permiso parental es un derecho individual para el personal funcionario?

Sí, el permiso parental es un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante o acogedor.

¿Puedo disfrutar del permiso parental a continuación del permiso por nacimiento?

El disfrute del permiso podrá realizarse hasta que el o la menor cumpla los ocho años de forma continua o discontinua; por lo cual, y a expensas de posterior modificación o concreción, en el momento de elaboración de esta guía, sí es posible su disfrute tras el permiso por nacimiento de menor.







8

Otros permisos
por circunstancias
familiares y ausencias
por fuerza mayor

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

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

Sí, el Estatuto de los Trabajadores en el Art. 37.3 b) establece permisos retribuidos en determinados supuestos de enfermedad.

¿En qué casos se puede utilizar este permiso?

El permiso de 5 días retribuidos, se disfruta en los siguientes casos o situaciones:

- Accidente o enfermedad graves.
- Hospitalización.
- Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

¿Para el cuidado de quiénes se puede pedir este permiso?

Este permiso se puede pedir para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad (familia propia) o afinidad (familia política), incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, o cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y requiera el cuidado efectivo de aquella.

Recordamos que es necesario que concurren las circunstancias indicadas en el Estatuto de los Trabajadores: relación con la persona enferma y necesidad de cuidado efectivo en los supuestos previstos.



Recuerda que el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

- Primer grado: cónyuge, padres, suegras/os, hijas/os, yerno y nuera.
- Segundo grado: abuelos/as, hermanas/os, cuñado/as y nietas/os.

¿Cómo se deben computar los días de permiso?

Salvo el permiso por matrimonio o registro de pareja de hecho, en el que se especifica que los días de disfrute serán naturales; según consolidada doctrina reciente del Tribunal Supremo, el resto de permisos ha de considerarse en días laborables a menos que el convenio colectivo de aplicación indique lo contrario.

¿Está contemplado una mayor duración en caso de desplazamiento?

Con la actual legislación, el Estatuto de los Trabajadores no contempla los supuestos de desplazamiento. Por lo tanto, recomendamos que aquellos convenios que tengan contemplado el desplazamiento intenten mantenerlo.

¿Cómo debo acreditar /justificar la ausencia?

Los permisos retribuidos han de ser avisados de forma previa y justificados de forma posterior a su disfrute. Respecto a la documentación justificativa con contenido sobre la salud de la persona trabajadora y/o terceros, la Agencia Española de Protección de Datos ha señalado que debe primar la minimización de datos, incluyendo la información imprescindible de identificación, fecha y tipo de hospitalización, intervención quirúrgica y necesidad o no de reposo. No debe especificar la enfermedad padecida ni la unidad de ingreso ni el tipo de cirugía

¿Cuándo comienza a contar el permiso retribuido?

Si el hecho causante se produce en día laborable, ese es el día inicial del permiso. Cuando el hecho causante sucede en un día no laborable, la finalidad del permiso obliga a que tenga que iniciarse al siguiente día laborable inmediato.



Recuerda: siempre debes atender a lo establecido en tu convenio colectivo de aplicación.



Ausencias por fuerza mayor

¿Existe algún permiso para atender urgencias?

Sí, existe un nuevo permiso para 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.

¿Dónde está regulado?

En el Art. 37.9 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Este permiso es retribuido?

Sí, serán retribuidas las horas de ausencia por estas causas equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en el convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando éstas, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

¿Cómo se solicita y justifica la urgencia?

Dada la naturaleza de las situaciones contempladas no será posible avisar con preaviso; si bien se recomienda su comunicación tan pronto se tenga conocimiento de los hechos.

Además, de forma posterior debe ser acreditado el motivo de la ausencia.

¿Está contemplado mayor duración en caso de desplazamiento?

Con la actual legislación, el Estatuto de los Trabajadores no contempla los supuestos de desplazamiento. Por lo tanto, recomendamos que aquellos convenios que tengan contemplado el desplazamiento intenten mantenerlo

A efectos de este permiso, ¿está definido qué se considera fuerza mayor?

No, el Estatuto de los Trabajadores únicamente señala que los motivos serán familiares de carácter urgentes relacionados con familiares o personas convivientes en caso de enfermedad o accidente.

¿Tengo derecho a llevar a mi hijo/a a una cita médica porque está enfermo/a o porque necesita revisiones periódicas?

El Estatuto de los Trabajadores no reconoce el derecho a un permiso retribuido para acompañar a familiares a una cita o revisión médica. Por ello, deberemos revisar nuestro convenio colectivo de aplicación.

¿Y el antiguo permiso por nacimiento de dos días para el otro progenitor?

En el año 2019, al ampliarse y equipararse el permiso por nacimiento y cuidado de menor para ambos progenitores, se eliminó el permiso de 2 días por esta causa. Al igual que en los supuestos de desplazamiento, recomendamos que en la negociación colectiva esos permisos se transformen en permisos para otros supuestos no contemplados por el Estatuto, como el acompañamiento de menores y personas con necesidades de cuidado a citas médicas, fomentando su ejercicio corresponsable.

¿Y en caso de fallecimiento de un familiar?

El Estatuto de los Trabajadores contempla como permiso retribuido dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Además, cuando por dicho motivo la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento, el plazo se ampliará en dos días.

¿Dónde está regulado?

En el Estatuto de los Trabajadores, en el Art. 37.3b) bis.

Recuerda: en el supuesto de fallecimiento sí se considera el desplazamiento. Deberán ser los convenios colectivos los que definan o establezcan qué se considera como desplazamiento.

¿El permiso por circunstancias familiares y ausencia por fuerza mayor, son derechos individuales?

Sí, estos permisos son derechos individuales de las personas trabajadoras, por tanto puede ser solicitado tanto por mujeres como por hombres trabajadores.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

¿Cuál es la duración del permiso de los/as funcionarios/as para atender necesidades de cuidados? ¿En qué supuestos?

- En caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, o cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona funcionaria en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella, 5 días hábiles.
- Cuando se trate de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de cuatro días hábiles.

! Recuerda: en el Estatuto Básico del Empleado Público los días son hábiles.

¿Dónde está regulado?

En el Art. 48.a) del Estatuto Básico del Empleado Público.

¿Y en caso de fallecimiento de un familiar?

El EBEP contempla por el fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, un permiso retribuido de tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad. Cuando sea en distinta localidad serán cinco días hábiles.

En el caso de fallecimiento de familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles si se produjera en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

¿Dónde está regulado?

En el tercer párrafo del Art. 48.a) del Estatuto del Empleado Público.

¿Existe algún otro permiso para atender a deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral para el personal funcionario?

Sí, existe un permiso por el tiempo indispensable para el ejercicio de los deberes relacionados con la conciliación familiar y laboral.

¿Dónde está regulado?

En el art. 48.j) del Estatuto del Empleado Público.

Los permisos por cuidado de familiares, supuestos de fallecimiento o deberes relacionados con la conciliación familiar y laboral ¿son individuales?

Sí, todos estos permisos pueden ejercerlos tanto hombres como mujeres.







9

Otras fórmulas
para conciliar la vida
familiar y laboral y la
corresponsabilidad

En nuestro ordenamiento laboral, tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en el Estatuto Básico del Empleado Público existen otras fórmulas que pueden utilizarse para conciliar la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. En muchos de ellos, este tipo de fórmulas no gozan de la misma protección en cuanto a retribución, cotizaciones y reserva de puesto de trabajo. No obstante, consideramos que es conveniente su conocimiento en el supuesto en el que tu situación vital no se ajuste a los permisos explicados en los capítulos anteriores.

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Excedencia voluntaria

¿Dónde está regulada la excedencia voluntaria?

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

¿En qué consiste la excedencia voluntaria?

La persona trabajadora 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.

¿Cuál es la duración de la excedencia voluntaria?

El plazo mínimo de duración son 4 meses y la 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 que el trabajador tenga al menos 1 año de antigüedad en la empresa.

¿Existe algún otro requisito en cuanto a motivos para su solicitud?

Son los convenios colectivos, los que podrán establecer otros requisitos como los motivos, plazos de preaviso, etc.

¿Hay alguna otra limitación para solicitar la excedencia voluntaria?

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

El tiempo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad y la persona trabajadora conserva un derecho preferente de reingreso en el caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya o que pueda producirse en la empresa. Es decir, no existe reserva del puesto de trabajo.

¿Y cuáles son los efectos respecto a la Seguridad Social mientras el trabajador/a permanezca en situación de excedencia voluntaria?

La empresa debe cursar la baja en Seguridad Social con efectos desde la fecha de inicio de esta excedencia, no existiendo obligación de cotizar durante dicha situación. El trabajador/a no está en situación asimilada al alta. Es decir, se interrumpen las cotizaciones y por tanto se producen lagunas en las carreras de cotización.

Asuntos propios, permisos sin sueldo, etc.

¿Existen algún otro tipo de permisos para conciliar la vida familiar 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.



ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Excedencias voluntarias

¿Qué tipos de excedencias están contempladas en el EBEP?

Los/as funcionarios/as tienen derecho a solicitar una excedencia voluntaria por interés particular y la excedencia voluntaria por agrupación familiar.

¿Dónde están reguladas?

Estas excedencias están reguladas artículo 89 apartado 2 y 3 del Estatuto Básico 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 del 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. Si es necesario que el cónyuge resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario 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.

Asuntos particulares

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

Sí, la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que los/as funcionarios/as tienen 6 días al año por asuntos particulares.







10

**Permisos prenatales,
revisiones ginecológicas
e incapacidades
temporales y riesgos
en el embarazo**

ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Estoy embarazada, ¿cuándo tengo que comunicar a la empresa mi embarazo?

La Ley no establece la obligación de comunicar el embarazo en una fecha concreta. No obstante, si en tu puesto de trabajo existe o puede existir un riesgo para tu salud o la del bebé durante el embarazo, así como asistir a las clases o revisiones ginecológicas, la empresa debe conocerlo cuando antes para que se adopten las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos.

¿Dónde están regulados los permisos prenatales y revisiones ginecológicas?

El Art.37.3.f) contempla, entre los permisos retribuidos en los que, previo aviso y justificación la persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por estas causas.

¿Cuál es su duración?

El derecho a ausencia retribuida será por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.



Recuerda pedir siempre el justificante médico.

Salvo previsión en el convenio colectivo de aplicación, el derecho al permiso retribuido le corresponde exclusivamente a la mujer embarazada.

¿Y en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento?

En estos supuestos, se tiene derecho a una ausencia retribuida por el tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en los casos en los que deba tener lugar dentro de la jornada de trabajo.



Recuerda: en este supuesto se trata de un derecho individual que corresponde a cada persona trabajadora.

Riesgo durante el embarazo

Tengo problemas de salud con el embarazo y amenaza de aborto por las condiciones de mi trabajo y/o el desempeño del mismo (estar de pie, manipulación de determinados productos...) ¿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 aún 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 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 (suspensión del contrato) por “riesgo durante el embarazo” mientras exista el mismo.

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

Durante este periodo de baja, la trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica, equivalente al 100% de la base reguladora de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales. La gestión y pago de la prestación económica corresponderá al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga la cobertura de los riesgos profesionales.



Recuerda: no es lo mismo riesgo por embarazo que embarazo de riesgo. Si la causa de tus problemas de salud con el embarazo no la origina tu trabajo, no puedes acceder a esta prestación y tendrás que solicitar una baja médica de incapacidad temporal por contingencias comunes con una prestación inferior.



Recuerda: Las medidas dirigidas a las mujeres para la protección al embarazo y maternidad no son discriminatorias, en tanto su finalidad es la protección de la salud de la madre y/o del feto o neonato.

¿Existe alguna situación especial de reposo previo al nacimiento para la madre trabajadora?

Sí, La 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 introduce en la Ley General de Seguridad Social la consideración de situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la de la gestación de la mujer desde el día primero de la semana trigésima novena.

¿Está remunerado?

Sí, está remunerado. Las cuantías determinadas por la Seguridad Social son las siguientes: el primer día, salario íntegro; del segundo al vigésimo el 60% de la base reguladora y a partir del vigésimo primer día el 75% de la base reguladora. El subsidio se abonará a cargo de la Seguridad Social desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo de la empresa el salario íntegro correspondiente al día de la baja.

¿Exige periodo mínimo de cotización?

Sí. Se exige el mismo periodo mínimo de cotización requerido para tener derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor.

Riesgo durante la lactancia natural

Me he incorporado a trabajar después del permiso de nacimiento de menor y sigo con la lactancia natural, ¿Qué ocurre si hay riesgo para salud de la madre o de la hija/o derivado de su puesto de trabajo? ¿Existe alguna medida de protección? ¿Qué debo hacer?

En el caso de que exista riesgo en el puesto de trabajo que afecte a la salud de la madre o del hijo 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 (suspensión del contrato) por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses.

Estoy de baja por riesgo durante la lactancia natural hasta que el/la menor cumple 9 meses ¿cuál es la prestación económica que me corresponde?

En el riesgo durante la lactancia natural, durante el periodo de baja, la trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica, equivalente al 100% de la base reguladora de la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

La gestión y pago de la prestación económica corresponderá al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en función de la entidad con la que la empresa tenga la cobertura de los riesgos profesionales.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

Soy funcionaria, ¿existe algún permiso retribuido en la normativa que me resulte de aplicación en la gestación?

Sí, las funcionarias embarazadas tienen derecho a ausencia de forma retribuida, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

¿Y en caso de adopción, acogimiento, guarda con fines de adopción?

En esos supuestos; las personas funcionarias podrán ausentarse para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que deban realizarse dentro de la jornada dentro de la jornada de trabajo.

¿Dónde está regulado?

En el Art. 48.e) del Estatuto Básico del Empleado Público.

Y en estado avanzado de gestación, ¿se contempla algún permiso al respecto?

Sí, la disposición adicional decimosexta del EBEP establece que, cada Administración Pública, en su ámbito podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido a partir del día primero de la semana 37 de embarazo hasta la fecha del parto.

En supuesto de gestación múltiple, dicho permiso podrá iniciarse el primer día de la semana 35 de embarazo hasta la fecha de parto.





11

Otros permisos y suspensiones:
situaciones especiales
de IT por menstruación
incapacitante
e interrupción
del embarazo

Incapacidad Temporal por menstruación incapacitante

Tengo menstruaciones que me impiden trabajar, ¿Qué puedo hacer? ¿Se exige periodo mínimo de cotización? ¿Cuánto cobraré?

La Ley General de Seguridad Social, en su Art. 169.1.a) reconoce a las mujeres con menstruaciones incapacitantes secundarias el derecho a una situación especial de incapacidad temporal. El subsidio será abonado a cargo de la Seguridad Social desde el día de la baja en el trabajo, siendo las cuantías del primer día al vigésimo el 60% de la base reguladora y a partir del vigésimo primero, el 75%. No se exige periodo mínimo de cotización.

¿Qué se consideran menstruaciones incapacitantes secundarias?

El Art. 2 de la 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 define la menstruación incapacitante secundaria como la situación de incapacidad derivada de una dismenorrea generada por una patología previamente diagnosticada.

En la exposición de motivos de dicha norma, se enumeran patologías como endometriosis, miomas, enfermedad inflamatoria pélvica, adenomiosis, pólipos endometriales, ovarios poliquísticos, o dificultad en la salida de sangre menstrual de cualquier tipo, pudiendo implicar síntomas como dispareunia, disuria, infertilidad, o sangrados más abundantes de lo normal, entre otros.

¿Se exige un periodo mínimo de cotización para tener derecho al subsidio de la Seguridad Social en este tipo de incapacidad temporal?

En este tipo de incapacidad especial no se exigen periodos mínimos de cotización para tener derecho al subsidio de la Seguridad Social.

¿Esta situación está retribuida?

Sí, con un subsidio a cargo de la Seguridad Social desde el día de baja en el trabajo. La cuantía determinada por la Seguridad Social es desde el primer día al vigésimo el 60% de la base reguladora, y a partir del día vigesimoprimeros el 75% de la base reguladora.

En estos casos de menstruaciones incapacitantes, la prestación se abonará mientras la mujer se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Interrupción (voluntaria o involuntaria) del embarazo

¿Y en caso de interrupción (voluntaria o involuntaria) del embarazo, debo ir a trabajar?

La Ley General de la Seguridad Social otorga la consideración de situación especial de incapacidad temporal por contingencias comunes la interrupción, tanto voluntaria como involuntaria, del embarazo mientras la trabajadora reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo.

¿Esta situación está retribuida?

Sí. Además, el reconocimiento del subsidio no exige periodo mínimo de cotización. El primer día de baja el empresario debe abonar el salario íntegro y desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, la Seguridad Social abonará un subsidio desde el segundo día al vigésimo del 60% de la base reguladora. A partir del vigésimo primer día será del 75% de la Base reguladora.

¿Y si la interrupción del embarazo se debe a un accidente de trabajo o enfermedad profesional?

En ese caso, tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales. En cuyo caso, el subsidio se abona desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo de la empresa el salario íntegro correspondiente al día de la baja.





12

Tutela de derechos
de conciliación

¿Qué puedo hacer si no me son reconocidos los derechos de conciliación en mi empresa?

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en su Art. 139 establece las reglas del procedimiento para el ejercicio de los Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente. Por lo tanto, en el supuesto en el que no te sean reconocidos tus derechos en la materia, o no se ajusten a lo solicitado, puedes acudir a la vía judicial mediante la presentación de demanda.

¿Qué plazo tengo?

La persona trabajadora dispondrá de un plazo de veinte días para presentar demanda ante el Juzgado de lo Social, a partir de que la empresa le comunique la negativa o disconformidad con la propuesta realizada.



Recuerda que en dicha demanda podrá acumularse la acción de daños y perjuicios causados a la persona trabajadora, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que la empresa podrá exonerarse si hubiere dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por la persona trabajadora.

¿Cómo es el procedimiento?

Será urgente y se le dará tramitación preferente, debiendo de señalarse el acto de la vista dentro de los cinco días siguientes al de la admisión de la demanda.

El empresario y el trabajador/a deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio, que podrán acompañar, en su caso, de informe de los órganos paritarios o de seguimiento de los planes de igualdad de la empresa para su consideración en la sentencia.

La sentencia se dictará en el plazo de tres días. Contra la misma no procederá recurso, salvo cuando se haya acumulado pretensión de resarcimiento de perjuicios que por su cuantía pudiera dar lugar a recurso de suplicación, en cuyo caso el pronunciamiento sobre las medidas de conciliación será ejecutivo desde que se dicte la sentencia.

¿Necesito abogada/o?

En la jurisdicción social, las partes pueden comparecer por sí mismas, o conferir su representación a abogado/a, procurador/a, graduada/o social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles. Es decir, no es obligatorio pero sí muy recomendable.

! Te recordamos que los Servicios Jurídicos de UGT están a tu disposición.

¿Me pueden despedir o extinguir mi contrato por el ejercicio de mis derechos en materia de conciliación y corresponsabilidad?

En ese caso, se presume que el despido o la extinción por causas objetivas es nula y, por tanto, la persona trabajadora (tanto hombre como mujer) deberá demandar por extinción o despido nulo por vulneración de derechos fundamentales.

! Recuerda: la protección mencionada opera salvo que, se declare la procedencia de la decisión extintiva o del despido por motivos no relacionados con el embarazo o el ejercicio de los permisos de conciliación y corresponsabilidad.



