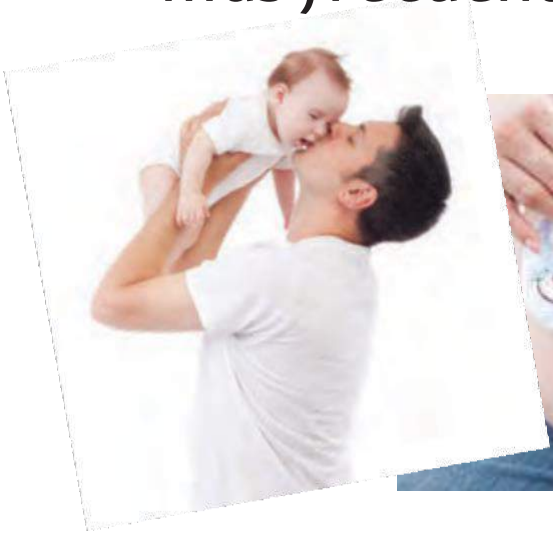
Guía

de consultas más frecuentes



PROYECTO
artemisa

TODO LO QUE DEBES SABER SOBRE:

- *Permiso de maternidad y de paternidad.*
- *Permiso de lactancia.*
- *Reducción de jornada por guarda legal, cuidados familiares y cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave.*
- *Excedencias por cuidados familiares.*
- *Otras fórmulas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.*

UGT

2018

Guía

de consultas más frecuentes

Índice

Introducción 5

1. Sobre los permisos de maternidad de maternidad y de paternidad 6
2. Sobre el permiso de lactancia 18
3. Sobre la reducción de jornada por cuidado de familiares 23
4. Sobre la excedencia por cuidado de familiares 33
5. Sobre los permisos para el cuidado de hijos y/o familiares enfermos 40
6. Sobre otras fórmulas para conciliar la vida personal, familiar y laboral 42

Introducción

El Servicio de consultas jurídicas sobre discriminación por razón de sexo e igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, enmarcado en el Proyecto ARTEMISA, que UGT gestiona desde el año 2003, ha constatado que la mayor preocupación de las personas que han hecho uso de este servicio es el ejercicio de los derechos relacionados con la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar, siendo además, la principal dificultad que perciben las mujeres trabajadoras para acceder y permanecer en el mercado laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres introdujo cambios sustánciales en la regulación legal de estos derechos y configuró nuevos derechos como el permiso de paternidad o el riesgo durante la lactancia natural, que UGT entiende, deben ser conocidos por trabajadoras y trabajadores para que puedan hacer uso de ellos.

Esta pequeña guía tiene como objetivo difundir los derechos relacionados con la maternidad, la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, tanto de los trabajadores como de las trabajadoras, a través de una lectura ágil y dinámica.

Esta nueva versión recoge las modificaciones y actualizaciones en materia de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar introducidas por la Ley 6/2018, de 3 de julio de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que modifica el Texto Refundido de Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto básico del Empleado Público, ampliando la duración del permiso de paternidad.

Utilizando las preguntas más frecuentes que llegan al Servicio Jurídico, la guía pretende dar respuesta a todo lo que las trabajadoras y trabajadores deben saber sobre:

- *Permisos de maternidad y de paternidad.*
- *Permiso de lactancia.*
- *Reducción de jornada por cuidado de hijos, hijas y familiares, y por cuidado de menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave.*
- *Excedencia por cuidado de hijos, hijas y familiares.*
- *Permisos para cuidados de familiares enfermos.*
- *Otras fórmulas para conciliar la vida personal, familiar y laboral.*

1. Sobre los permisos de maternidad y de paternidad

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. Pero si en tu puesto de trabajo existe algún riesgo para tu salud o la del bebé durante el embarazo, la empresa debe saberlo cuanto antes para que se adopten las medidas oportunas en materia de prevención de riesgos. Del mismo modo se ha de comunicar si solicitamos el permiso para los exámenes prenatales y/o preparación al parto.

✻ No obstante, no es conveniente comunicarlo con carácter previo al inicio de la relación laboral o en los procesos de selección para acceder a un puesto de trabajo.

Si estoy embarazada, ¿tengo derecho a solicitar permiso para ir a revisiones médicas? ¿Qué duración tiene este permiso? ¿Es retribuido?

Sí. En caso de embarazo puedes acudir a los exámenes prenatales por el tiempo indispensable. Es un permiso retribuido, por tanto no te pueden descontar nada del salario por estas ausencias.

✻ Recuerda pedir siempre el justificante médico.

Tengo que hacerme la prueba de la Amniocentesis, y me dice mi médico que tengo que guardar dos días de reposo ¿Tengo que solicitar la baja médica?

Debes comunicarlo a la empresa y si te ponen algún tipo de problema, tienes que solicitar la baja a tu médico de la Seguridad Social.

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

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que en caso de riesgo durante el embarazo, la empresa:

- Debe adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.
- Si esto no es posible, o aun siéndolo no desaparece dicho riesgo debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su estado, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.
- Si tampoco 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.

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 contrato y 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 trabajadora tiene derecho a recuperar su puesto de trabajo y al abono de los salarios dejados de percibir durante la tramitación del proceso judicial. Para lograrlo tendrá que demandar a la empresa por "vulneración de derechos fundamentales", en el Juzgado de lo Social, antes de que transcurran veinte días desde que la empresa notifique la extinción de la relación laboral.

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

¿Cuál es la duración del permiso de maternidad?

La duración del permiso o baja maternal es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, en casos de parto múltiple. El periodo se distribuye a opción de la trabajadora siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto (descanso obligatorio).

En caso de nacimiento de un bebé con discapacidad, el permiso se amplía dos semanas más.

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

- Menores de 6 años, la duración del permiso es de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en dos semanas más en caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples por cada hijo/a partir del segundo/a. El periodo se contabiliza a elección del trabajador, bien a partir de la fecha de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
- Menores a partir de 6 años, la duración del permiso es de 16 semanas ininterrumpidas en los siguientes casos:
  - Menores con discapacidad
  - Menores con especiales dificultades de inserción social y familiar, por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el supuesto de discapacidad del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas más.

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

Igualmente para las funcionarias/os, el permiso por parto y permiso por adopción, guarda con fines de adopción, o acogimiento (tanto temporal como permanente) tiene la misma duración que para el resto de trabajadoras y trabajadores.

Adicionalmente, las/os funcionarias/os, en el supuesto de adopción o acogimiento internacional y cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, tendrán un permiso de hasta 2 meses de duración percibiendo en este periodo las retribuciones básicas, sin perjuicio de poder iniciar la baja de maternidad hasta 4 semanas antes de la resolución judicial o administrativa por la que se constituya la adopción o acogimiento, como el resto de las trabajadoras y trabajadores.

¿Tiene algún permiso retribuido las funcionarias en estado de gestación?

Si a partir de enero de 2016, las funcionarias en estado de gestación, tendrán un permiso retribuido a partir del primer día de la semana 37 de embarazo hasta la fecha de parto y en caso de gestación múltiple, a partir del primer día de la semana 35 de embrazo hasta la fecha del parto.

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

Sí. En caso de fallecimiento de la madre, el padre (o el otro progenitor) podrá hacer uso de la totalidad del permiso/baja de maternidad o de la parte que reste computado desde la fecha del parto. No se descuenta la parte que la madre hubiere disfrutado con anterioridad al parto.

En caso de fallecimiento del bebé ¿la madre tiene derecho al permiso de maternidad?

En caso de fallecimiento del bebé, la madre tendrá derecho igualmente a disfrutar el permiso/baja de maternidad, como si éste no se hubiera producido. No obstante, una vez transcurridas las 6 semanas posteriores al parto (descanso obligatorio), la madre puede solicitar reincorporarse a su puesto de trabajo, si así lo desea.

¿Cuándo puedo solicitar el permiso de maternidad? ¿Antes o después del parto?

Se puede solicitar cuando se prefiera, siempre que 6 semanas se disfruten de forma inmediatamente posterior al parto para la recuperación de la salud de la madre.

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento ¿hay algún permiso para los padres trabajadores para realizar trámites?

Si hay permiso de ausencia retribuido, tanto para los padres trabajadores como funcionarios públicos, 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.

¿Cuánto voy a cobrar durante el permiso de maternidad?

La cuantía de la prestación económica (que paga la Seguridad Social) 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 maternidad por el número de días a que dicha cotización se refiere.

¿Cuáles son los requisitos para poder cobrar la prestación por maternidad?

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: asimilada al alta, que acrediten los siguientes periodos mínimos de cotización:

a) No se exige periodo mínimo de cotización, si la trabajadora tiene menos de 21 años en la fecha del parto o en la fecha de decisión administrativa de acogimiento o de guarda con fines de adopción o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción,

b) Si tiene entre 21 y 26 año, se le exigen 90 días cotizados dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al inicio del descanso/ baja maternal o si acredita 180 días cotizados a lo largo de toda su vida laboral.

c) Si la 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/baja maternal 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 maternidad?

Para acceder a la prestación económica por maternidad se consideran situaciones asimiladas al alta:

a) La situación legal de desempleo total por la que se percibe prestación contributiva.

b) Los tres primeros años de excedencia por cuidado de hijos/as y el primer año de excedencia por cuidado de familiares, que son periodos de cotización efectiva.

c) El periodo de suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo para las trabajadoras víctimas de violencia de género, que son considerado como periodos 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 o está en situación asimilada al alta, 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 un subsidio especial, 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 2018 las cuantías del IPREM son las siguientes:

- Diario 17,93 euros
- Mensual 537,84 euros

Tengo un contrato temporal y la fecha de finalización es antes de dar a luz. Si me quedo en el paro ¿tengo derecho a la prestación por maternidad?

En el supuesto que finalizada la relación laboral, la trabajadora quedara en situación legal de desempleo (cobrando una prestación contributiva) y tiene cotizados los periodos mínimos exigidos antes de la fecha del parto, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial por la que se constituya la adopción, se tiene derecho a la prestación por maternidad. Ahora bien, una prestación se superpone a la otra, es decir, no se puede cobrar la baja maternal y el desempleo al mismo tiempo, y una prestación sustituye a la otra.

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 baja de maternidad de 16 semanas, ¿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 o la del disfrute del permiso de maternidad, al finalizarlas 16 semanas de maternidad aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

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

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

¿Tiene derecho el padre a disfrutar el permiso de maternidad?

Por supuesto. En caso de parto, salvo las 6 semanas inmediatas al parto, que son de descanso obligatorio para la madre, el padre (o el otro progenitor) puede hacer uso de parte o de todo el permiso/baja maternal, siempre que ambos trabajen. Este permiso se puede disfrutar (a opción de la trabajadora), bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, pero siempre ininterrumpidamente. Podrá ser a jornada completa o parcial, también a voluntad de la trabajadora.

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

Si el padre disfruta el permiso de maternidad ¿cuánto cobraría?

Si el padre (o el otro progenitor) disfruta el permiso de maternidad, cobrará el 100% de su base reguladora por contingencia comunes (suele ser el 100/% del salario).

Al igual que para la madre, la prestación corre a cargo de la Seguridad Social.

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

Según el Estatuto de los Trabajadores el padre podrá disfrutar de 2 días en caso de nacimiento de un hijo o hija En caso de que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Este permiso es retribuido por la empresa y los convenios colectivos pueden ampliar el número de días de permiso por nacimiento.

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

¿Tiene derecho el padre a algún permiso por paternidad independiente del permiso de maternidad?

Sí, el padre (o el otro progenitor), desde julio de 2018, tiene derecho a un permiso de 5 semanas, en caso de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, ampliables en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

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

¿En el supuesto de parto, quién puede disfrutar el permiso de paternidad y cuándo?

En el caso de parto, este permiso corresponde exclusivamente al padre (u otro progenitor), y puede disfrutarlo en un periodo que va desde la finalización del permiso por nacimiento (que paga la empresa), hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de finalizado éste. El trabajador está obligado a comunicar a la empresa que va a hacer uso de este derecho, con la debida antelación.

Desde julio de 2018, cuatro semanas son ininterrumpidas y se permite que la última semana (5ª semana) del permiso, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los 9 meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo. El acuerdo para disfrutar de forma separada la 5ª semana de paternidad debe adoptarse al inicio del permiso

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

En el supuesto de parto, si el padre u otro progenitor no desea disfrutar el permiso por paternidad, ¿puede disfrutarlo la madre?

No, este permiso es un derecho del padre (u otro progenitor) únicamente, por tanto la madre no puede hacer uso de él. Si el padre declinara hacer uso del mismo, el derecho se pierde.

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

En el caso de adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, este permiso corresponde sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados. Cuando el permiso de maternidad haya sido disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores (padre o madre), el permiso de paternidad tendrá que ser disfrutado por el otro progenitor, comunicando a la empresa con la debida antelación, que se va a hacer uso de este derecho.

Este permiso podrá disfrutarse durante el periodo comprendido desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de terminar éste.

Desde julio 2018, cuatro semanas son ininterrumpidas y se permite que la última semana (5ª semana) del permiso, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los 9 meses siguientes a la fecha de la resolución judicial o la decisión administrativa de guarda con de adopción o de acogimiento. El acuerdo para disfrutar de forma separada la 5ª semana de paternidad debe adoptarse al inicio del permiso.

¿Cuáles son los requisitos para cobrar el permiso de paternidad?

Se tiene que estar de alta en la Seguridad Social o en situación asimilada al alta y acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 días dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del permiso o alternativamente, 360 días a lo largo de la vida laboral.

¿Cuánto va a cobrar el padre durante el permiso de paternidad?

La cuantía de la prestación económica con cargo a la Seguridad Social es del 100% de la base reguladora por contingencias comunes. La prestación de la Seguridad Social es igual que en los casos de baja por maternidad.

En supuesto que el descanso se interrumpa, durante la última semana de paternidad, la prestación se reanuda en la cuantía que hubiera correspondido durante las 4 semanas.

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

En el supuesto que el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con el permiso de paternidad ¿se pierde el derecho a disfrutar las vacaciones?

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

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

Desde julio 2018, el permiso de paternidad por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija tiene una duración de 5 semanas ininterrumpidas, en caso de nacimiento de hijo o hija, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, ampliables en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

Al igual que a los trabajadores por cuenta ajena, se permite que la última semana (5ª semana) del permiso, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los 9 meses siguientes a la fecha de nacimiento, la resolución judicial o la decisión administrativa, previa solicitud, al inicio del permiso, por parte del progenitor que lo vaya a disfrutar y se le autorice, en los términos previstos en su normativa, por la Administración donde preste sus servicios.

Igualmente, esta normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso, tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento, la resolución judicial o de la decisión administrativa, siempre que sea antes de la finalización del permiso de maternidad o inmediatamente después de su finalización.

Recuerda: para el personal funcionario la duración del permiso de paternidad son 5 semanas y se tienen que disfrutan a partir del día del nacimiento o fecha de resolución administrativa o judicial de constitución del acogimiento o adopción. Y su normativa podrá establecer, disfrutarlo en otro momento siempre que sea antes de finalización del permiso de maternidad o inmediatamente después de su finalización.

2. Sobre el permiso de lactancia

Me he incorporado a trabajar después de la baja de maternidad ¿Qué ocurre si hay riesgo para salud de la madre o del hijo derivado de su puesto de trabajo?, ya que sigo con la lactancia natural ¿Existen alguna medida de protección? ¿Qué debo hacer? ¿Qué prestación económica me corresponde?

En el caso de que exista riesgo en el puesto de trabajo que afecten 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 medias 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 menor cumpla 9 meses ¿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.

¿Dónde se encuentra regulado el permiso por lactancia?

El permiso de lactancia se encuentra regulado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores estableciendo que "En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con al artículo 45.1d), para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ej ercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen."

Recuerda: este permiso fue modificado por Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y es un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

¿Cuál es la duración del permiso de lactancia?

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

¿En qué consiste el permiso de lactancia?

El permiso consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones (dos medias horas) o bien el trabajador puede optar por disfrutar este permiso como reducción de su jornada en media hora; o bien puede optar por acumularlo en jornadas completas.

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

¿Se puede disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada?

Los tribunales de Justicia interpretan que disfrutar la hora de ausencia al comienzo o final de la jornada supone una reducción de jornada. Y en ese caso el permiso reconocido es de reducción de su jornada en media hora. En el caso que el convenio colectivo de aplicación equipare la reducción de jornada por lactancia con la ausencia, sí es posible poder disfrutar el permiso de ausencia al comienzo o final de la jornada.

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 de permiso de lactancia acumulada, y en su defecto, el acuerdo entre el trabajador/trabajadora y la empresa, respetando lo establecido en la negociación colectiva.

¿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 recientemente 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 el Servicio de consultas Artemisa proponemos la siguiente forma de cálculo. Desde terminación de la baja de maternidad y paternidad, con la edad del menor en ese momento se calcula 1 hora diaria por cada día laboral hasta que el menor cumpla 9 meses y luego las horas hay que dividirlas por las horas de jornada laboral diaria y así salen los días de acumulación por lactancia. Para UGT, los días resultantes deberían ser laborales.

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

Sí, el permiso se puede disfrutar tanto en los supuestos de lactancia natural como artificial, y tanto para hijos biológicos como hijos adoptados siempre que sean menores de 9 meses de edad.

En los casos de partos múltiples, ¿el permiso por lactancia se amplía?

Sí, el Art.37.4 del Estatuto de los Trabajadores reconoce que el permiso de lactancia se incrementará proporcionalmente en los casos de partos múltiple.

¿El padre puede solicitar el permiso de lactancia?

Sí, a partir de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, el permiso de lactancia se ha individualizado y puede ser disfrutado indistintamente por cualquier de los progenitores. En el caso que los 2 trabajen el permiso solo puede ser disfrutado por uno de ellos.

¿Existe algún plazo obligatorio para solicitar el permiso de lactancia?

Si, el trabajador está obligado a preavisar al empresario con 15 días de antelación o con el plazo que determine su convenio de aplicación, y está obligado a precisar la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

¿Puede la empresa obligarme a disfrutar el permiso de lactancia en el horario que más les convenga?

No, es la trabajadora/trabajador 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.

¿Qué se puede hacer si hay 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 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 de lactancia?

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

¿Se puede disfrutar de forma simultánea el permiso de lactancia 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.

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

El permiso de 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.

¿Cómo es el permiso de lactancia de las/os funcionarias/os?

El permiso de lactancia se disfruta hasta que el menor tenga12 meses. Consiste en 1 hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final, o en una hora al inicio o al final, con la misma finalidad. Igualmente la funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

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

Recuerda este permiso no está individualizado, y por tanto, la titular es la mujer funcionaria.

3. Sobre la reducción de jornada por cuidado de familiares

¿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 Estatuto de los Trabajadores* que establece que "quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquélla.

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

Y también, el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa".

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

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

- Por razones de guarda legal (padres/tutores) que tengan a su cuidado directo:
  - A hijos/as menores de 12 años
  - A personas con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.
- Por el cuidado de un familiar directo, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.
- El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, y como máximo hasta que cumpla el menor cumpla 18 años.

¿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 cumpla 12 años. En el supuesto de cuidado de familiares hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad no hay ningún límite en cuanto a la duración máxima y en el supuesto de cuidado de menores afectados con cáncer o enfermedad grave hasta que cumpla 18 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.

Recuerda que partir de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma de mercado laboral, el cálculo de la reducción de jornada debe hacerse sobre la jornada diaria.

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.

¿Qué se puede hacer si hay 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 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 reconozcan el ejercicio de este derecho, a través de un procedimiento específico (urgente y preferente) para estas reclamaciones previsto en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social.

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

Si, el/la trabajador/a está obligado a preavisar al empresario con 15 días de antelación o con el plazo que determine su convenio de aplicación, y está obligado a precisar la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

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

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

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

La Ley no exige que se haga por escrito, pero como la reforma laboral del 2012 obliga al trabajador/trabajadora, a preavisar con 15 días el comienzo de la reducción y a fijar la fecha de inicio y terminación, por razones de seguridad jurídica para la trabajadora/trabajador, es conveniente que la petición de reducción de jornada se haga siempre por escrito. En el escrito hay que hacer constar la fecha de comienzo de la reducción, cuanto 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 incorporado 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, desde la reforma laboral del 2012, al establecerse la obligaciónde fijar la fecha de inicio y de finalización del periodo de reducción de jornada, ya no hay obligación recogida en el Estatuto de los Trabaja dores de comunicar a la empresa la fecha de la reincorporación a la jornada ordinaria de trabajo.

¿Puede el padre solicitar la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o de otros familiares en caso que la madre 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 este derecho a uno de ellos.

¿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.

¿Se puede disfrutar de forma simultánea el permiso de lactancia 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? ¿Y en caso de desempleo?

Durante los dos primeros años de reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspon

dido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación.

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

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

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

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?

Si, las reducciones de jornada por cuidado de hijos y familiares están reguladas en el Artículo 48 apartado h) 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. Y no tienen límites mínimos ni máximos en la reducción de jornada que pueden pedir.

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

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

Y en la nueva figura de reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores de 18 años 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. Este tipo de reducción conlleva la reducción de salario proporcional a la reducción de jornada.

¿Quiénes pueden pedir este tipo de reducción?

Los progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes para el cuidado del menor de 18 años a su cargo, en aquellos casos que ambos trabajen.

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

Si, se cobra una prestación de la Seguridad Social, consistente en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

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

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

Es requisito indispensable para cobrar esta prestación que el beneficiario/a reduzca su jornada de trabajo al menos en un 50% de su duración y que cumpla los mismos requisitos que los establecidos para la

maternidad contributiva (estar en alta o situación asimilada al alta y cumplir los periodos de cotización mínimos en función de la edad del solicitante).

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

Como consecuencia de la reducción de jornada por cuidados de hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave ¿Cómo afecta esta reducción a mis futuras prestaciones de la Seguridad Social?

Las cotizaciones realizadas durante los periodos de esta reducción se computarán incrementadas hasta el 100 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 del cálculo de las prestaciones por desempleo las bases de cotización se verán incrementadas hasta el 100% de las cotizaciones que debieran haberse efectuado de no haber existido la reducción.

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.

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

SI, el artículo 49 apartado e) del Estatuto Básico del Empleado Público regula un permiso para el cuidado de hijos menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave.

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

La diferencia es que durante este tipo de reducción de jornada el/ la funcionario/a continuará percibiendo las retribuciones integras, 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.

Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso, el funcionario/a tendrá derecho a la percepción de las retribuciones integras durante el tiempo que dure la reducción de jornada, siempre que el otro progenitor no cobre sus retribuciones integras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin, en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario solo tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

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

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

4. Sobre la excedencia por cuidado de familiares

¿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* que establece que, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Si me cojo una a excedencia por cuidados familiares ¿tengo que hacerlo de forma continuada o puedo hacerlo por pequeños intervalos de tiempo? ¿La puede solicitar el padre si la madre no trabaja?

La excedencia por cuidados familiares podrá disfrutarse de forma fraccionada, es decir, por intervalos de tiempo, y constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres, por tanto la pueden disfrutar indistintamente, aunque alguno de ellos no sea trabajador por cuenta ajena. No obstante si 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 justificadas de funcionamiento de la misma.

¿Puedo solicitar una nueva excedencia por cuidado de hijos/as si mientras estoy disfrutando de una tengo otro hijo/a?

Si. 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.

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.

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

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

- Por el cuidado de hijos/as menores de 3 años, en caso de nacimiento biológico (no se especifica la edad del menor en caso de adopción o acogimiento).
- Por el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si 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 familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo

y no desempeñe actividad retribuida, la duración máxima es de dos años, salvo que se establezca una duración superior a través de la negociación colectiva.

¿Se puede solicitar la excedencia por cuidado de hijos/as por 1 año solamente o por periodos inferiores al año?

Sí, la ley solo establece un límite máximo de duración de la excedencia (3 años) por tanto no hay inconveniente que se solicite para periodos inferiores (dos meses por ejemplo).

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.

¿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.

¿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 acceso se considera despido y por tanto el trabajador/trabajadora al que le hayan negado la reincorporación en la fecha prevista deberá demandar a la empresa en los veinte días siguientes a la fecha de denegación del reingreso.

Recuerda: los despidos por causa de la maternidad/paternidad, incluida la no readmisión del trabajador/trabajadora tras una excedencia por cuidados familiares se considera una vulneración de derechos fundamentales y por tanto son nulos. Esto significa que tras el juicio que lo declare como tal, la empresa vendrá obligada a readmitir al trabajador/trabajadora en su puesto de trabajo y deberá abonar los salarios (de tramitación) dejados de percibir desde la interposición de la demanda, o desde la fecha en que el trabajador/trabajadora debería haberse reincorporado a su puesto de trabajo.

¿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.

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

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.

La consideración de periodo de cotización efectiva afecta a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad 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?

El primer año de excedencia 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.

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

¿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.

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

Si, el artículo 89.4 del Estatuto Básico del Empelado 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.

¿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.

5. Sobre permisos para el cuidado de hijos y/o familiares enfermos

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

Sí, el Estatuto de los Trabajadores en el Art. 37.3 b) establece que el trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, durante dos días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

¿En qué casos se puede utilizar este permiso?

El permiso de 2 días retribuidos o 4 días si el trabajador tiene que hacer un desplazamiento, se disfruta en los siguientes casos o situaciones:

- Accidente o enfermedad graves.
- Hospitalización por cualquier circunstancia (incluido el ingreso por parto).
- Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

¿Para el cuidado de qué familiares se puede pedir este permiso?

Este permiso se puede pedir para el cuidado de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad (familia propia) o afinidad (familia política). Es decir se puede pedir para el cuidado de hijos/as, padres, madres, suegros/as, hermanos/as, cuñados/as, nietos/as y abuelos/as, cuando se produzca alguna de las situaciones mencionadas en la pregunta anterior.

Mi hijo/a pequeño/a está enfermo/a, con gripe, catarro, o varicela etc. no puede ir al colegio y no tengo a nadie que lo/a cuide ¿existe algún permiso? ¿Tengo que llevar a mi hijo/a al médico porque está enfermo/a o porque necesita revisiones periódicas?

El Estatuto de los Trabajadores no regula ningún tipo de permiso para los padres/madres trabajadores/as cuando su hijo/a está enfermo/a y necesita quedarse en casa. Tampoco regula los permisos para acompañarlos al médico. No obstante, muchos convenios colectivos y algunos acuerdos de empresa recogen permisos, retribuidos en unos casos y sin retribuir en otros, para estas situaciones.

Por tanto, en estos casos hay que consultar el convenio colectivo de aplicación al trabajador/a para saber si tiene derecho a algún tipo de permiso o no, de estas características.

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

Si, el artículo 48 apartado a regula los permisos de los/as funcionarios/as en caso de accidente o enfermedad grave de familiares.

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

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

6. Sobre otras fórmulas para conciliar la vida personal, familiar y laboral

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

Sí. El Estatuto de los Trabajadores recoge el derecho del trabajador/a a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Otro derecho recogido en la legislación laboral es la excedencia voluntaria.

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

El derecho de los trabajadores/trabajadoras a adaptar su jornada de trabajo, está regulado en el *Art. 34 apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores y fue modificado por Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* que establece: "el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo previsto en aquella.

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

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

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

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

¿Dónde está regulada la excedencia voluntaria?

La excedencia voluntaria está regulada en el *art. 46.2 del Estatuto de los Trabajadores*, que establece: "El trabajador, con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo *no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años*. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia."

¿Cuál es la duración de la excedencia voluntaria?

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:

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

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

¿En qué casos se puede solicitar la excedencia voluntaria?

Por cualquier causa se puede disfrutar la excedencia voluntaria, lo que supone que cualquier interés personal o profesional del trabajador/a puede justificar esta modalidad de excedencia.

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

El tiempo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia voluntaria no computa a efectos de antigüedad y el trabajador conserva un derecho preferente de reingreso en el caso de existencia de vacantes de igual o similar categoría a la suya 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

¿Existen algún otro tipo de permisos para conciliar la vida familiar, personal y laboral?

A través de la negociación colectiva se pueden establecer otros permisos, tales como días de asuntos propios o permisos sin sueldo. La regulación de estos permisos corresponde exclusivamente al convenio colectivo de aplicación del trabajador/trabajadora que los solicite.

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

Si, el Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Púbico establece que los/as funcionarios/as tienen 6 días por asuntos particulares y además tienen permiso retribuido por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 – 28004 Madrid
Edición: Julio 2018

Si crees que sufres discriminación por razón de sexo, dirígete a UGT, te asesoramos y facilitamos información sobre tus derechos.

www.ugt.es/Mujer/proyectoartemisa.html

artemisa@cec.ugt.org

www.ugt.es

PROYECTO artemisa