



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 y excedencias por guarda legal y cuidados familiares
- Otras fórmulas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral



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 ha introducido cambios sustanciales en la regulación legal de estos derechos y ha creado 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.

Este 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 hombres como de las mujeres, a través de una lectura ágil y dinámica.

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.*
- *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 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 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, cuyo parte facilitará el médico de cabecera, la trabajadora tiene derecho a percibir una prestación

económica de la Seguridad Social, equivalente al 100% de la base reguladora por contingencias profesionales (*el 100% del salario normalmente*).



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 normal 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 o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, 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, aunque éstos sean provisionales, 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 o acogimiento múltiple por cada hijo/a a partir del segundo/a. El periodo se contabiliza a elección del trabajador, bien a partir de la fecha de la decisión administrativa o judicial del acogimiento provisional o definitivo, o bien a partir de la decisión judicial por la que se constituya la adopción.
- 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 o acogido, el permiso tendrá una duración adicional de dos semanas más, en total 18 semanas.

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.

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.

¿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 (100% del salario descontando los conceptos no cotizables).



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

¿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:

- 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 o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción,
- b) Si tiene entre 21 y 26 años, 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 dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos/as y el primer año de excedencia por cuidado de familiares.

- C) El traslado del/a trabajador/a por la empresa, fuera de territorio nacional.
- D) 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.
- E) Las situaciones que reglamentariamente se determinen.

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 2010 las cuantías del IPREM son las siguientes:

- **Diario:** 17,75 euros
- **Mensual:** 532,51 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 tuviera 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, por tanto una prestación sustituye a la otra.

¿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) tiene derecho a un permiso de *trece días ininterrumpidos* en caso de nacimiento, adopción o acogimiento, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días por cada hijo/a a partir del segundo. En caso de que el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición por este hecho, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad la duración del permiso es de veinte días ininterrumpidos, ampliables en dos días más en supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, por cada hijo/a a partir del segundo.

A partir de **enero de 2011** este permiso tendrá una duración de *4 semanas ininterrumpidas*, ampliables en 2 días más por cada hijo o hija a partir del 2º, en caso de nacimiento, adopción o acogimiento múltiple.



Recuerda: 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.



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 y/o acogimiento provisional o permanente, 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 o judicial de acogimiento hasta que finalice el periodo del permiso de maternidad o inmediatamente después de terminar éste.



Recuerda: sólo en estos casos, el permiso de maternidad y de paternidad se sumarían y podrían ser disfrutados indistintamente por ambos progenitores de forma equitativa.

¿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.



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.

2. Sobre el permiso de lactancia



Me he incorporado a trabajar después de la baja de maternidad. ¿Qué ocurre si hay riesgo para la 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 medidas de protección que para los supuestos de riesgo durante el embarazo. Por tanto, la empresa debe:

- Adaptar las condiciones o el tiempo de trabajo para que desaparezca el riesgo.
- Si esto no es posible o siéndolo, no desaparece el riesgo, debe asignar a la trabajadora un puesto diferente compatible con su situación, dentro de su grupo profesional o categoría equivalente mientras persista el riesgo.
- Si tampoco ello fuera posible, la trabajadora puede ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, conservando el conjunto de retribuciones de origen.
- Si el citado cambio tampoco resulta técnica ni objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, puede declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de baja por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de 9 meses. El parte médico deberá ser facilitado por el médico y la trabajadora tiene derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social, equivalente al 100% de la base reguladora.

¿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 “las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, 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 múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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 podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.”

¿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 la trabajadora 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.



¿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 como 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 TSJ de Cataluña en la Sentencia nº 6225/2007 de 21 de septiembre ha estimado una demanda interpuesta mediante conflicto colectivo en la que se determina el cálculo para la acumulación de la lactancia sobre una hora de ausencia.

Desde el Servicio del proyecto Artemisa proponemos que el cálculo más beneficioso es sobre 1 hora diaria. 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 dividir las por las horas de jornada laboral diaria y así salen los días de acumulación por lactancia. Los convenios colectivos paulatinamente irán introduciendo el cálculo.

¿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.

¿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, siempre que la madre sea trabajadora por cuenta ajena y ella no disfrute este permiso.

¿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.

¿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 de Procedimiento Laboral.



¿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.

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 37.5 Estatuto de los Trabajadores* que establece que “quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración de aquella.

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.

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 8 años
 - A hijos/as con discapacidad física, psíquica o sensorial 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.

¿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 cumpla 8 años. En los demás supuestos no existe ningún límite en cuanto a la duración máxima del permiso de reducción de jornada.

¿Cuánto tiempo se puede reducir la jornada?

Por Ley, la reducción de jornada 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.

¿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 de Procedimiento Laboral.

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

No, la ley no exige ni impone ningún plazo de antelación para comunicar la solicitud de la reducción de jornada. Por tanto puede solicitarse en cualquier momento dentro del periodo de disfrute reconocido por la Ley, hasta que e/la menor cumpla 8 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 trabajadora / trabajador, es conveniente que la petición de reducción de jornada se haga siempre por escrito. En el escrito hay que hacer constar cuanto se va a reducir la jornada, 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 del mismo.

¿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?

Sí, la Ley obliga al trabajador/trabajadora a comunicar a la empresa con 15 días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su 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 8 años y durante el primer año de reducción por cuidado de otros familiares, las cotizaciones se computan incrementadas hasta el 100 por 100 de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido la jornada de trabajo sin dicha reducción, a efectos del cálculo de las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad y jubilación.

En el caso del cálculo de las prestaciones por desempleo no existe límite de disfrute de la reducción de jornada 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.

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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, 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 consanguinidad o afinidad, 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 acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

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 reintegro 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 reintegro.



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?

Todo el periodo de excedencia por cuidado de hijos/as (tres años) 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.

Pero sólo los dos primeros años de excedencia por cuidado de hijos/as se consideran como cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Este periodo de cotización efectiva tiene una duración de 30 meses si la unidad familiar de la que forme parte el menor, en razón de cuyo cuidado se solicita la excedencia, tiene la consideración de familia numerosa de categoría general, y 36 meses en los casos de familia numerosa de categoría especial.

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?

Todo el periodo de excedencia por cuidado de familiares en situación de dependencia (dos años) 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.

Pero sólo el primer año de excedencia por cuidado de familiares se considera como cotización efectiva para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

¿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.

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 ó 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.



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. La nueva Ley de Igualdad 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 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”.

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

La ley del Estatuto de los Trabajadores no concreta este derecho y 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, 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, debes solicitarla a la empresa, en los términos que más te convengan. Si te la deniegan deberás solicitar su reconocimiento previa demanda ante el juzgado de lo social. Existen precedentes jurídicos en la materia.

¿Donde 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.

¿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. ■

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid

Fecha de edición: Madrid, marzo de 2010
Diseño gráfico y maquetación: Paco Arnau
Imprime: Impresión Digital Da Vinci
Depósito legal:



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

PROYECTO
artemisa

www.ugt.es