

2021

guía

**de derechos laborales
en materia de conciliación
de la vida laboral
y familiar**

LAB



GUÍA DE DERECHOS LABORALES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

1.- Suspensión del contrato por nacimiento adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento	1
2.- Suspensión de contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural	5
3.- Permiso por cuidado del lactante	7
4.- Excedencias por cuidado de menores y familiares	8
5.- Reducción de jornada por cuidado de menores y familiares	9
6.- Adaptación ordenación de la jornada para hacer efectiva la conciliación	11
7.- Otras prestaciones de la seguridad social	12

PRESENTACIÓN

En esta guía recogemos, de forma resumida, la legislación laboral en materia de conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Es importante saber cuales son los derechos en este ámbito para poder pelearlos y garantizar su ejercicio. Pero no queremos dejar de denunciar que estas medidas no resuelven el problema: los cuidados siguen siendo una carga que no se reparte y el mundo laboral sigue siendo un ámbito organizado desde y para un capital que sigue sin reconocer que los cuidados son un pilar fundamental de nuestra sociedad. Sobre estas bases, las medidas de conciliación en ningún caso la solución al problema.

Necesitamos reorganizar el trabajo de cuidados. Necesitamos fórmulas y modelos que permitan la corresponsabilidad, que garanticen el reparto y organización de dichos trabajos entre hombres y mujeres, comunidad e instituciones publicas. Necesitamos reordenar el mercado laboral para que la corresponsabilidad sea posible y sea efectiva. Necesitamos un sistema publico de cuidados que reconozca el derecho de todos y todas a ser cuidados y cuidadas, y a no ser cuidadoras. Que termino con el gran negocio de los cuidados donde los dueños del sector se enriquecen a costa de la precariedad en la que trabajan las mujeres cuidadoras.

Esta guía pretende ser un instrumento para conocer nuestros derechos a la hora de acceder a las medidas que hoy existen porque el hecho de existir no garantiza que las empresas garanticen el acceso a las mismas. Es una guía para acceder a la conciliación y poder disponer mejor de nuestro tiempo, para, entre otras cuestiones, luchar contra este sistema de cuidados que sigue condenando a las mujeres.

1.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO POR NACIMIENTO ADOPCIÓN, DE GUARDA CON FINES DE ADOPCIÓN Y DE ACOGIMIENTO

Regulado en el Artículo 48 del ET (Estatuto de los Trabajadores/Trabajadoras)

NACIMIENTO		
Beneficiario	Duración	Distribución
Progenitor (derecho individual e intransferible)	16 semanas	Obligatorias las seis semanas inmediatamente ininterrumpidas posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

10 semanas restantes:

- Podrá distribuirse en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, desde la finalización de las primeras 6 semanas hasta los doce meses del nacido.
 - > La madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto.
 - > Comunicación a la empresa (15 días antes).
- Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial (previo acuerdo con empresa).
 - > Comunicación a la empresa (15 días antes) del ejercicio de este derecho en los términos establecidos o en los convenios colectivos.
 - Si los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajan en la misma empresa: la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Parto prematuro o cuando el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto → el periodo de suspensión podrá computarse (solicitado por la madre biológica o del otro progenitor) a partir de la fecha del alta hospitalaria (se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica).

Parto prematuro con falta de peso o el neonato precise hospitalización a continuación del parto un periodo superior a 7 días → el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Fallecimiento del hijo o hija → el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que se solicite la reincorporación (transcurridas la primeras 6 semanas).

ADOPZIOA, ADOPZIOA XEDE DUEN ZAINITZA ETA HARRERA		
Beneficiario	Duración	Distribución
Cada adoptante, guardador o acogedor ((derecho individual intransferible))	16 semanas	Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento

10 semanas restantes:

- Podrá distribuirse en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.
 - > Un mismo menor no dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora.
 - > Comunicación a la empresa (15 días antes).
- Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial (previo acuerdo con empresa).
 - > Comunicación a la empresa (15 días antes) del ejercicio de este derecho en los términos establecidos o en los convenios colectivos.
 - Si los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajan en la misma empresa: la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Adopción internacional → Cuando sea necesario el desplazamiento previo al país de origen el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

BEREIZITA (kasu guztietarako balio du)

Discapacidad del hijo o hija → duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Nacimiento, adopción, guarda con adopción o acogimiento múltiple → por cada hijo o hija distinta del primero dos semanas adicionales.

Familia monoparental → el progenitor único tiene derecho a acumular la prestación del otro progenitor (varias sentencias de diversos TSJ, entre ellas, el TSJPV de 6/10/2020).

Prestación no contributiva *Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural).*

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/HerramientasWeb/10959/1286>

Serán beneficiarias las trabajadoras por cuenta ajena o por cuenta propia que, en caso de parto, reúnan todos los requisitos establecidos para acceder a la prestación por maternidad, salvo el período de cotización exigido.

PRESTACIÓN ECONÓMICA CUBIERTA POR LA SEGURIDAD SOCIAL:

Regulado en el Artículo 177 y siguientes de la LGSS (Ley General de la Seguridad Social)

CUANTÍA: se percibirá el **100% de la base reguladora** (mes anterior al hecho causante).

REQUISITOS:

- Estar en alta o asimilada al alta.
- Periodo mínimo de cotización:
 - Menos de 21 años de edad, no se exigirá período mínimo de cotización.
 - Entre 21 y 26 años de edad, 90 días cotizados dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o acreditar 180 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.
 - Mayor de 26 años de edad, 180 días dentro de los siete años inmediatamente anteriores al momento de inicio del descanso o 360 días cotizados a lo largo de su vida laboral, con anterioridad a esta última fecha.

2.- SUSPENSIÓN DE CONTRATO POR RIESGO DURANTE EL EMBARAZO O LA LACTANCIA NATURAL

Regulado en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

Requisitos:

- La suspensión durante el embarazo o la lactancia natural se regulará cuando los agentes, procedimientos o condiciones laborales, generan un riesgo para la salud de la trabajadora, del feto o del lactante.
- De forma previa se valorará el cambio a un puesto de trabajo exento de riesgos. Será la empresa, previa consulta a los representantes de la plantilla quien determine la relación de dichos puestos.

Duración: (con reserva del puesto de trabajo, por lo que al finalizar la reincorporación

es automática)

- Riesgo en el embarazo → hasta el inicio del periodo de suspensión por parto.
- Riesgo en la lactancia → hasta que el o la lactante cumpla nueve meses.

Procedimientos:

Riesgo durante el embarazo:

- A instancia de la trabajadora ante MUTUA/INSS (normalmente ante la mutua), acompañado de:
 1. Informe médico del facultativo del servicio público relacionada con el embarazo.
 2. Certificado de la empresa:
 - Actividad desarrollada
 - Condiciones del puesto de trabajo
 - Existencia de riesgo durante el embarazo
 - Imposibilidad de cambio de puesto
- La empresa declarará la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo + resolución Mutua sobre prestación.

Riesgo durante la lactancia natural:

- A instancia de la trabajadora ante MUTUA/INSS (normalmente ante la mutua), acompañado de:
 1. Informe médico del facultativo del servicio público de salud acreditando la situación de lactancia natural.
 2. Certificado de la empresa:
 - Actividad desarrollada
 - Condiciones del puesto de trabajo
 - Existencia de riesgo durante la lactancia
 - Imposibilidad de cambio de puesto
- La empresa declarará la suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia + resolución Mutua sobre prestación.

Situación de pluriempleo o pluriactividad

Habrá que tener en cuenta si el riesgo se ocasiona en todas las actividades que viene desempeñando o sólo en una de ellas. Iniciando el procedimiento con cada empleo o actividad.

Prestación (a través de la Mutua en la mayoría de los casos)

- Supondrá el 100% de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

3.- PERMISO POR CUIDADO DEL LACTANTE

Regulado en artículo 37.4 del ET.

Personas beneficiarias:

Toda personas trabajadoras hasta que el hijo o la hija neonata cumpla 9 meses. Es un derecho individual no transferible.

Consiste en:

- Hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

o

- Reducción de su jornada en media hora.

o

Acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o acuerdo con la empresa (STS 1613/2018 de 19/04/2018 → se acumulará una hora, independientemente de la jornada).

Especificidades:

- Los dos progenitores trabajan en la misma empresa y ejercen este derecho por el mismo sujeto causante → la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

- Cuando ambos progenitores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen → el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses (con la reducción salarial pero prestación de la seguridad social a instancia de los interesados).

- Parto múltiple → El permiso se incrementará proporcionalmente.

- El trabajador o trabajadora es quien decide la concreción horaria, así como la determinación del disfrute del permiso de lactancia.

- Preaviso con una antelación de quince días (o determinado por CC), precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso.

- Se podrá disfrutar de forma simultánea del disfrute del permiso de lactancia y la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas (sin que la reducción del cuidado lactante se vea modificada).

PERMISO DE HOSPITALIZACIÓN DE NEONATO O NEONATA

(Regulado en artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores)

Personas beneficiarias:

Persona trabajadora por nacimiento de hijo o hija que deban permanecer en hospitalización a continuación del parto.

Condiciones:

- Derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día.
- Derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario (ambas se pueden acumular, no son excluyentes).
- La concreción horaria corresponderá al trabajador o trabajadora.
 - Preaviso con una antelación de quince días (o determinado por CC), precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso.

OTROS PERMISOS *(Regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores).*

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

4.- EXCEDENCIAS POR CUIDADO DE MENORES Y FAMILIARES

Regulado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Personas beneficiarias	Duración	Especificidades
Personas trabajadoras para atender el cuidado de las y los hijos , sean biológicos y/o adoptados, así como en los supuestos de acogimiento.	Hasta que cumpla tres años en el caso de nacimiento y, en el caso de acogimiento o adopción, hasta que transcurran tres años de la resolución judicial o administrativa.	El periodo tendrá consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de jubilación, incapacidad permanente... (no al desempleo) y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación. <i>(Artículo 180.1 de la LGSS)</i>

<p>Personas trabajadoras para atender el cuidado de un o una familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que por edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo o misma y no desempeñe actividad retribuida.</p>	<p>No superior a dos años (salvo duración mayor establecido por CC).</p>	<p>El primer año tendrá consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de jubilación, incapacidad permanente... (no al desempleo) y tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación. <i>((Artículo 180.1 de la LGSS))</i></p>
---	--	---

En ambos casos:

- Es un derecho individual y podrá disfrutarse de forma fraccionada.
- Se **mantendrá reserva del puesto de trabajo durante el primer año**. En caso de familia numerosa; categoría general 15 meses y categoría especial 18 meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

5.- REDUCCIÓN DE JORNADA POR CUIDADO DE MENORES Y FAMILIARES

Regulado en el artículo 37.6 del Estatuto de los trabajadores.

Las trabajadoras o trabajadores que por razones de guarda legal tengan a su cargo **menores de doce años**, o una persona con discapacidad, o tengan a su cargo directo un familiar hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no realice actividad retribuida.

Condiciones:

- Constituye un derecho individual, pero en caso de que dos o más trabajadores o trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo hecho causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo.
- Como mínimo debe ser de un octavo y como máximo de la mitad de la jornada.
- La determinación de los permisos y reducciones de jornada corresponderán a la per-

sona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria según las necesidades productivas y organizativas de las empresas.

- La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días (o el determinado por CC), precisando: fecha de inicio y fin.

- Las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años de reducción por cuidado de hija o hijo y durante el primer año en caso de cuidado de familiares, tendrán consideración de periodo de cotización efectiva a efectos de jubilación, incapacidad permanente... *(Artículo 180.3 de la LGSS)*

PRESTACIÓN POR CUIDADO DE PERSONAS MENORES AFECTADOS POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE *(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.)*

Es un subsidio que se reconoce a una de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, cuando ambas trabajen, por la reducción de la jornada de trabajo (mínima del 50%) con la reducción del salario en proporción a dicha reducción, para el cuidado de una persona menor a su cargo, que tenga cáncer u otra enfermedad grave y requiera ingreso hospitalario de larga duración y tratamiento continuado de la enfermedad o por recaída (aunque no necesite hospitalización).

Duración: El subsidio se reconoce en primer lugar por un mes, prorrogable por periodos de dos meses cuando se reconozca la necesidad del cuidado de la persona menor, y será prorrogable cada 2 meses hasta que ésta cumpla los 18 años.

Cuantía: El subsidio se reconocerá en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras, contabilizando el 100% de la base reguladora (No se realizan cotizaciones efectivas por el tiempo de jornada reducida pero las cotizaciones realizadas durante los periodos de la reducción de jornada prevista por esta causa, se computan incrementadas hasta el 100% a efectos de prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural e incapacidad temporal, no así para el desempleo).

TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Regulado en el artículo 37.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho:

- A la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario
- A la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Se ejercerá según lo establecido por el CC o acuerdo con la empresa. En su defecto, se estará a las reglas establecidas para las reducciones de jornada del art. 37.7 del ET.

6.- ADAPTACIÓN ORDENACIÓN DE LA JORNADA PARA HACER EFECTIVA LA CONCILIACIÓN

Regulado en el art. 34.8 del ET

Es un derecho independiente a la reducción de jornada (antes de la reforma del año 2018 se entendía que para poder solicitar la concreción horaria debía haber una reducción. Con la reforma se convierten en dos derechos independientes).

Consiste en:

- Adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo.
- Ordenación del tiempo de trabajo.
- La forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia..

Condiciones:

- Sean razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.
- En caso de hijos o hijas se solicitará este derecho hasta que éstos cumplan doce años.
- La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior:
 - Concluido el periodo acordado
 - Cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique.

Ejercicio:

- Según negociación colectiva.
- Si no se regula en el CC:
 - Se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora a la empresa, precisando: la adaptación y concreción de la aplicación.
 - La empresa abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días.
 - La empresa, por escrito, comunicará:
 - > La aceptación de la petición, o
 - > Planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora, o
 - > Manifestará la negativa a su ejercicio indicando las razones objetivas de la decisión.

7.- OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- Prestación económica por hijo o por menor a cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción
- Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad
- Prestación económica por parto o adopción múltiples
- Prestación familiar en su modalidad contributiva

<http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/10967>